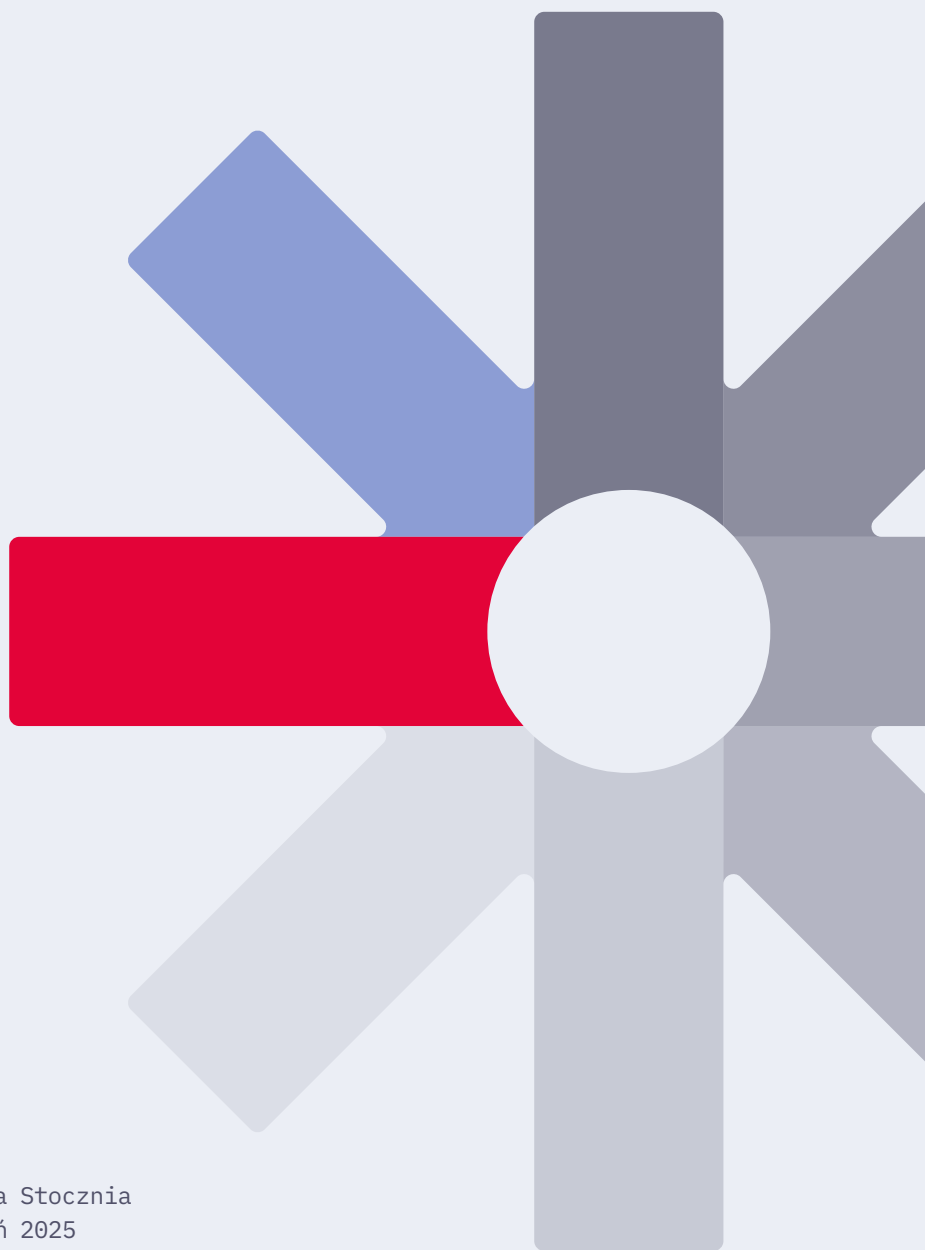




Paweł Zalewski
Rafał Rudnicki

Fundacja Stocznia
wrzesień 2025

Kto chce pracować krócej?

Raport z badania opinii publicznej



Fundacja Stocznia
plac Zamkowy 10
00-277 Warszawa
stocznia.org.pl

Tekst: Paweł Zalewski, Rafał Rudnicki
Konsultacja merytoryczna: Łukasz Ostrowski
Redakcja i korekta: Urszula Drabińska
Projekt graficzny i skład: Mira Larysz



Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons
Uznanie autorstwa – Użycie niekomercyjne –
Bez utworów zależnych 4.0 Międzynarodowe
(CC BY-NC-ND 4.0).

Raport został zrealizowany w ramach projektu
„Barometr NGO – wzmocnienie pozycji Fundacji Stocznia jako partycypacyjnego think-tanku”
finansowego przez Narodowy Instytut Wolności – Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego
w ramach Programu Rozwoju Organizacji Obywatelskich.



