**Praca w rytmie 4/7 – czy jesteśmy gotowi pracować inaczej?**

**Kiedy chcielibyśmy mieć wolne, gdyby praca trwała tylko cztery dni? Właśnie ogłoszono nabór do ministerialnego pilotażu skróconego czasu pracy, a badacze z Uniwersytetu SWPS przyjrzeli się wyobrażeniom, jakie na temat skompresowanego tygodnia pracy mają dziś osoby aktywne zawodowo. Wyniki badania prof. Katarzyny Januszkiewicz z Wydziału Nauk Społecznych USWPS pokazują, że najwięcej zwolenników ma model pracy w rytmie 4/7, a aż 74 proc. respondentów przewiduje, że będzie to miało korzystny wpływ na jakość życia.**

W ostatnich latach rośnie zainteresowanie elastycznymi formami organizacji pracy, w tym skróconym tygodniem roboczym. Wynika to m.in. z doświadczeń pandemii – kiedy to wielu pracowników, samodzielnie zarządzając swoim czasem, realizowało obowiązki zawodowe w krótszym niż standardowy czasie pracy. Rozwój technologii oraz wykorzystanie inteligencji generatywnej do optymalizacji procesów dodatkowo sprzyjają temu trendowi, umożliwiając organizacjom efektywniejsze zarządzanie zasobami. Testy przeprowadzone w Islandii, Wielkiej Brytanii, Portugalii, Belgii czy Hiszpanii wskazują, że zmniejszenie dni pracy może wpłynąć korzystnie na wzrost produktywności, lojalności, poprawę dobrostanu pracowników i zwiększenie ich satysfakcji zawodowej. Na podobne efekty liczy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ogłaszając pilotaż, w którym chętne organizacje mogą, przy wsparciu państwa, wypróbować wybraną formę skracania czasu pracy. Aby świadomie i odpowiedzialnie modelować wdrożenie tej zmiany, warto poznać oczekiwania, jakie mają wobec niej aktywni zawodowo dorośli.

– Choć koncepcja czterodniowego tygodnia pracy zyskuje w Polsce na popularności, wciąż brakuje pogłębionej analizy społecznych oczekiwań na temat form, możliwych scenariuszy jego wdrażania oraz skutków, jakie może przynieść w dłuższej perspektywie. Stąd celem naszego badania było zidentyfikowanie preferencji pracowników wobec skróconego tygodnia pracy, a także opinii na temat dostępności i użyteczności tego rozwiązania – wyjaśnia dr hab. Katarzyna Januszkiewicz, prof. USWPS z Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu SWPS.

# Jak wyobrażamy sobie czterodniowy tydzień pracy?

Wyniki wskazują, że badani są w największym stopniu zainteresowani uelastycznieniem czasu pracy. Z takiego rozwiązania skorzystałoby 65 proc. kobiet i 63 proc. mężczyzn. W odpowiedzi na pytanie dotyczące preferowanej formy uelastycznienia czasu pracy, przy zachowaniu niezmienionego zakresu obowiązków i poziomu wynagrodzenia, najczęściej wskazywano w obydwu grupach (kobiety i mężczyźni) czterodniowy tydzień pracy w wariancie ośmiogodzinnym (36 proc. kobiet, 37 proc. mężczyzn). Drugą najczęściej wybieraną opcją wśród kobiet był pięciodniowy tydzień pracy ze skróconym dniem pracy do 6–7 godzin (29 proc.), natomiast wśród mężczyzn – czterodniowy tydzień pracy w systemie dziesięciogodzinnym (19 proc.). Brak zainteresowania zmianą wymiaru czasu pracy zadeklarowało 13 proc. kobiet i 14 proc. mężczyzn. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało 12 proc. kobiet i 9 proc. mężczyzn. Dane te wskazują na zróżnicowanie preferencji względem modelu skracania czasu pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków zatrudnienia.

– Najchętniej wybieranym modelem jest czterodniowy tydzień pracy przy zachowaniu ośmiogodzinnego dnia pracy, niezmienionego zakresu obowiązków i poziomu wynagrodzenia. Warty odnotowania jest jednak fakt, że pozostałe opcje również były wybierane przez respondentów. Nawet jeśli nie były to wskazania dominujące i dodamy do tego blisko 15 proc. grupę niezainteresowanych tym rozwiązaniem, to można wysnuć wniosek o pewnej niejednorodności ocen i preferencji osób badanych wobec uelastyczniania czasu pracy – podsumowuje prof. Januszkiewicz.

