

Warszawa, 24 kwietnia 2024 r.

## **Ponad 60 proc. pracodawców uważa, że elastyczne formy zatrudnienia zwiększają produktywność pracowników**

Polacy pracują 40,4 godzin tygodniowo, to o 3 godziny dłużej niż średnio w UE i aż o 8 godzin dłużej niż w Holandii, gdzie pracuje się najkrócej w Europie. Jednocześnie mamy o 12 pkt proc. niższy niż średnio w UE udział pracujących w niepełnym wymiarze godzin. W Polsce na niepełny etat pracuje 5 proc. zatrudnionych, podczas gdy średnio w UE – 17 proc. Dużo rzadziej też pracujemy zdalnie – pracę w tej formie świadczy 13 proc. zatrudnionych, przy średniej unijnej wynoszącej 23 proc. Według danych OECD wskaźnik work-life balance tylko w dwóch krajach UE jest niższy niż w Polsce. Polski Instytut Ekonomiczny, na podstawie badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców, przeanalizował skalę stosowania w polskich firmach rozwiązań, które mogą to poprawić, przedstawiając wnioski w raporcie „Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy.”

### **Polacy są drugim najbardziej zapracowanym narodem UE**

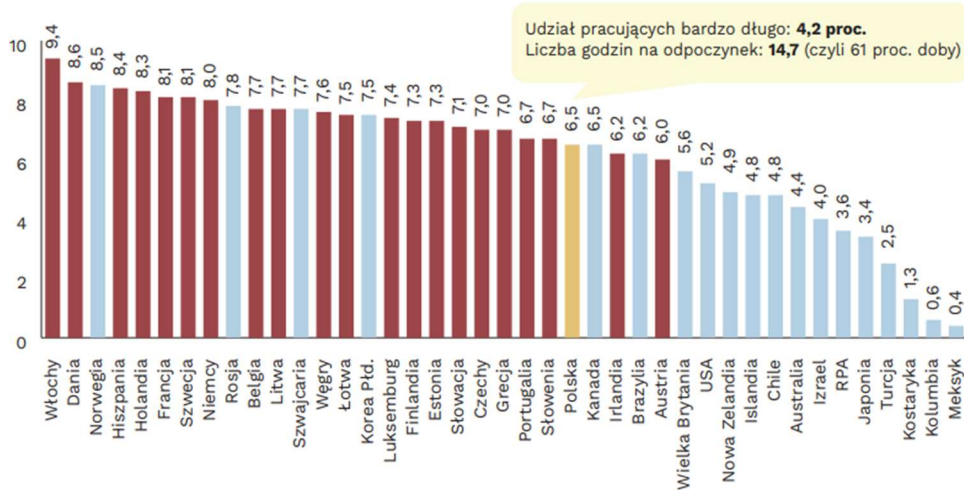
Pod względem liczby przepracowanych godzin w tygodniu wyprzedza nas tylko Grecja (41 godzin pracy tygodniowo). W czołówce jest też Bułgaria (40,2), Rumunia (40,2) i Portugalia (40,0). Najkrócej pracują obywatele Holandii (33,2), Niemiec (35,3) i Danii (35,4). Na wynik wpływa różny udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w poszczególnych krajach, a także prawna i zwyczajowa długość tygodnia pracy. W Polsce w ciągu ostatnich 10 lat czas skrócił się jedynie o pół godziny, a udział zatrudnionych osób w niepełnym wymiarze godzin wynosi tylko 5 proc. i jest to jeden z najniższych wyników w UE.

### **Włochy liderem work-life balance**

Tzw. work-life balance jest jednym z parametrów Better Life Index, czyli wskaźnika OECD służącego do porównywania poziomu życia w różnych krajach. Wśród składowych wskaźnika work-life balance są godziny pracy oraz czas poświęcony na odpoczynek, higienę oraz dbanie o siebie.

W 2022 r. najlepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym doświadczyli pracownicy z Włoch (9,4/10 pkt.). Korzystnie wypadł też wskaźnik wśród Duńczyków (8,6 pkt.), Norwegów (8,5 pkt.), Hiszpanów (8,4 pkt.) oraz Holendrów (8,3 pkt.). Polska uzyskała 6,5 pkt., czyli trzeci najniższy wynik wśród uwzględnionych państw UE i 25. na 41 krajów w zestawieniu. Udział Polaków pracujących bardzo długo wyniósł 4,2 proc., a liczba godzin na odpoczynek to 14,7 (61 proc. doby).

Wykres 3. *Work-life balance* według OECD w 2022 r. (w pkt.)



Uwaga: kolorem czerwonym zaznaczyliśmy kraje należące do UE, a jasnoniebieskim nienależące.

Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych OECD.

### Elastyczne formy organizacji pracy w firmach

Najczęściej stosowanym w polskich przedsiębiorstwach rozwiązaniem są ruchome godziny pracy, na które wskazała blisko połowa badanych firm (46 proc.). Kolejną dość często stosowaną formą elastycznej organizacji to praca w niepełnym wymiarze czasu, na której stosowanie lub plan wprowadzenia wskazało 42 proc. przedsiębiorstw.