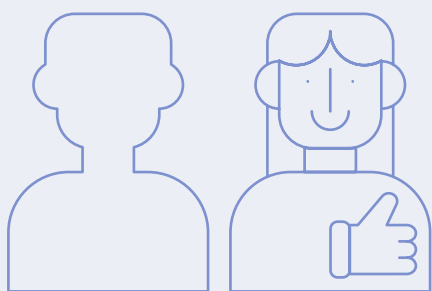
SFINANSOWANO ZE ŚRODKÓW NARODOWEGO INSTYTUTU WOLNOŚCI – CENTRUM
ROZWOJU SPOŁECZEŃSTWA OBYWATELSKIEGO W RAMACH RZĄDOWEGO PROGRAMU
ROZWOJU ORGANIZACJI OBYWATELSKICH NA LATA 2018-2030

Spis treści

Streszczenie wykonawcze	4
Wstęp	7
Komentarz ekspercki	10
01 Jaka część osób żyjących w Polsce popiera skrócenie czasu pracy?	13
Komentarz ekspercki	21
02 W jakim modelu skracać czas pracy?	23
03 Kto popiera skrócenie czasu pracy?	29
04 Co respondenci zrobiliby z czasem wolnym?	39
05 Co można zyskać na skróceniu czasu pracy?	45
06 Jakie zagrożenia związane ze skróceniem czasu pracy szczególnie dostrzegają osoby badane?	49
07 Czy respondenci dopuszczają ograniczenie dostępności usług publicznych w zamian za skrócenie czasu pracy?	53
08 Czy skrócenie czasu pracy to realna perspektywa?	61
Zakończenie: Od dobrostanu i egalitaryzmu, przez indywidualizm, do nierówności i poczucia zagrożenia	64
Nota metodologiczna	66
Proces partycypacyjnej diagnozy	67

Streszczenie wykonawcze

- ▶ W związku z pracami prowadzonymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nad szerszym testowaniem różnych modeli skrócenia czasu pracy – w tym czterodniowego tygodnia pracy czy redukcji dziennego wymiaru godzin – temat ten przestał być jedynie przedmiotem publicystycznych rozważań.
- ▶ Nasze badanie pokazuje, że co druga osoba w reprezentatywnej próbie osób mieszkających w Polsce popiera skrócenie ustawowego czasu pracy w jakiegokolwiek formule, a w przypadku osób pracujących ten odsetek wzrasta do 60%.
- ▶ Najczęściej popieraną formułą skrócenia czasu pracy była opcja 32-godzinna, zakładająca 8 godzin pracy dziennie przez 4 dni w tygodniu – została wskazana przez 63% osób pracujących. Model 32,5-godzinny cieszył się aprobatą jedynie 51% osób pracujących, podobnie jak model czasu nienormowanego (50%). Ostatecznie jedynie 42% osób badanych dopuściło możliwość pracy przez 10 godzin dziennie, ale 4 dni w tygodniu.



co druga

osoba mieszkająca
w Polsce **popiera skrócenie**
czasu pracy

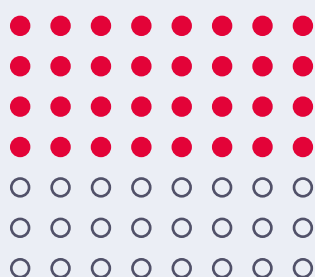


61%

osób pracujących popiera
skrócenie ustawowego
czasu pracy

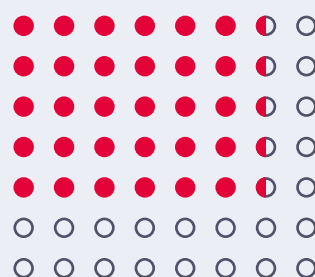
- ▶ Pomysł skrócenia czasu pracy dzielą przede wszystkim przedstawiciele grup uprzywilejowanych na rynku pracy.
 - ▶ Istotną zmienną różnicującą poparcie dla skrócenia czasu pracy jest wiek, szczególnie w grupach skrajnych: osoby powyżej 60. roku życia są zdecydowanie bardziej sceptyczne – w tej grupie poparcie wynosi jedynie 39%, podczas gdy poparcie wśród respondentów w wieku 18–29 lat wynosi o 20 punktów procentowych więcej (59%).
 - ▶ Osoby badane, które popierają postulat skrócenia czasu pracy, częściej mają wykształcenie wyższe (61%). Ten odsetek również wzrasta w przypadku osób pracujących (do 69%).
 - ▶ Osoby będące zwolennikami krótszego czasu pracy to te, które już teraz mają nieco większy wpływ na organizację własnej pracy.
 - ▶ Istotny wpływ na poparcie dla skrócenia czasu pracy ma stopień, w jakim badani zgadzają się ze stwierdzeniem, że praca jest dla nich źródłem stresu. Czynnikiem ten okazał się najsilniejszym predyktorem poparcia spośród różnych opinii o pracy wyrażanych przez respondentów.
- ▶ Zgromadzone przez nas dane świadczą, że poparcie dla skrócenia ustawowego czasu pracy dotyczy przede wszystkim „arystokracji rynku pracy” – zwykle są to osoby młodsze, z wyższym wykształceniem, często zajmujące specjalistyczne lub kierownicze stanowiska. To właśnie ci, którzy mają większą autonomię, lepsze warunki i większe poczucie kontroli nad swoim czasem, najczęściej opowiadają się za reformą czasu pracy. W kontrze: wiele osób z mniej stabilnym zatrudnieniem obawia się spadku dochodów i pogorszenia dostępu do usług publicznych.
- ▶ Jako potencjalne korzyści ze skrócenia czasu pracy najwięcej respondentów wskazuje poprawę jakości życia, równowagę między pracą a życiem prywatnym oraz lepsze zdrowie psychiczne, a także szansę na bardziej elastyczną i dostosowaną do różnych potrzeb organizację pracy. Inne ważne wątki to: poprawa efektywności zawodowej, impuls dla gospodarki i zwiększenie dostępności rynku pracy dla osób obecnie wykluczonych.
- ▶ W badaniu prosiliśmy respondentów o wskazanie potencjalnych zagrożeń związanych ze skróceniem czasu pracy. Choć obawy przed obniżeniem wynagrodzenia są najczęstsze, respondenci wymienili także inne, m.in. konieczność intensyfikacji pracy w krótszym czasie, trudności wdrożeniowe w wybranych branżach, ryzyko spadku konkurencyjności i zaburzenia w organizacji pracy, a także potencjalne pogłębienie nierówności społecznych i trudności adaptacyjne u osób we wrażliwszej sytuacji zawodowej.

