

4-dniowy tydzień pracy: czy to dobry pomysł?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 03, marzec 2022 14:55

Katarzyna Sekuła

Odśloni: 1868

Szkocja, Islandia, Hiszpania, Nowa Zelandia wdraża lub planuje kolejne eksperymenty zmniejszające czas pracy do czterech dni. Są to przemiany społeczne i gospodarcze czasu pandemii COVID-19, a dyskusja na temat 4-dniowego tygodnia pracy nabiera tempa na całym świecie. Mimo zachęcających dotychczasowych doświadczeń pokazujących, że dzięki krótszemu tygodniowi pracy pracownicy są szczęśliwsi i mniej zestresowani bez uszczerbku dla jakości oferowanych usług czy produktywności, pojawiają się analizy sugerujące, że podobne efekty w zakresie wellbeingu pracowników można osiągnąć nie zmniejszając wymiaru pracy, a zmieniając sposób jej organizacji.

Przeprowadzone badania potwierdzają, że odsetek osób odczuwających wypalenie zawodowe wzrastał wraz z liczbą przepracowanych dni w tygodniu. Wśród osób pracujących sześć dni wyniósł 38 proc., wśród pracowników pracujących standardowe pięć dni odsetek ten był równy 26 proc, a w przypadku czterech dni tylko 23 proc. Jednocześnie aż 63 proc. pracowników pracujących cztery dni (najwyższy wynik w badaniu) podkreślało wysoki poziom satysfakcji z pracy i życia.

Wyniki licznych badań pokazują pozytywne nastawienie pracowników do krótszego tygodnia pracy. Jednak nie wszyscy pracownicy równie chętnie opowiadają się za trzydniowym weekendem. W przeprowadzonym w USA badaniu ustalono, że czterodniowym tygodniem pracy zainteresowanych jest aż 90 proc. millenialsów (ur. 1981-1994), 86 proc. respondentów z pokolenia X (ur. 1965-1980), 83 proc. tzw. baby boomers (ur. 1946-1964) i tylko 76 proc. pokolenia Z (ur. 1995-2010).

Z kolei w raporcie firmy JLL 74 proc. respondentów (pracowników biurowych) wskazało 4-dniowy tydzień pracy jako najbardziej pożądaną opcję organizacji pracy, a 72 proc. osób wskazało work-life balance jako wartość cenioną wyżej niż wysokie wynagrodzenie (69 proc.).

Na podstawie danych zebranych w siedmiu regionach świata autorzy raportu Gallupa stwierdzili, że w przypadku osób, które czerpią dużą satysfakcję z aktywności zawodowej, nie spada ona znacząco, mimo wzrostu liczby dni pracy. W podsumowaniu badania można przeczytać, że jeśli chodzi o ogólne samopoczucie, jakość doświadczenia zawodowego ma od 2,5 do 3 razy większy wpływ niż liczba dni lub godzin pracy.

Nie oznacza to jednak, że możemy lub powinniśmy pracować 50 lub 60 godzin w tygodniu. Przeciętny pracownik biurowy jest w pełni skoncentrowany tylko przez około 3 godziny dziennie. To sugeruje, że być może zanim wprowadzimy 4-dniowy tydzień pracy, warto pomyśleć nad zmianą organizacji pracy i poeksperymentować z 5- lub 6-godzinnymi dniami. 3 godziny głębokiej, skupionej, zadaniowej pracy i 2-3 godziny na spotkania, e-maile i inne zadania, które wymagają mniej skupienia na szczegółach. Większa elastyczność wykonywanej pracy, to większe zadowolenie pracownika, mniej przypadków wypalenia zawodowego, mniejszy stres przy zachowaniu takiego samego poziomu produktywności.

Rok 1926 r. to zmiany w firmie Ford Motor Company, gdzie skrócono 6-dniowy tydzień pracy do 5 dni. Argumentowano, że przy zachowaniu dotychczasowych wynagrodzeń zmiana ta nie tylko nie zmniejszy produktywności, ale nawet ją zwiększy, ponieważ pracownicy będą wkładali większy wysiłek w wykonywanie powierzonych im zadań.

W Polsce wprowadzenie wolnych sobót zajęło około 16 lat (pierwsza wolna sobota była 21 lipca 1973 r.). Nie wydaje się, żeby w 50. rocznicę pierwszej wolnej soboty miał pojawić się wolny piątek. Pojawia się więc pytanie, czy w międzyczasie można osiągnąć wzrost subiektywnego poczucia dobrobytu pracowników innymi metodami?

4-dniowy tydzień pracy: czy to dobry pomysł?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 03, marzec 2022 14:55

Katarzyna Sekuła

Odsłony: 1868

Źródło: PIE