



OGROMNE ZMIANY W KODEKSIE PRACY 2024. CO WARTO WIEDZIEĆ?



Czterodniowy tydzień pracy, a może 7, a nie 8 godzin pracy na co dzień? Rewolucje w kodeksie pracy stają się powoli rzeczywistością. Nowelizacja przepisów to krok w stronę idei work-life balance. Krótsza praca to także odpowiedź na potrzeby dzisiejszego świata. Dlaczego musimy zmieniać skostniałe przepisy? Sprawdź!

POMYSŁY NA ZMIANY W KODEKSIE PRACY

W tym roku przez media przetoczyła się fala krzykliwych tytułów: „Będzie rewolucja w kodeksie pracy!”, „Krótszy tydzień pracy”, „4-dniowy tydzień pracy – fantazja czy przyszłość?”. Trudno się temu dziwić. Kodeks pracy, jak zapowiada rząd, będzie bowiem nowelizowany – i to w bardzo atrakcyjny dla pracownika sposób.

Na razie mowa jest o dwóch wariantach zmian. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapowiada, że prawdopodobnie do końca kadencji tego rządu (2027 rok) wdroży w życie jedną z opcji: 4-dniowy tydzień pracy lub 35, a nie 40-godzinny tydzień pracy. To oznaczałoby, że **będziemy pracować od poniedziałku do czwartku lub też każdy dzień pracy będzie krótszy w stosunku do obecnie obowiązującego czasu aż o jedną godzinę.**

Na dzień dzisiejszy Polska plasuje się w czołówce krajów unijnych pod względem długości pracy. Średnia UE wynosi 37,5 godziny, natomiast średnia w naszym kraju to ok. 40,5 godziny pracy w tygodniu. Jak więc tak zapracowane społeczeństwo reaguje na zapowiadane zmiany? Według danych „Barometru Polskiego Rynku Pracy” Personnel Service 4-dniowego tygodnia pracy chciałoby aż 28% pracowników¹.

40,5 h

średni czas pracy w Polsce w tygodniu

37,5 h

średni czas pracy w UE w tygodniu

LEPSZA WYDAJNOŚĆ I WIĘKSZA CHĘĆ DO PRACY ATUTY ROZWIĄZANIA

Nowe rozwiązanie ma wiele zalet. Rząd podkreśla, że celem nadrzędnym takiej polityki jest poprawa jakości życia pracowników. Czas wolny można poświęcać na relaks, kontakt z rodziną, pasje, dokształcanie czy inne formy aktywności. Co więcej, **krótsza praca to mniejsza szansa na wypalenie zawodowe, doskonały sposób na zachowanie lepszego zdrowia, poprawę samopoczucia, a w efekcie m.in. mniejszą rotację pracowników.**



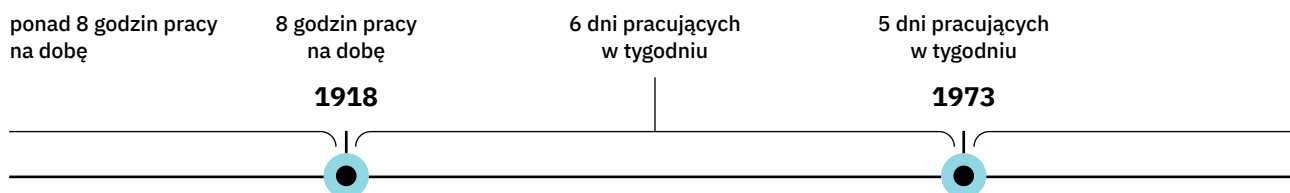
¹ <https://forsal.pl/praca/aktualnosci/artykuly/9476723,tydzien-pracy-w-polsce-w-ue-tylko-grecy-maja-dluzszy.html#wprowadzenia-4-dniowego-tygodnia-pracy-chcialoby-28-proc-pracownikow>

Krótszy czas pracy niesie też pewne zagrożenia. Nierzadko bowiem do wykonania tej samej konkretnej pracy przedsiębiorstwa będą musiały zatrudniać większą liczbę osób, co wpłynie na mniejszą rentowność. Ponadto niektóre firmy wraz z krótszą pracą będą próbować obniżyć także wynagrodzenie pracowników. Stąd tak ważne są konsultacje społeczne oraz wprowadzenie rozwiązań, które będą dobrymi kompromisami dla obu stron: pracodawców i pracowników.