- ▶ Respondenci wykazują racjonalne podejście do potencjalnych skutków skrócenia czasu pracy – wyraźnie sprzeciwiają się ograniczeniom w dostępności kluczowych usług, takich jak placówki ochrony zdrowia (tylko 31% dopuszcza ich ograniczenie) czy transport publiczny (34%), natomiast są bardziej skłonni zaakceptować skrócenie godzin funkcjonowania usług niekrytycznych, takich jak sklepy niespożywcze (68%) czy punkty usługowe (66%).
- ▶ Publiczna debata o skracaniu czasu pracy opiera się głównie na narracjach egalitarystycznych i indywidualistycznych, a dopiero w drugim rzędzie ujawniają się głosy wyrażające niepewność i obawy związane z pogłębianiem nierówności społecznych czy obniżeniem stabilności ekonomicznej. Z tego powodu podkreślamy potrzebę uwzględnienia zróżnicowanych perspektyw społecznych i warunków pracy przy projektowaniu reform norm czasu pracy.



63%

osób pracujących
dopuszcza pracę **8 godzin**
dziennie przez 4 dni
w tygodniu



51%

osób pracujących
popiera pracę **6,5 godzin**
dziennie przez 5 dni
w tygodniu

Wstęp

W ostatnich miesiącach w Polsce coraz wyraźniej wybrzmiewa publiczna debata na temat skracania czasu pracy. Choć w wielu krajach europejskich temat ten obecny jest od lat, my do tej pory dyskutowaliśmy szerzej o konsekwencjach wprowadzenia niehandlowych niedziel, pozostawiając kwestię skracania czasu pracy poza głównym nurtem – zarówno w mediach, jak i w przestrzeni politycznej. Dopiero niedawno, w wyniku stabilnej sytuacji na rynku pracy w Polsce, pomimo znaczących wydarzeń ostatnich lat (m.in. pandemii covid-19, eskalacji agresji Rosji na Ukrainę czy zmiany rządu), coraz częściej porusza się kwestię czterodniowego tygodnia pracy, zmniejszenia dziennego wymiaru godzin czy wprowadzenia elastycznych form zatrudnienia, które miałyby lepiej odpowiadać na wyzwania współczesności, takie jak wypalenie zawodowe, zmiany demograficzne i potrzeba równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Dostępne dane pokazują, że w Polsce pracujemy dłużej niż w innych krajach rozwiniętych. Według danych Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) w swoim głównym miejscu zatrudnienia w 2023 roku średnio spędzaliśmy 39,4 godziny tygodniowo (bez uwzględniania dodatkowych aktywności i nadgodzin), odrobinę mniej niż w latach 2022 (39,5) i 2021 (39,6)¹. Z kolei Eurostat podaje dane z uwzględnieniem nadgodzin i dodatkowych aktywności takich jak przerwy na posiłki: w 2023 i 2024 roku pracowaliśmy odpowiednio 41,2 i 41,2 godziny tygodniowo. Był to nieznaczny spadek względem 2021 roku (41,3 godziny)². Uwzględniając wszystkie aktywności zaklasyfikowane jako praca zarobkowa, według danych OECD w 2023 roku osoby pracujące w Polsce na wykonywanie obowiązków zawodowych poświęciły rocznie średnio 1815 godzin, co stanowi prawie 76 dni w roku lub prawie 227 ośmiogodzinnych dni roboczych³. W zestawieniu ze średnią dla krajów OECD (1746 godzin/rok) i ze średnią dla wszystkich krajów Unii Europejskiej (1571 godzin/rok) widać wyraźnie, że osoby zatrudnione pracują rocznie w Polsce więcej niż w innych krajach rozwiniętych.