Opcją skrócenia tygodnia pracy do 4 dni po 8 godzin, przy proporcjonalnym obniżeniu poziomu wynagrodzenia i zachowaniu tego samego zakresu obowiązków, nie jest zainteresowanych 57 proc. kobiet i 56 proc. mężczyzn, analogicznie 32 proc. i 33 proc. badanych w obu grupach dopuszcza taką możliwość, po 11 proc. wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”.

# **Poniedziałek, piątek czy wolna środa**

Preferowanym dodatkowym dniem wolnym jest piątek, wskazało na niego 52 proc. mężczyzn i 50 proc. kobiet. Drugą pozycję zajął poniedziałek z podobnym poparciem w obu grupach: 18 proc. mężczyzn i 19 proc. kobiet. Dla 18 proc. mężczyzn i 17 proc. kobiet nie ma znaczenia, który dzień byłby wolny. Najmniej wskazań uzyskały środkowe dni tygodnia, wtorek 0 proc. i 1 proc., środa 9 proc. i 10 proc. oraz czwartek 2 proc. i 3 proc.

Analiza postaw wobec organizacji dnia wolnego wykazała pewne zróżnicowanie w zależności od płci. Największe poparcie w obu badanych grupach zyskał dzień wolny wyznaczony na stałe, wskazało tak 40 proc. mężczyzn oraz 36 proc. kobiet. Zauważalne różnice ujawniły się w odniesieniu do rozwiązań elastycznych. Tę opcję częściej preferowały kobiety – 27 proc. (mężczyźni 22 proc.) Podobnie jak w przypadku rozwiązania łączącego te dwie opcje, tzn. dnia wolnego wyznaczonego na stałe, ale z możliwością modyfikacji (21 proc. i 18 proc.). Z kolei mężczyźni (11 proc.) częściej niż kobiety (8 proc.) deklarowali, że forma wyznaczenia dnia wolnego nie ma dla nich znaczenia. Identyczny, 8 proc. odsetek respondentów w obu grupach nie potrafił jednoznacznie określić swoich preferencji.

# **Do kogo powinna należeć decyzja?**

Największe poparcie, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, zyskał model współdecydowania o dodatkowym dniu wolnym przez pracownika i pracodawcę – wskazało na niego odpowiednio 36 proc. kobiet i 55 proc. mężczyzn. Na drugim miejscu znalazła się opcja pozostawienia decyzji wyłącznie pracownikowi, którą poparło 35 proc. kobiet i 30 proc. mężczyzn.

Pomysł, by to pracodawca samodzielnie decydował o dniu wolnym, spotkał się ze stosunkowo niskim uznaniem – wybrało go jedynie 12 proc. kobiet i 13 proc. mężczyzn. Rozwiązania, w których dzień wolny byłby narzucony odgórnie przez legislatora, wskazało 7 proc. wśród kobiet i 9 proc. mężczyzn.

– Znaczący odsetek respondentów chciałby wyłączności w zakresie ustalania dodatkowego dnia wolnego, przy niskim poparciu dla decyzji autorytarnych pracodawcy i odgórnych regulacji legislacyjnych, może świadczyć o postrzeganiu tego rozwiązania jako odpowiedzi na oczekiwania indywidualizacji sposobu pracy, niekoniecznie uwzględniającą potrzeby czy odpowiedzialność po stronie pracodawcy – wyjaśnia badaczka.

# **Czy to się może udać?**

Badani optymistycznie oceniają możliwość wprowadzenia czterodniowego tygodnia pracy. Ponad połowa ankietowanych – 57 proc. kobiet i 56 proc. mężczyzn – uznała takie rozwiązanie za możliwe do wdrożenia. Odsetek osób sceptycznych, uznających wprowadzenie skróconego tygodnia pracy za niemożliwe, wyniósł odpowiednio 28 proc. dla kobiet i 27 proc. dla mężczyzn. Od jednoznacznej oceny wstrzymała się niewielka część respondentów – 17 proc. kobiet i 15 proc. mężczyzn.