*„Ruchome godziny oferuje pracownikom już prawie co druga firma w Polsce. W 2023 r. było to rozwiązanie szczególnie popularne wśród mikro i małych firm (odpowiednio: 48 proc. i 42 proc. wskazań, a mniej w dużych przedsiębiorstwach (30 proc.). Praca w niepełnym wymiarze godzin, podobnie jak ruchome godziny pracy, była stosowana w 2023 r. częściej przez firmy mikro i małe (odpowiednio: 39 proc. i 37 proc. wskazań) niż średnie i duże (34 proc. i 29 proc.). Z deklaracji przedsiębiorców wynika, że w 2024 r. firm zamierzają rozszerzyć stosowanie zarówno ruchomych godzin pracy, jak i pracy w niepełnym wymiarze godzin.”* – tłumaczy dr Katarzyna Dębowska, kierowniczka zespołu foresightu gospodarczego w PIE.

Pracę zdalną lub hybrydową w 2023 r. umożliwiało swoim pracownikom co trzecie przedsiębiorstwo. Tyle samo planowało stosować tę formę również w 2024 r. Nie są to jednak te same przedsiębiorstwa, ponieważ wśród firm, w których pracownicy pracowali w 2023 r. w formie zdalnej lub hybrydowej, 7 proc. przedsiębiorstw nie planowało kontynuacji tej formy pracy w 2024 r. Zdecydowanie najrzadziej stosowaną formą elastycznej pracy jest czterodniowy tydzień pracy. W 2023 r. stosował ją zaledwie 1 proc. przedsiębiorstw, a w 2024 r. jej stosowanie deklaruje 2 proc. badanych firm.

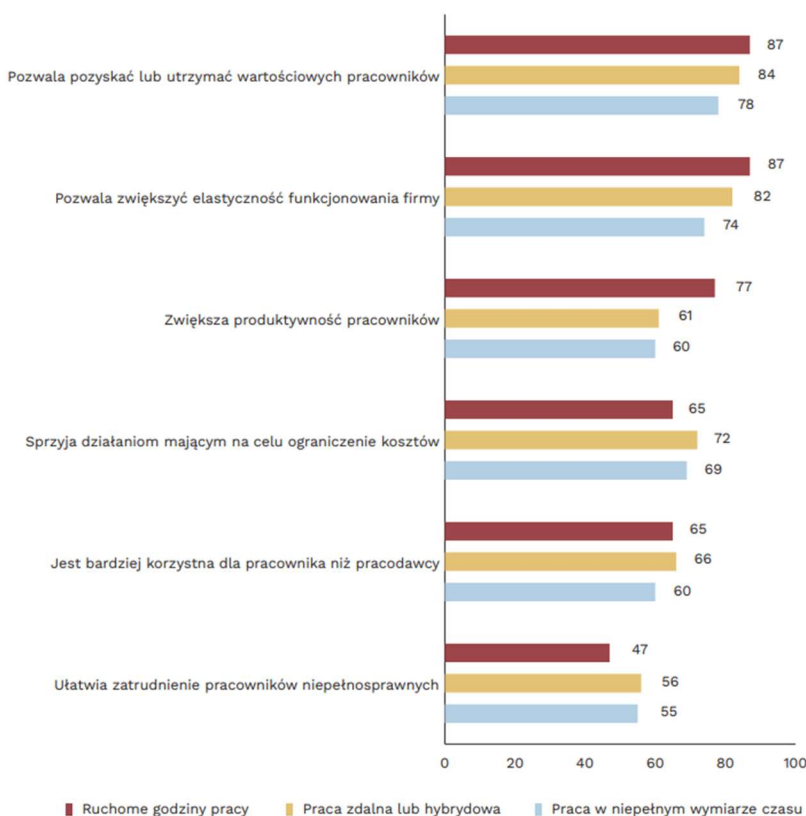
*„Elastyczne formy pracy najczęściej wykorzystywane są w firmach zajmujących się działalnością profesjonalną, naukową lub techniczną oraz w przedsiębiorstwach z branży*

informacja i komunikacja. Szczególną popularnością w tych branżach cieszy się praca zdalna (74 proc. wskazań), a także ruchome godziny pracy (ponad 60 proc. wskazań). Pracę zdalną lub hybrydową często (62 proc.) stosują przedsiębiorstwa działające w finansach lub ubezpieczeniach. Ruchome godziny pracy są popularnymi metodami organizacji pracy w przedsiębiorstwach zajmujących się pozostałymi usługami (66 proc.) oraz prowadzących działalność związaną z kulturą, rozrywką i rekreacją (58 proc.), a także w firmach transportowych i magazynowych (56 proc.)” – wskazuje Aleksandra Wejt-Knyżewska, analityczna zespołu foresightu gospodarczego.