1 OECD (b.d.), *Average usual weekly hours worked, total, employed persons, 15 years and over*, OECD Data Explorer, data-explorer.oecd.org (data dostępu do wszystkich przywołanych w publikacji źródeł internetowych: 20 sierpnia 2025 roku).

2 Eurostat (b.d.), *Hours worked per week of full-time employment* (kod zbioru danych: tps00071), Eurostat, DOI: 10.2908/TPS00071.

3 OECD (b.d.), *Hours worked* [Wskaźnik – liczba godzin przepracowanych], oecd.org/en/data/indicators/hours-worked.html?oecdcontrol-324c268e53-var1=POL%7COECD%7CEU27.

Tę diagnozę potwierdzają również dane z systematycznie prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) badania budżetu czasu. Edycja z 2023 roku, zestawiona z wynikami z 2013 roku, pokazuje wyraźne zmiany w strukturze dnia mieszkańek i mieszkańców Polski. Pomimo postępu technologicznego i rosnącej produktywności czas poświęcany pracy zawodowej wydłużył się przeciętnie o 11 minut⁴.

Większość osób pracujących w Polsce ma umowy w wymiarze pełnego etatu. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego jedynie 5% osób pracujących jest zatrudnionych na elastyczne lub nietypowe wymiary etatu. Z kolei jedynie 6% przedsiębiorstw oferuje pracownikom ruchome godziny pracy, 36% umożliwia pracownikom pracę zdalną lub hybrydową, a 42% firm zatrudnia pracowników również w niepełnym wymiarze godzin⁵.

Z nielicznych badań trendów wynika, że jesteśmy jako społeczeństwo świadomi długich godzin naszej pracy i zmęczeniu takim stanem rzeczy^{6,7}. Szczególnie osoby młode chcą mieć więcej wolnego czasu na rozwijanie pasji, kontakty społeczne i odpoczynek⁸.

Przeprowadzone dotychczas badania wskazują, że w Polsce nie ma jeszcze jednoznacznego stanowiska opinii publicznej w kwestii skrócenia czasu pracy^{9,10}. Według raportu Polskiego Instytutu Ekonomicznego w 2024 roku jedynie 2% przedsiębiorstw w Polsce realizowało lub planowało wprowadzić czterodniowy tydzień pracy¹¹. Z kolei Instytut Badań Strukturalnych przekonuje, że wprowadzenie czterodniowego tygodnia pracy może znacząco pogłębić deficyt kadrowy oraz ograniczyć zdolność państwa do świadczenia usług publicznych na dotychczasowym poziomie¹². Alternatywą wspierającą równowagę między życiem zawodowym

4 GUS (2024), *Dobowy budżet czasu ludności w 2023 r.*, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/dobowy-budzet-czasu-ludnosci-w-2023r-35,1.html.

5 Dębkowska K., Kłosiewicz-Górecka U., Szymańska A., Wejt-Knyżewska A., Zybertowicz K. (2024), *Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy*, Warszawa, Polski Instytut Ekonomiczny, kwiecień 2024, pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/04/PIE-Raport_work-life-balance_2024.pdf.

6 ClickMeeting (2025), *Tylko 40 proc. Polaków wierzy, że skrócenie czasu pracy nie wpłynęłoby na zmianę wysokości wynagrodzeń*, 4 czerwca 2025, clickmeeting.biuroprasowe.pl/211318/tylko-40-proc-polakow-wierzy-ze-skrocenie-czasu-pracy-nie-wplyneloby-na-zmiane-wysokosci-wynagrodzen.

7 Hays Poland (2025), *Czterodniowy tydzień pracy*, maj 2025, hays.pl/4-dni-pracy.

8 Polskie Towarzystwo Badania Rynku i Opinii (2024), *Trend Impact Youth – Przez pryzmat młodych*. Raport Trend Impact Youth (odsłona Youth projektu Trend Impact 2024), 12 kwietnia 2024, ptbrio.pl/trendimpact/raporty.

9 TVN24 (2024), *Czterodniowy tydzień pracy w Polsce. Zaskakujące wyniki sondażu*, 29 maja 2024, tvn24.pl/biznes/dla-pracownika/czterodniowy-tydzien-pracy-w-polsce-zaskakujace-wyniki-sondazu-st7939011.

10 Panel Ariadna (2024), *Co może zmienić w zachowaniach Polaków 4-dniowy tydzień pracy?*, 18 czerwca 2024, panelariadna.pl/news/co-moze-zmienic-w-zachowaniach-polakow-4-dniowy-tydzien-pracy.

11 Dębkowska K., Kłosiewicz-Górecka U., Szymańska A., Wejt-Knyżewska A., Zybertowicz K. (2024), *Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy*, Warszawa, Polski Instytut Ekonomiczny, kwiecień 2024, pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/04/PIE-Raport_work-life-balance_2024.pdf.