– Na tle tych wyników szczególnie interesujące są odpowiedzi respondentów dotyczące potencjalnych barier we wdrażaniu czterodniowego tygodnia pracy. Zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, najczęściej wskazywaną przeszkodą był specyfika wykonywanego zawodu (po 38 proc.) – dodaje prof. Katarzyna Januszkiewicz.

Mężczyźni wyżej niż kobiety oszacowali ryzyko związane z polityką firmy (38 proc. v. 31 proc.) i rozwiązaniami legislacyjnymi (28 proc. v. 18 proc.). Kobiety w większym stopniu zwróciły uwagę na podejście przełożonego (31 proc. v. 26 proc.) i postawę współpracowników (15 proc. v. 12 proc.). Badani rzadko wskazywali własne nastawienie jako istotną barierę – taką odpowiedź zadeklarowało jedynie 9 proc. kobiet i 10 proc. mężczyzn.

# **Żeby lepiej się żyło i… pracowało**

Zarówno kobiety jak i mężczyźni w zdecydowanej większości dostrzegają korzyści związane z tą zmianą (odpowiednio 60 proc. kobiet i 62 proc. mężczyzn ocenia potencjalne konsekwencje pozytywnie). Obejmują one poprawę jakości życia, relacji i lojalności wobec pracodawcy. Na korzystny wpływ na jakość życia liczy aż 74 proc. respondentów, przy jedynie 11 proc. obawiających się negatywnych skutków. Podobnie optymistyczne prognozy dotyczą zaangażowania pracowników w pracę – 71 proc. i w odniesieniu do relacji ze współpracownikami – 66 proc. pozytywnych ocen.

– Wyniki sugerują, że skrócenie tygodnia pracy może przyczynić się do wzrostu satysfakcji, motywacji oraz poprawy atmosfery w zespole – podkreśla autorka badania.

W kontekście organizacyjnym, wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy może według 65 proc. badanych korzystnie wpłynąć na lojalność wobec organizacji. Oczekiwania związane z wydajnością pracy mają 67 proc. pozytywnych ocen, a rozwoju zawodowego 61 proc. pozytywnych ocen.

– Wyraźne preferencje pracowników w połączeniu z pozytywnymi oczekiwaniami dotyczącymi dobrostanu i zaangażowania sugerują, że jest to kierunek zmian zgodny z ich potrzebami. Jednak różnice w sposobie operacjonalizacji tego rozwiązania wskazują, że skrócony tydzień pracy nie jest jednomyślnie interpretowany w społeczeństwie – zaznacza prof. Katarzyna Januszkiewicz.

Niepewność i bardziej zróżnicowane perspektywy widać w odniesieniu do konsekwencji finansowych i makroekonomicznych. Tylko połowa badanych (51 proc.) przewiduje pozytywny wpływ wdrożenia rozwiązania na sytuację finansową firmy, a 21 proc. obawia się negatywnych konsekwencji, przy znacznym odsetku osób niemających wyrobionego zdania (29 proc.). Podobnie jest w przypadku sytuacji finansowej pracowników, gdzie pozytywne skutki dostrzega 49 proc., negatywne 23 proc., a 27 proc. respondentów nie potrafi ocenić wpływu. Największa niepewność i rozbieżność opinii dotyczy gospodarki kraju, gdzie jedynie połowa respondentów widzi pozytywne konsekwencje, 22 proc. negatywne, a blisko jedna trzecia (28 proc.) nie potrafi określić wpływu.

– Różnice w ocenie pozytywnych konsekwencji w perspektywie „ja”, „organizacja”, a „społeczeństwo” pokazują potrzebę pogłębionej debaty w oparciu o dane. Brak jasnej komunikacji dotyczącej polityki państwa w tym zakresie może stać się istotnym ograniczeniem dla wprowadzenia zmian – dodaje prof. Januszkiewicz.

