

## KRÓCEJ, CZYLI... WYDAJNIEJ? CZAS PRACY I JEGO WPŁYW NA EFEKTYWNOŚĆ

Czterodniowy tydzień pracy, sześciogodzinny dzień roboczy, wcześniejsze wyjście z biura w piątki – trendy związane ze skracaniem dnia pracy są coraz powszechniejsze. Czy w dobie cyfryzacji, rozwoju sztucznej inteligencji i pełnej digitalizacji wielu procesów potrzebujemy nadal aż 40 godzin pracy w tygodniu?

### PRACA 8 GODZIN PRZES 5 DNI – RELIKT CZY NIEZBĘDNE MINIMUM?

Jak kilka lat temu słusznie zauważały i donosiły media, **minęło dokładnie 100 lat od momentu, gdy pracujemy po 8 godzin dziennie**. Taki czas pracy został wprowadzony w związku z dekretem Józefa Piłsudskiego, który w 1918 roku zaczął pełnić funkcję Naczelnika Państwa. Czas pracy to nic innego jak czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu, które zostało wyznaczone do wykonywania pracy.

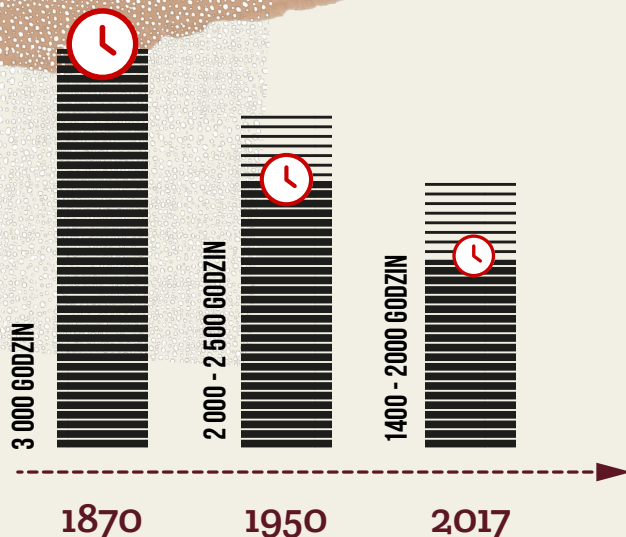
Obecnie w Polsce obowiązuje 40-godzinny tydzień pracy. Czas pracy w ciągu jednego dnia to 8 godzin na dobę. Każda godzina ponadto to tzw. godzina nadliczbowa. Co więcej, tygodniowy czas pracy – włącznie z godzinami nadliczbowymi – nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Norma dobową (8 godzin) i normę tygodniową (40 godzin) to standard, który jednak ulega pewnym zmianom. Wynika to chociażby z coraz częściej podnoszonego tematu związanego z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym pracowników – work-life balance.

## ILE TAK NAPRAWDĘ PRACUJEMY?

Jak wynika ze zbiorczych danych przedstawionych w raporcie International Labour Organization „Working Time and Work-Life Balance Around the World”, **na przestrzeni wieków dochodziło do widocznego skracania czasu pracy.**

Z czytelnego wykresu można wnioskować, że jeszcze w okolicach 1870 roku średni roczny czas pracy przypadający na jednego pracownika to ponad 3000 godzin rocznie. W latach 50. ta wielkość zmalała do ok. 2000-2500 godzin rocznie, natomiast w 2017 roku oscyluje w granicach 1400-2000 godzin rocznie. Różnice są więc widoczne gołym okiem.



Dziś, jak podaje raport, na całym świecie ponad jedna trzecia wszystkich pracowników pracuje regularnie dłużej niż 48 godzin tygodniowo, podczas gdy jedna piąta światowej siły roboczej znajduje się na drugim końcu spektrum, pracując w czasie znacznie krótszym (w niepełnym wymiarze godzin), czyli mniej niż 35 godzin tygodniowo. Tutaj różnice są więc również kolosalne.

**Dlaczego pracujemy coraz krócej? Ponieważ pozwala nam na to wciąż udoskonalana technologia. Kiedyś każda godzina dłużej w zakładzie przekładała się na wykonanie realnie większej pracy. Dziś ta zasada coraz mniej się sprawdza. Częściej pracujemy też umyślowo, a nie stricte fizycznie i tutaj dłuższy czas pracy wpływa na rozdrażnienie, brak skupienia czy mniejszą koncentrację.**

## KRÓTSZA PRACA – PRZYPADEK ISLANDII

Ciekawym przykładem na to, co może wyniknąć z krótszego dnia pracy, jest przypadek Islandii. W latach 2015-2019 na tej całkiem sporej wyspie wdrożono programy pilotażowe dotyczące skróconego tygodnia pracy. Miał on wynosić 35-36 godzin, przy czym wynagrodzenie pracowników pozostawało na tym samym poziomie. Przyczyną do wprowadzenia zmian był m.in. niski poziom produktywności, z jakim borykała się wyspa.