12 Albinowski M., Lewandowski P., Madoń K. (2024), *Czy czterodniowy tydzień pracy w Polsce jest uzasadniony?*, „IBS Policy Paper” 2024, nr 3, Warszawa, Instytut Badań Strukturalnych, ibs.org.pl/publications/czy-czterodniowy-tydzien-pracy-w-polsce-jest-uzasadniony.



Analiza trendów pokazuje, że osoby mieszkające w Polsce poświęcają na pracę zawodową dużo czasu i zaczynają być zmęczeni takim stanem rzeczy

a prywatnym mogłoby być zwiększenie uprawnień pracowników do indywidualnego obniżania wymiaru etatu – przy zachowaniu proporcjonalnego wynagrodzenia – oraz prawo do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych. Te zmiany wymagałyby jednak reformy szerszej niż aktualizacja Kodeksu pracy.

W związku z trwającymi pracami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nad szerszym testowaniem różnych modeli skrócenia czasu pracy – w tym czterodniowego tygodnia pracy i redukcji dziennego wymiaru godzin – temat skrócenia czasu pracy przestał być jedynie przedmiotem publicystycznych rozważań. Wkracza on stopniowo w fazę konkretnych analiz i przygotowań legislacyjnych, co nadaje mu nowy, praktyczny wymiar. Ministerstwo zapowiedziało pilotażowe wdrożenia, które mają pozwolić na ocenę skutków w skali mikro przed ewentualnym wprowadzeniem zmian systemowych. W tym kontekście postanowiliśmy sprawdzić, jak planowane reformy są odbierane przez opinię publiczną. Zależało nam na poznaniu stanowiska zarówno osób aktywnych zawodowo, jak i tych, którzy obecnie nie pracują – tak by uchwycić różne postawy wobec potencjalnych zmian w organizacji pracy.

W tym raporcie:

1. Pokazujemy różnorodność perspektyw na skracanie czasu pracy i wskazujemy, że jest to złożona kwestia, budząca niepokój grup społecznych, które mogą na tego typu transformacji stracić więcej niż zyskać;
2. Wskazujemy kilka narracyjnych osi sporu ujawniających się w dyskusji nad skróceniem czasu pracy.

Raport jest efektem pracy i namysłu zespołu projektowego Barometru NGO, a także dyskusji w gronie ekspertów zaproszonych do wypracowania koncepcji badania, pytań badawczych oraz interpretacji wygenerowanych danych. Ten proces, będący przykładem współpracy organizacji społecznych na rzecz gromadzenia wiedzy i danych na użytek polityk publicznych, dokładniej opisujemy w nocie metodologicznej.

Serdecznie zapraszamy do lektury i dyskusji.



Komentarz ekspercki

dr Katarzyna Sztop-Rutkowska – wykładowczyni na Wydziale Socjologii Uniwersytetu w Białymstoku, założycielka fundacji SocLab. Na co dzień zajmuje się działaniami związanymi ze społeczeństwem obywatelskim i partycypacją.

Warto przypomnieć, że nie po raz pierwszy dyskutujemy w Polsce o skróceniu czasu pracy. W latach 70. wprowadzano sukcesywnie wolne soboty, a od 1989 roku mamy pięciodniowy czas pracy. W 2003 roku skrócono przeciętny tygodniowy wymiar pracy z 41 do 40 godzin. Te przykłady pokazują, że jesteśmy na kolejnym etapie zmian i nie jest to rewolucja.

Raport „Kto chce pracować krócej?” pokazuje, że debata o skróceniu tygodnia pracy nie jest jednak jedynie kwestią techniczno-organizacyjną, lecz również wyzwaniem społecznym, które powiązane jest z różnicami klasowymi i różną perspektywą w zależności od wieku czy branży. Widać w nim wyraźnie, że postulat skrócenia czasu pracy najczęściej popierają osoby młodsze, lepiej wykształcone, zatrudnione w branżach charakteryzujących się większą autonomią i stabilnością zatrudnienia – takich jak IT, administracja, sektor edukacyjny czy nawet organizacje pozarządowe. W tych środowiskach krótszy tydzień pracy jest postrzegany jako realna szansa na poprawę jakości życia, równowagę między pracą a życiem prywatnym czy większą możliwością rozwoju osobistego. I jest to zrozumiałe. W tych branżach łatwiej zorganizować krótszy tydzień pracy, bo zadania można przesuwąć, automatyzować, łączyć. Doświadczenie pandemii pokazało nam również, jak w wielu zawodach praca zdalna lub hybrydowa jest realnym wyborem i alternatywą. Natomiast w zawodach wymagających obecności fizycznej, np. w opiece zdrowotnej, produkcji czy handlu, każda godzina mniej to realna luka w obsadzie czy cyklu produkcji. Skracanie czasu pracy jest więc w tych przypadkach znacznie trudniejsze, ale na pewno możliwe. Pokazują to przykłady innych krajów europejskich jak Holandia, Francja czy Szwecja, w których pilotaże i zmiany ustawowe przyniosły bardzo pozytywne efekty również w tych branżach i nie zmniejszyły dostępu do ważnych usług.

