**Czy Polska jest gotowa na 4-dniowy tydzień pracy? Dla niemal 40 proc. osób może to być benefit. Komentarz ekspertki**

**Według różnych badań Polacy i Polki średnio spędzają w pracy od blisko 40 do ponad 43 godzin w tygodniu, co czyni nas jednym z najbardziej zapracowanych narodów Europy. Dzięki wysokiemu etosowi pracy, rosnącym kompetencjom i inwestycjom w rozwój technologiczny, gospodarka kraju się rozwija. Wraz z bogaceniem się społeczeństwa nie dziwi więc, że pomysł 4-dniowego tygodnia pracy cieszy się zainteresowaniem. Według danych No Fluff Jobs prawie 40 proc. ankietowanych pracowniczek IT uważa, że to ważny benefit, istotniejszy m.in. od służbowego sprzętu do pracy. Pilotażowe programy skrócenia czasu pracy w innych krajach dają pozytywne wyniki.**

Przed wybuchem pandemii zarówno powszechna praca zdalna, jak i skrócenie tygodnia pracy, wydawały się nowatorskimi pomysłami, na które mogły sobie pozwolić nieliczne przedsiębiorstwa. Tymczasem nowe warunki wymusiły na firmach oraz pracownikach i pracowniczkach konieczność poszukiwania nowych dróg organizacji pracy, a zmiany, których tak się obawiano, przyniosły wiele korzyści. Nie dziwi więc fakt, że, szczególnie gdy troska o zdrowie psychiczne pracowników i pracowniczek w wielu organizacjach stała się ważnym tematem, w ramach kolejnego kroku wiele osób chciałoby skrócenia czasu pracy przy zachowaniu obecnego wynagrodzenia. Na przykład w badaniu na potrzeby ostatniej edycji raportu No Fluff Jobs [„Kobiety w IT”](https://nofluffjobs.com/insights/raport-kobiety-w-it-2023/) **38,9 proc. ankietowanych wskazało, że 4-dniowy tydzień pracy to dla nich ważny benefit**, ważniejszy niż m.in. służbowy sprzęt do pracy, karta sportowa, możliwość wyjazdu na workation czy branie udziału w międzynarodowych projektach.

Kilka krajów i firm wprowadziło pilotażowe programy polegające na skróceniu tygodnia pracy – np. Wielka Brytania czy Islandia oraz japoński oddział Microsoftu. Stwierdzono, że eksperymenty te **pozytywnie wpłynęły na produktywność i zadowolenie pracowników oraz pracowniczek**. W minionym tygodniu w Niemczech uruchomiono tego typu program, w którym bierze udział 45 firm, a w Polsce etapowe przechodzenie na 4-dniowy tydzień pracy rozpoczęła firma Herbapol.

Wiele firm, w których pracownicy są zainteresowani takim rozwiązaniem, jeszcze czeka na kolejne wyniki badań, również takich, które są prowadzone w dłuższych okresach i na większych próbach. Niewykluczone, że decyzje dotyczące wprowadzenia tego benefitu lub jego braku będą zależne od branży, stopnia automatyzacji, istniejącej konkurencji oraz celów poszczególnych organizacji.

**Polacy w czołówce najbardziej zapracowanych narodów Europy**

Polacy to jeden z najbardziej zapracowanych narodów – według danych [Eurostatu](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en) pracujemy średnio **39,7 godzin tygodniowo**. W Europie więcej czasu spędzają w pracy tylko Serbowie, Rumuni i Grecy. Najkrócej pracuje się w Holandii, Norwegii i Austrii. Średnia unijna to nieco ponad 36 godzin tygodniowo. Z kolei według danych [PARP](https://www.parp.gov.pl/) Polacy i Polki spędzają w pracy średnio **43,3 godziny w tygodniu**. A przepracowanie i przemęczenie negatywnie wpływają na zdrowie oraz efektywność pracy, mogą prowadzić do nałogów, chorób sercowo-naczyniowych czy depresji.

