**4-dniowy tydzień pracy sprawdza się za granicą. Przegląd ekspercki pilotażowych programów krótszego czasu pracy**

**Czekając na zapowiadane w Polsce skrócenie tygodniowego czasu pracy, warto przyjrzeć się doświadczeniu innych krajów. W dotychczasowych programach pilotażowych 4-dniowego tygodnia pracy odnotowano m.in. wzrost spadek rotacji zatrudnienia o 40 proc., polepszenie dobrostanu pracowników w 82 proc. firm oraz oszczędności dla pracodawców na poziomie niemal 2 mln zł w skali roku. Krótszy czas pracy najlepiej przyjął się na Islandii, gdzie 86 proc. pracowników korzysta z niego lub ma taką możliwość. Jednak polscy pracodawcy nie palą się do tego rozwiązania, a 51 proc. uważa, że w ich branży jest ono niemożliwe. Według danych ClickMeeting satysfakcjonującą alternatywą dla 54 proc. Polaków mogłaby być praca zdalna lub hybrydowa.**

Jeszcze w kadencji obecnego rządu, a więc do 2027 r., tygodniowy czas pracy, który obecnie wynosi 40 godzin, ma zostać skrócony. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej bierze pod uwagę dwie opcje - 7 godzin pracy przez 5 dni w tygodniu (czyli 35 godzin tygodniowo) lub **8 godzin dziennie przez 4 dni w tygodniu** (w sumie 32 godziny tygodniowo). Według **badania ClickMeeting** **68 proc. Polaków** wolałoby tę drugą możliwość, a **63 proc.** jest zdania, że **wpłynęłoby to pozytywnie na satysfakcję z pracy**. Warto przyjrzeć się, jak tego typu rozwiązania funkcjonują i sprawdzają się w innych krajach - a eksperymentów ze skróceniem czasu pracy jest sporo.

W większości państw Unii Europejskiej, tak jak w Polsce, tygodniowy czas pracy w pełnym wymiarze wynosi **co najmniej 40 godzin**, jednak np. **we Francji jest to 35 godzin**, a **w Danii 37**. Zgodnie z unijną dyrektywą czas pracy wraz z godzinami nadliczbowymi nie powinien przekraczać 48 godzin w tygodniu. Grecja, w związku z kłopotami gospodarczymi, poszła w odwrotnym kierunku - od początku lipca tego roku maksymalny dozwolony czas pracy został zwiększony do 48 godzin przez maksymalnie sześć dni w tygodniu.

**Rotacja zatrudnienia mniejsza nawet o 40 proc.**

Na **Islandii** pilotażowy program 4-dniowego dnia pracy rozpoczęto już w 2015 r., a jego skutki okazały się bardzo pozytywne - wydajność nie spadła (czasem nawet wzrosła), a pracownicy byli bardziej zadowoleni i zaangażowani. Obecnie już[86 proc. islandzkich pracowników](https://autonomy.work/wp-content/uploads/2021/06/ICELAND_4DW.pdf) pracuje w tym modelu lub ma taką możliwość zapisaną w umowie.

Skrócony tydzień pracy testowano również w **Wielkiej Brytanii** w 2022 r., a [51 proc.](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/02/Tygodnik-PIE_9-2024.pdf) biorących udział w pilotażu firm zdecydowało się wprowadzić takie rozwiązanie na stałe. W wyniku tego eksperymentu **82 proc. z nich odnotowało polepszenie dobrostanu** pracowników, a połowa zwróciła uwagę na zmniejszenie rotacji zatrudnienia. Z kolei po zakończonym w kwietniu 2024 r. programie pilotażowym 4-dniowego tygodnia pracy w sektorze publicznym [w południowym Cambridgeshire](https://www.theguardian.com/business/article/2024/jul/08/largest-uk-public-sector-trial-four-day-week-sees-huge-benefits-research-finds-) zauważono m.in. **zmniejszenie rotacji pracowników o 39 proc.**, co wygenerowało **oszczędności na poziomie 371,5 tys. funtów w skali roku (ok. 1 872,4 tys. zł\*)** oraz wzrost wydajności pracy.

W **Niemczech** uruchomiono tego typu testy w lutym tego roku, wzięło w nich udział 45 firm, głównie z sektora IT. Pracodawcy zauważyli **podniesienie poziomu motywacji i lojalności wśród pracowników**, a także spadek liczby nieobecności. Jednak tylko [11 proc.](https://www.randstad.de/s3fs-media/de/public/2024-07/randstad-ifo-personalleiterbefragung-q2-2024.pdf) niemieckich firm oferuje 4-dniowy tydzień pracy, a 2 proc. rozważa taką możliwość. Z kolei władze **Szkocji** wprowadziły 32-godzinny tydzień pracy bez obniżenia wysokości wynagrodzenia w przypadku części urzędników służby cywilnej. W **Hiszpanii** firmy, które chcą skrócić czas pracy, mają możliwość ubiegania się o dofinansowanie.

**Belgia**, jako pierwszy kraj w Europie, wprowadziła prawo pozwalające na skrócenie tygodnia pracy do 4 dni, ale bez zmniejszenia liczby godzin. Oznacza to, że osoby chcące korzystać z tego rozwiązania, muszą pracować ok. 9,5 godziny dziennie.

**¾ Polaków chce możliwości pracy zdalnej i hybrydowej**

[W Polsce](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/02/Tygodnik-PIE_9-2024.pdf) **51 proc. firm twierdzi, że wprowadzenie 4-dniowego tygodnia pracy jest w ich branży niemożliwe**, a **ponad 30 proc.** uważa to rozwiązanie za **wykonalne, ale nie planuje jego wdrożenia**. Pracodawcy obawiają się m.in. spadku wydajności pracowników i problemów wynikających z konieczności zmiany organizacji pracy. Jednak wspomniane wyniki programów eksperymentów z różnych krajów wskazują na coś wręcz przeciwnego, chociaż nie da się ukryć, że w niektórych branżach może to być problematyczne - np. w obsłudze klienta, gdzie kluczowa jest sama dostępność pracowników. W takiej sytuacji warto rozważyć inne opcje.

W badaniu ClickMeeting **54 proc. respondentów i respondentek** ze wszystkich grup wiekowych obecnych na rynku pracy stwierdziło, że **gdyby wdrożenie 4-dniowego tygodnia pracy okazało się niemożliwe, to motywujące byłoby dla nich zwiększenie udziału pracy zdalnej lub hybrydowej**. Zdecydowanie przeciwnego zdania jest tylko 18 proc. ankietowanych. Z kolei blisko **¾ Polaków** uważa, że praca zdalna lub hybrydowa tam, gdzie jest to możliwe do wprowadzenia, **powinna być standardem**, a nie zgadza się z tym jedynie 13 proc. badanych. Dzięki dostępności nowoczesnych narzędzi online, w tym platform do organizacji spotkań czy webinarów, takich jak ClickMeeting, obecnie nie stanowi to wyzwania.

**Martyna Grzegorczyk, Marketing Operations Manager z ClickMeeting, lidera polskiego rynku webinarów, spotkań online oraz wsparcia pracy zdalnej i hybrydowej**

\*Według kursu NBP z 10 lipca 2024 r., 1 GBP = 5,04 PLN