Innym źródłem różnic w postrzeganiu skrócenia czasu pracy jest również subiektywne poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy – dla jednej osoby skrócenie może być zagrożeniem i polem ryzyka, przestrzenią niepewności, a dla innych miejscem, w którym można negocjować warunki i korzystać z szans. To poczucie jest z kolei silnie związane z kapitałem kulturowym i intelektualnym: wykształceniem, kompetencjami cyfrowymi, łatwością przekwalifikowania się i nauczania się nowych kompetencji. Osoby z niższym kapitałem często mają mniej „transferowalne” kompetencje zawodowe – trudniej znaleźć im alternatywne zatrudnienie poza aktualną branżą. Sieci kontaktów zawodowych bywają ograniczone do lokalnego rynku pracy, a mobilność geograficzna – z powodów ekonomicznych czy rodzinnych – także jest mniejsza. W tej sytuacji ich mniejsze zaufanie do pomysłu skracania czasu pracy to racjonalne i zrozumiałe reakcje.

Warto podkreślić, że dyskusja o skróceniu tygodnia pracy nie powinna ograniczać się do pytań o utrzymanie produktywności i efektywności pracy. Centralnym kryterium powinna być raczej jakość życia pracowników – ich zdrowie, możliwość regeneracji i uczestnictwa w życiu społecznym. W tym sensie skracanie czasu pracy można postrzegać jako instrument poprawy dobrostanu, a nie jedynie jako narzędzie podnoszenia efektywności gospodarki¹³. Jak pokazują wyniki badań prowadzonych w krajach, w których dochodzi do zmniejszenia wymiaru czasu pracy w tygodniu, „pracownicy pracujący krócej decydują się spędzać więcej czasu z rodziną, dłużej odpoczywać, zwiększać aktywność fizyczną, kulturalną i społeczną”¹⁴.

Patrząc na doświadczenia innych krajów, jak również widząc jak dużo pracujemy na tle innych społeczeństw w Europie, na pewno warto iść w stronę skracania czasu pracy. Jednak warto zadbać o wrażliwość na specyfikę poszczególnych branż i zawodów, sferę zabezpieczeń społecznych i zwiększenia poczucia bezpieczeństwa pracowników w sytuacji zmiany. Nie można na pewno dopuścić do sytuacji, gdy reforma stanie się narzędziem pogłębiania nierówności społecznych. Konieczne są rozwiązania instytucjonalne, które ograniczą ryzyko negatywnych skutków dla grup najbardziej wrażliwych. Należą do nich np. utrzymanie wynagrodzeń przy krótszym wymiarze pracy, dostosowanie reform do branż o mniejszej elastyczności czy inwestycje w usługi publiczne, które umożliwiają korzystanie z czasu wolnego w sposób sprzyjający dobrostanowi. Jeśli chodzi o to ostatnie,

13 Walczyński, H. (2025) *Celem skrócenia czasu pracy powinno być skrócenie czasu pracy, nie wzrost produktywności*. Krytyka Polityczna, 12 czerwca 2025. Dostępne pod adresem: krytykapolityczna.pl/gospodarka/skrocenie-czasu-pracy (Dostęp: 21 sierpnia 2025).

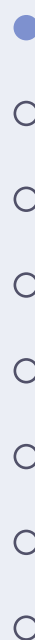
14 Gruza, J. i Jurkiewicz, A. (2024) *Skrócenie tygodniowego wymiaru czasu w Polsce na tle wybranych rozwiązań europejskich*. Europejski Przegląd Prawa i Stosunków Międzynarodowych, 4(72), s. 36.

warto podkreślić, że jakość życia zależy nie tylko od ilości posiadanego czasu, ale też od warunków strukturalnych, które umożliwiają jego pełne wykorzystanie. Innymi słowy: czas wolny staje się realnym zasobem dopiero wtedy, gdy istnieje infrastruktura i instytucje, które pozwalają zamienić go w doświadczenie odpoczynku, uczestnictwa w kulturze, edukacji czy relacjach społecznych. Dlatego w kontekście skracania czasu pracy pojawia się postulat równoległego rozwoju usług publicznych. W przeciwnym razie istnieje ryzyko, że osoby z klasy średniej i wyższej będą korzystać z wolnego czasu w sposób sprzyjający akumulacji kapitału kulturowego (np. kursy, podróże, uprawianie sportu), podczas gdy klasy niższe – bez wsparcia instytucjonalnego – będą miały znacznie węższe możliwości, co utrwali istniejące różnice społeczne.

Z raportu Fundacji Stocznia wynika, że akceptacja społeczna skracania tygodnia pracy nie jest jednolita – dla jednych oznacza obietnicę poprawy jakości życia, dla innych może być źródłem niepewności. Skracanie czasu pracy można więc potraktować jako test wrażliwości państwa na zróżnicowane potrzeby pracowników. Trzeba pamiętać o tym, że zmiana ta ma poprawić życie wszystkich, a nie tylko niektórych.