### Elastyczne formy organizacji pracy przynoszą korzyści firmom

Przedsiębiorcy, którzy wprowadzają elastyczne formy pracy dostrzegają wiele korzyści płynących z takich rozwiązań. Uważają, że elastyczne formy pracy nie tylko są skutecznym narzędziem przyciągania i zatrzymywania pracowników, ale również zwiększają ich produktywność i pomagają ograniczyć koszty. Jednocześnie zdaniem większości pracodawców elastyczne formy pracy są bardziej korzystne dla pracownika niż pracodawcy, co oznacza, że wprowadzenie takich form wpisuje się w ideę work-life balance.

Wykres 8. Korzyści związane z wprowadzeniem wybranych elastycznych form pracy wg ich zwolenników (w proc.)

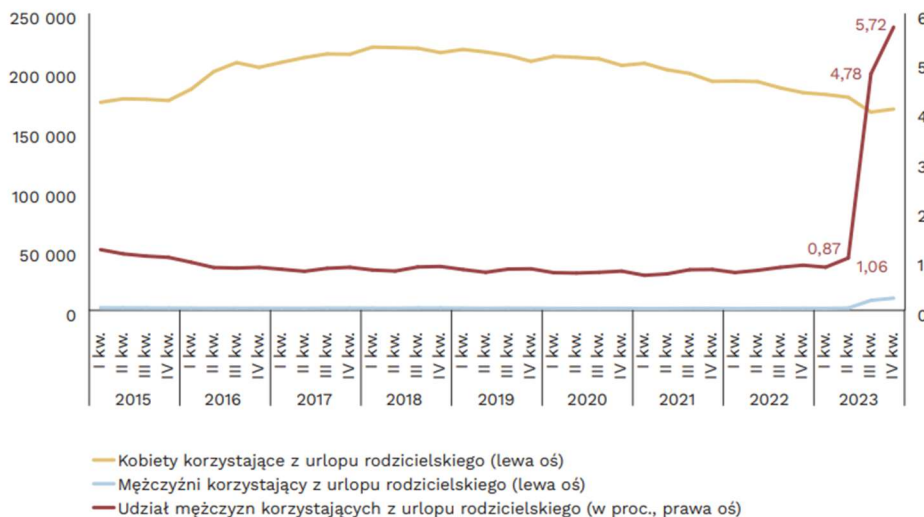


Źródło: opracowanie na podstawie wyników badań PIE.

## Efekty wdrożenia dyrektywy work-life balance

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy implementująca dwie dyrektywy unijne: dotyczącą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywa work-life balance) oraz dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy. Ze względu na krótki czas funkcjonowania nowych przepisów w Polsce trudno kompleksowo wskazać na jednoznaczne korzyści gospodarcze płynące z wdrożenia dyrektyw unijnych. Najbardziej widoczne są pozytywne aspekty z perspektywy pracownika, który poza poszerzonym dostępem do urlopów o charakterze opiekuńczym, uzyskał prawo do gwarantowanych umową, bardziej precyzyjnych warunków pracy. Z danych ZUS wynika, że w Polsce rośnie zainteresowanie urlopami rodzicielskimi ze strony ojców. Na początku 2023 r. odsetek ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego wynosił ok. 1 proc., a już w III kwartale 2023 r. zbliżył się do 6 proc.

Wykres 9. Korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez kobiety i mężczyzn w latach 2015-2023



Źródło: opracowanie własne PIE na podstawie danych ZUS.

„Elastyczne formy zatrudnienia lub praca w niepełnym wymiarze mogą okazać się korzystne zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy, w kwestii produktywności. Elastyczna praca nie tylko ułatwia łączenie funkcji opiekuńczych i zawodowych, ale zmniejsza ryzyko zniknięcia takiego pracownika z rynku właśnie z powodu podjęcia obowiązków opiekuńczych. Pracownik, który ma możliwość dostosowania własnej organizacji pracy w firmie w taki sposób, aby bez przeszkód zapewnić opiekę swojemu dziecku albo innej osobie, za którą jest odpowiedzialny, będzie także rzadziej korzystał ze zwolnień lekarskich. Z danych ZUS wynika, że w 2023 r. średnia liczba dni, w których ubezpieczony przebywał na zwolnieniu wynosiła 33,2. Jest to o trzy dni mniej niż w 2019 r.” – podkreśla dr Katarzyna Dębkowska.

\*\*\*

**Polski Instytut Ekonomiczny to publiczny think tank ekonomiczny z historią sięgającą 1928 roku. Jego obszary badawcze to przede wszystkim makroekonomia, energetyka i klimat, handel zagraniczny, foresight gospodarczy, gospodarka cyfrowa i ekonomia behawioralna. Instytut przygotowuje raporty, analizy i rekomendacje dotyczące kluczowych obszarów gospodarki oraz życia społecznego w Polsce, z uwzględnieniem sytuacji międzynarodowej.**

**Kontakt dla mediów:**

**Ewa Balicka-Sawiak**

Rzecznik Prasowy

T: +48 727 427 918

E: [ewa.balicka@pie.net.pl](mailto:ewa.balicka@pie.net.pl)