Skracanie czasu pracy wydaje się naturalnym etapem rozwoju organizacji. Dziś nikt nie wyobraża sobie pracy po 14–16 godzin dziennie, jak miało to miejsce w XVII wieku, czy 12–14 godzin w czasach rewolucji przemysłowej. Z czasem równie powszechnie zaakceptujemy dodatkowy wolny dzień w tygodniu, tak jak wcześniej zaakceptowaliśmy wolne soboty. Kluczowe jest jednak czerpanie z dotychczasowych doświadczeń – zarówno innych krajów, jak i organizacji, które przeszły ten proces. Środowisko akademickie ma tu do odegrania istotną rolę – nie tylko jako recenzent zmian, ale przede wszystkim jako źródło danych i badań wspierających decyzje w duchu *evidence based managemen*t. Diagnoza społecznych potrzeb i oczekiwań to pierwszy krok na tej drodze.

Podane dane są częścią szerszej puli wyników badań przeprowadzonych przez prof. Katarzynę Januszkiewicz, z Wydziału Nauk Społecznych USWPS. Badanie zrealizowano metodą CAWI, na ogólnopolskiej próbie 1000 dorosłych osób (od 18 do 65 lat) aktywnych zawodowo. Próbę dobrano z zachowaniem proporcji demograficznych (wiek, płeć, dobór warstwowy), zgodnych ze strukturą populacji według danych GUS, co pozwala na uogólnienie uzyskanych wyników na całą populację. Większość – 80 proc. respondentów – to pracownicy etatowi, 9 proc. pracowało na umowie-zleceniu/o dzieło, 7 proc. prowadziło własną działalność, 2 proc. to pracujący studenci, a 3 proc. pobierało świadczenia emerytalne, pracując. Jeśli chodzi o pozycję zawodową, 23 proc. badanych zajmowało stanowiska kierownicze, a 77 proc. pełniło funkcje niebędące kierowniczymi. Ponad połowa (55 proc.) badanych deklarowała, że pracuje tygodniowo 40 godzin, 23 proc. poniżej 40 godzin, a 22 proc. badanych pracuje więcej niż 40 godzin. Stosowane systemy czasu pracy to podstawowy (70 proc.), zadaniowy (22 proc.), pozostała część badanych wskazała „inny”.

**\*\*\*\***

**Uniwersytet SWPS** to nowoczesna uczelnia oparta na trwałych wartościach. Silną pozycję zawdzięcza połączeniu wysokiej jakości dydaktyki z badaniami naukowymi prowadzonymi na najwyższym poziomie. Uczelnia kształci blisko 17 tysięcy studentek i studentów w tym ponad tysiąc z zagranicy oraz ponad 4 tys. słuchaczek i słuchaczy studiów podyplomowych na blisko 50 kierunkach studiów stacjonarnych i niestacjonarnych i ok. 200 kierunkach studiów podyplomowych. Uniwersytet oferuje programy studiów z psychologii, prawa, zarządzania, dziennikarstwa, filologii, kulturoznawstwa, nowych technologii oraz grafiki i wzornictwa, a także edukację w postaci szkoleń i krótkich kursów akademickich. Uczelnia dba o wysoką wartość akademicką naszych programów oraz ich dostosowanie do wymagań zmieniającego się rynku pracy. Kampusy Uniwersytetu SWPS znajdują się w sześciu miastach: Warszawie (siedziba), Wrocławiu, Sopocie, Poznaniu, Katowicach i w Krakowie.

Uczelnia posiada uprawnienia do nadawania stopnia doktora oraz doktora habilitowanego w siedmiu dyscyplinach: psychologia, nauki o kulturze i religii, literaturoznawstwo, nauki prawne, nauki socjologiczne, nauki o polityce i administracji, sztuki plastyczne i konserwacja dzieł sztuki. Na Uniwersytecie SWPS funkcjonuje pięć instytutów naukowych, które zajmują się organizacją i koordynacją działalności naukowej pracowników badawczych i badawczo-dydaktycznych uczelni w poszczególnych dyscyplinach: Instytut Psychologii, Instytut Nauk Humanistycznych, Instytut Nauk Społecznych, Instytut Prawa oraz Instytut Projektowania. W uczelni działa blisko 30 centrów badawczych oraz ponad 120 kół naukowych.

Uniwersytet SWPS należy do sojuszu European Reform University Alliance (ERUA). Jest to sojusz uczelni zawarty w ramach Inicjatywy Uniwersytetów Europejskich, powołanej i finansowanej przez Komisję Europejską.