**Jaka część osób
żyjących w Polsce
popiera skrócenie
czasu pracy?**

01



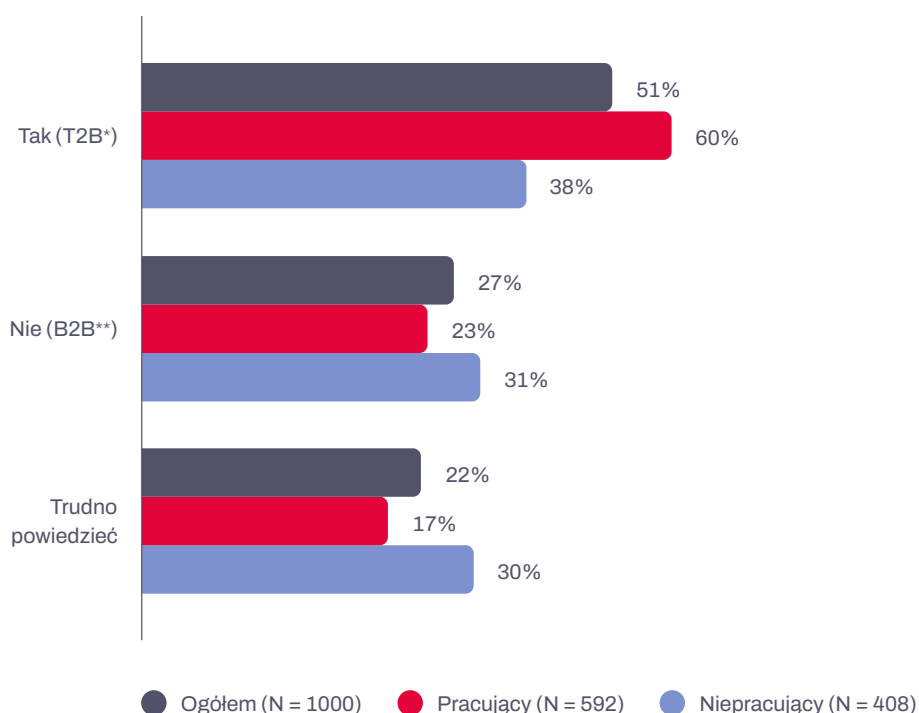
Jaka część osób żyjących w Polsce popiera skrócenie czasu pracy?

Coraz więcej Polek i Polaków mówi jasno: chcemy pracować mniej. Nie z lenistwa. Z rozsądku, zmęczenia i potrzeby odzyskania czasu dla siebie i bliskich. Nasze badanie pokazuje, że poparcie dla skrócenia ustawowego czasu pracy przekracza 50%, a wśród osób aktywnych zawodowo sięga aż 60%. To czytelny sygnał, że osoby pracujące nie tylko dostrzegają potrzebę zmiany, lecz są także gotowe ją poprzeć. Czy Polska stoi u progu rewolucji w myśleniu o pracy?

Stosunkowo duże poparcie postulatu skrócenia czasu pracy nie jest, naszym zdaniem, powierzchowne i nieprzemyślane, ponieważ w badaniu pytanie o zasadność związanych z nim ustawowych rozwiązań pojawiło się dopiero po całej serii pytań pogłębiających ten temat. Wcześniej prosiliśmy respondentki i respondentów o ocenę różnych modeli skracania czasu pracy – od czterodniowego tygodnia, przez krótszy dzień pracy, po inne elastyczne rozwiązania. Zachęcaliśmy ich do refleksji nad możliwymi skutkami nie tylko dla nich samych, lecz także dla gospodarki, społeczeństwa czy w kwestii dostępności usług, i dopiero na koniec tej części badania zadaliśmy im pytanie o to, czy popierają skrócenie ustawowego czasu pracy, biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające z takiego rozwiązania.

Wykres 1.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o poparcie dla ustawowego skrócenia czasu pracy w podziale na wszystkich uczestników sondażu oraz osoby pracujące i niepracujące



📌 **Pytanie:** Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a)by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

* T2B – oznacza skumulowane dwie dopuszczalne odpowiedzi pozytywne („Zdecydowanie tak” oraz „Raczej tak”)

** B2B – oznacza skumulowane dwie dopuszczalne odpowiedzi negatywne („Zdecydowanie nie” oraz „Raczej nie”)

Wyniki badania pokazują, że poparcie dla skrócenia czasu pracy nie jest jednakowe we wszystkich grupach społecznych – istotną rolę odgrywają między innymi cechy społeczno-demograficzne respondentek i respondentów.