SKRÓCENIE CZASU PRACY TO NIE NOWOŚĆ

Rewolucje w rodzimym kodeksie pracy to naturalny proces, który wynika ze zmian, jakie zachodzą w społeczeństwie. **Przykładowo, dziś już nieco skostniałą normę 8 godzin pracy dziennie mamy od 1918 roku.** Wcześniej, bo np. w latach 80. XIX wieku, w przemyśle ciężkim pracowano znacznie więcej – nawet po 10 godzin na dobę, a tuż przed wybuchem I wojny światowej – ok. 8-9 godzin. W tzw. przemyśle lekkim dzień roboczy trwał aż 11-14 godzin².

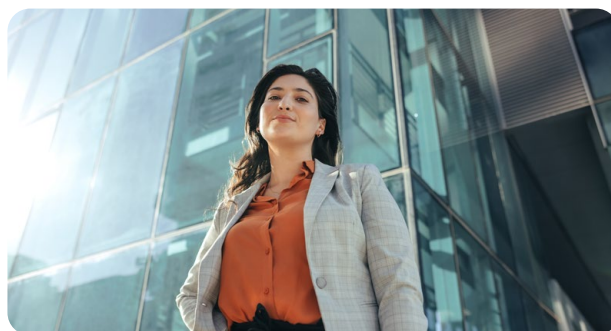
Co więcej, warto wspomnieć, że do 1973 roku Polacy pracowali od poniedziałku do soboty. Od przywoływanego już 1918 roku obowiązywał bowiem 6-dniowy czas pracy. Dopiero 21 lipca 1973 roku wprowadzono nowy wymiar pracy i „obcięto” niektóre soboty. Wiązało się to z prosperitą (dodajmy, na kredyt!), jaka była odczuwalna w tamtym czasie w Polsce. Jak wynika z przekazów historycznych, podstawą zmian była nowa polityka społeczna, która zmierzała do poprawy warunków pracy, życia i wypoczynku³.



8 godzin pracy na dobę i 40 godzin pracy w tygodniu to normy, które powoli ulegają zmianom. Wpływa na to m.in. chęć poszukiwania większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym pracowników. Idea work-life balance to nie mrzonka, a realna potrzeba XXI wieku.

KRÓTSZY CZAS PRACY - PRAWO CZY DODATKOWY BENEFIT?

Ze względu na brak przepisów dotyczących krótszego dnia pracy niewielu rodzimych pracodawców zdecydowało się na dobrowolne wprowadzenie nowego wymiaru pracy. Jeśli już, to takie rozwiązania dotyczą zazwyczaj znacznie krótszych okresów czasu. W dużych korporacjach pojawiają się np. dni wolne z okazji urodzin czy tzw. krótsze piątki (np. praca do 13:00) w okresie wakacyjnym.



² <https://www.edukator.pl/resources/page/praca/5377>

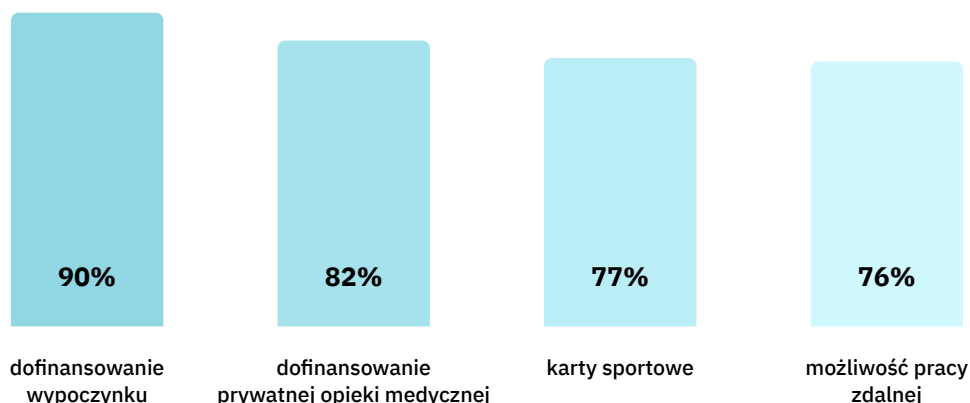
³ <https://www.polskieradio.pl/39/156/artykul/2776054,51-lat-temu-polacy-po-raz-pierwszy-doswiadczyli-wolnej-soboty>

Często przywoływanym przykładem w kontekście rewolucyjnych zmian jest duży i znany zakład farmaceutyczny z Poznania. Firma rozpoczęła wdrażanie dodatkowego płatnego dnia wolnego dla pracowników już na początku 2024 roku. Jak podkreśla zarząd, to krok w stronę idei work-life balance. Celem jest m.in. uwolnienie potencjału pracowników, ale i wzmocnienie pozycji firmy na rynku oraz przyciągnięcie ekspertów z branży⁴.