Jak się okazało, **skrócenie tygodnia pracy nie wpłynęło np. na większą liczbę nadgodzin, a stymulowało raczej skrócenie spotkań, wyeliminowanie niepotrzebnych zadań czy ogólną reorganizację pracy.** Co ważne, świadczenie usług pozostało na takim samym poziomie, a efektywność faktycznie wzrosła – te same usługi były świadczone w krótszym czasie.

Również sami pracownicy przyznawali, że eksperyment wpłynął na nich pozytywnie, a na pewno ich samopoczucie nie uległo pogorszeniu. Osoby objęte programami zgłaszały mniejsze natężenie stresu, więcej energii do działania, a także poprawę życia zawodowo-rodzinnego.



## KRÓCEJ ZNACZY WYDAJNIEJ? PLUSY I MINUSY ROZWIĄZANIA

System organizacji pracy oparty o mniejszą liczbę godzin wydaje się ciekawym rozwiązaniem. Do jego plusów zalicza się przede wszystkim większą równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Ponadto czas wolny sprzyja rozwijaniu pasji, uprawianiu sportów czy budowaniu relacji społecznych.

**Krótszy czas pracy to także mniejsze ryzyko wypalenia zawodowego czy ciągłej rotacji pracowników, co zdecydowanie bywa współczesną złą. Mniej czasu na pracę wymaga lepszego zorganizowania i nadania priorytetów swoim zadaniom. To wszystko może przekładać się, tak jak wskazuje przypadek Islandii, na wyższą efektywność.**

Jakie są minusy rozwiązania? Krótszy czas w biurze to na pewno spływanie relacji wewnątrz firmy. Niestety, pojawia się tu także ryzyko nadgodzin (przypadek Islandii tego nie potwierdził, jednak zawsze może być taka możliwość). Fachowcy przestrzegają też przed większym konsumpcjonizmem, który może dotknąć społeczeństwa. Ponadto możliwe jest, że firmy musiałyby zatrudniać dodatkowe osoby do pracy, aby zachować poziom swoich usług. Co więcej, w niektórych przypadkach konieczność wydajniejszej pracy w krótszym czasie może tworzyć sytuacje stresowe.



## KRÓTSZY DZIEŃ PRACY JAKO BENEFIT

Skrócony czas pracy (np. do czterodniowego w ciągu tygodnia) jest już możliwy do wprowadzania – i to nawet w niezmiennym jeszcze Kodeksie pracy. Przykładem jest skrócenie liczby godzin, które pracownik ma przepracować w tygodniu. Z 40 godzin można zmienić je na 32, zachowując przy tym 8-godzinny dzień pracy.

- Udogodnienia pozwalające na odciążenie pracownika przyjmują coraz częściej postać, np. krótszej pracy w wybrany dzień - mówi Joanna Skoczeń, prezes zarządu VanityStyle. – Takie rozwiązanie świetnie wspiera ideę work-life balance, a przy okazji może być dobrym uzupełnieniem regularnej oferty benefitowej danego pracodawcy – dodaje.

Oznacza to, że pracodawcy coraz chętnie sięgają nie tylko po programy sportowe czy kulturalne, jakie są dostępne w VanityStyle: FitProfit, FitSport i QlturaProfit. Często stawiają też dodatkowo na realne zmiany w grafikach swojej załogi.

- Skrócony czas pracy i tradycyjne benefity to duet idealny. W końcu każda dodatkowa wolna godzina może być spożytkowana w sposób efektywny. Wyjście na basen, siłownię, jogę czy do kina lub teatru to tylko wybrane możliwości – podsumowuje Joanna Skoczeń.

Szukasz ciekawych rozwiązań, które dodatkowo zmotywują Twoją załogę? Prawdopodobnie to właśnie realne zmiany w strukturze grafików pracowniczych będą w najbliższym czasie jednym z gorętszych trendów na rynku HR.

Jeśli chcesz uzupełnić swoją ofertę o inne ciekawe benefity dla pracowników – zapraszamy do kontaktu! W VanityStyle znajdziesz liczne programy, które na pewno spełnią Twoje oczekiwania.