**Elastyczność dominuje w IT**

Skrócenie tygodnia pracy przez pracodawcę czy pracodawczynię może przyczynić się do postrzegania firmy jako elastycznej, co jest wysoko cenione przez osoby pracujące w branży tech. Z [badania](https://nofluffjobs.com/insights/raport-pracowite-pszczolki-w-it-b2b-freelancing/) No Fluff Jobs wynika, że **specjaliści i specjalistki IT wybierają freelancing m.in. ze względu na elastyczność w zakresie godzin pracy** (55 proc. ankietowanych). Z kolei we wspomnianym już badaniu na temat kobiet w IT **77,5 proc. respondentek wskazało elastyczność czasu pracy jako najistotniejszy benefit**. W historii portalu No Fluff Jobs pojawiło się niecałe 20 ogłoszeń oferujących 4-dniowy tydzień pracy, co stanowi promil wśród dziesiątek tysięcy opublikowanych ofert.

**A jakie są wady?**

Z punktu widzenia pracodawców i państwa perspektywa 4-dniowego tygodnia pracy, mimo wspomnianych pozytywnych wyników programów pilotażowych, budzi **obawy o produktywność**. Czy pracownicy i pracowniczki będą w stanie w czterech dniach pomieścić wszystkie obowiązki, które dotychczas wykonywali w pięć? Dla części osób będzie to zapewne problematyczne, może oznaczać zwiększenie presji i, w konsekwencji, wypalenie zawodowe. Dodatkowo **polska gospodarka latami rozwijała się i nadal się rozwija dzięki temu, że produktywność pracy rosła szybciej niż jej koszty**. A mimo to nadal musimy gonić zachodnią Europę, która sama na globalnym rynku staje się coraz mniej konkurencyjna.

**Nie jest to też rozwiązanie dla wszystkich branż**, m.in. dla tych, w których istotna jest po prostu obecność na stanowisku pracy, jak w obsłudze klienta. W tych wypadkach konieczne byłoby zwiększenie zatrudnienia, co podniosłoby koszty prowadzenia działalności o 20 proc. Warto również zadać pytanie, czy tego typu rozwiązania powinny być rozpatrywane w sytuacji, gdy bezrobocie w Polsce jest na rekordowo niskim poziomie, a więc „uzupełnianie etatów” w niektórych branżach może stanowić trudność.

**Jaka jest alternatywa?**

Jednym z pokrewnych dla 4-dniowego systemu pracy rozwiązań jest podejście [ROWE](https://nofluffjobs.com/pl/log/hr-w-it/rowe-czyli-podejscie-zorientowane-na-wynik/) **– Results-Only Work Environment**. To elastyczna organizacja pracy nakierowana na wynik i osiągnięcie założonych celów, a nie godziny spędzone za biurkiem. Oprócz tego ważnym aspektem ROWE jest autonomia pracowników i pracowniczek, którzy sami decydują, skąd i w jaki sposób chcą pracować oraz w których spotkaniach powinni wziąć udział. Szybsze wykonywanie zadań skutkuje większą ilością wolnego czasu. Takie rozwiązanie może zdać egzamin w środowiskach o wysokim poziomie wzajemnego zaufania między pracodawcą i pracownikami.

Dobrą alternatywą byłoby również **zwiększenie otwartości pracodawców na zatrudnianie w niepełnym wymiarze godzin**. Wysoka ocena tego benefitu u kobiet jest sygnałem, że praca w mniejszym wymiarze jest pożądana, a stosunkowo niewielu pracodawców oferuje taką możliwość.

**Paulina Król, Chief People and Operations Officer z No Fluff Jobs – polskiego portalu z ogłoszeniami pracy dostępnego w sześciu krajach i ośmiu językach, który od dziesięciu lat ułatwia kandydatom i kandydatkom znalezienie pracy dopasowanej do ich oczekiwań finansowych.**