W przypadku wielu firm krótszy tydzień pracy staje się ciekawym i na razie nadal dość nietuzinkowym benefitem. Takie rozwiązanie to często doskonały dodatek do tradycyjnej oferty bonusów pozapłacowych, takich jak chętnie wybierane karty sportowe. Krótszy tydzień pracy sprzyja bowiem rekreacji. Korzystanie przez pracowników z możliwości wyjścia na basen, siłownię czy zajęcia fitness podczas dodatkowego dnia wolnego to wielce prawdopodobny scenariusz.

Tak jak zmieniają się wymogi w kwestii czasu pracy, tak i inny jest stosunek pracowników i pracodawców do benefitów pozapłacowych. Według ciekawego raportu „Benefity przyszłości” z 2023 roku (który można przeczytać tutaj: <https://www.vanitystyle.pl/pracodawcy/raporty/raport-benefity-2023>) według przebadanych działów HR i zarządzających na czele listy najczęściej udostępnianych benefitów znajdują się: dofinansowanie wypoczynku (90%) i prywatnej opieki medycznej (82%) oraz przywoływane karty sportowe (77%). Nowością jest natomiast m.in. elastyczny czas pracy bądź możliwość pracy zdalnej (76%)⁵.

Najczęściej udostępniane benefity



Czy pracodawcy są już gotowi na zmianę myślenia odnośnie pracy? Czy model mniej, a wydajniej ma szansę stać się naszą codziennością? No i kiedy w praktyce przejdziemy na nowy system? To odpowiedzi, na które czeka wiele osób. Dziś pozostaje nam stopniowe przyzwyczajanie się do nieuniknionych zmian.

Interesują Cię tematy HR i szukasz ciekawej oferty benefitowej dla swojego biznesu? **Zapraszamy do kontaktu!** Podpowiemy Ci, jak stworzyć wydajny system dofinansowania pozapłacowego dla Twoich pracowników!

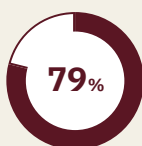
⁴ <https://businessinsider.com.pl/biznes/herbapol-poznan-wprowadzil-4-dniowy-tydzien-pracy/nftqcd2>

⁵ https://www.vanitystyle.pl/_ftp/pdf/raport-benefity-przyszlosci-ican-vs.pdf

CHCESZ SIĘ DOBRZE CZUĆ W SWOIM CIELE?

CHCESZ MIEĆ MNÓSTWO ENERGII?

A MOŻE CHCESZ ZADBAĆ O SWOJE EMOCJE I SAMOPOCZUCIE?



aktywnych fizycznie osób przyznaje,
że ruch poprawia ich samopoczucie.



o tyle wzrasta poziom szczęścia u osób,
które ćwiczą co najmniej 2 razy w tygodniu.

ĆWICZ GDZIE LUBISZ, CO LUBISZ I JAK LUBISZ!

bestseller

Karta FitProfit

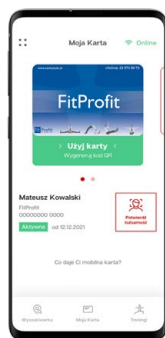


- Nielimitowana liczba wejść do różnych obiektów jednego dnia
- Brak dopłat w ponad 3500 obiektach w Polsce
- Ponad 40 różnych aktywności sportowych
- Ponad 1200 rabatów na różne produkty i usługi
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów

Karta FitSport



- 8 wejść do obiektów w miesiącu
- Ponad 2200 obiektów w Polsce
- Ponad 35 różnych aktywności sportowych
- Trening w każdej chwili i miejscu dzięki Strefie VanityStyle – bez dodatkowych kosztów



KARTA TRADYCYJNA CZY KARTA W APLIKACJI NA TELEFONIE?

Pobierz aplikację VanityStyle na:



Dołącz do świata zdrowia i dobrych emocji!
Skontaktuj się z opiekunem programu w Twojej firmie.