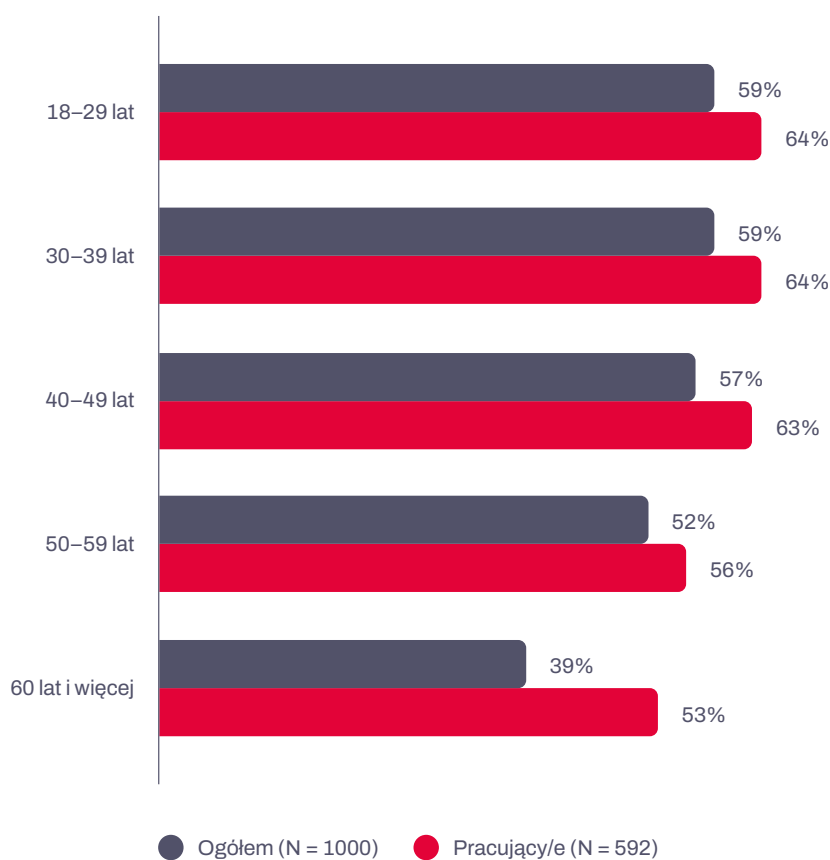
Najbardziej widoczne różnice pojawiają się w zależności od wieku. Osoby powyżej 60. roku życia są zdecydowanie bardziej sceptyczne. W tej grupie poparcie wynosi jedynie 39%, podczas gdy poparcie w grupie w wieku 18–29 lat – o 20 punktów procentowych więcej (59%). Być może dystans do tego rozwiązania wśród seniorów bierze się z faktu, że wiele z tych osób nie pracuje już zawodowo lub zaraz przestanie to robić, wobec czego ewentualne zmiany dotkną ich jedynie w minimalnym stopniu. Duża część tej grupy wiekowej może oceniać sytuację przez pryzmat obaw związanych z potencjalnym wpływem skrócenia czasu pracy na sytuację ekonomiczną kraju, przede wszystkim w kontekście lęku przed obniżeniem świadczeń emerytalnych lub wzrostem kosztów życia. Z kolei z perspektywy konsumenckiej skrócenie czasu pracy może oznaczać np. mniejszą dostępność usług czy dłuższy czas oczekiwania na nie. To ostatnie podejrzenie analizujemy szerzej w dalszej części raportu.

Gdy spojrzymy wyłącznie na osoby aktywne zawodowo, różnice pomiędzy poszczególnymi grupami wiekowymi się zmniejszają, choć nie znikają całkowicie – najstarsi pracownicy nadal rzadziej niż młodsi deklarują poparcie dla takiej zmiany. Sugeruje to, że pewną rolę mogą tu odgrywać również inne czynniki, np. związane z różnym podejściem do pracy w poszczególnych pokoleniach. Młodszym respondentom być może łatwiej jest się przekonać do przebywania krócej w pracy, ponieważ nie stanowi dla nich ona aż tak istotnej wartości.

Inną cechą respondentów, która wyraźnie różnicuje opinie na temat skrócenia czasu pracy, jest poziom wykształcenia. Osoby z wyższym wykształceniem są zdecydowanie bardziej przekonane do tego pomysłu – aż 69% z nich opowiada się za jego wprowadzeniem. Dla porównania: wśród osób z wykształceniem podstawowym poparcie wynosi 53%. Wyraźny kontrast pomiędzy osobami pracującymi a ogółem respondentów w poziomie poparcia dla skrócenia czasu pracy może być spowodowany odmiennym charakterem wykonywanej pracy oraz wynikającymi z tego oczekiwaniami i obawami. Szczególnie produktywność aktywnych zawodowo osób z wyższym wykształceniem nie musi być zależna od czasu pracy, np. poprzez wprowadzenie technik zarządzania nim (np. Pomodoro) czy automatyzację części zadań. Dla nich skrócenie czasu pracy nie musi oznaczać spadku efektywności. Natomiast osoby z niższym wykształceniem częściej

Wykres 2.

Poparcie dla ustawowego skrócenia czasu pracy ze względu na płeć
w podziale na wszystkich uczestników sondażu oraz osoby pracujące



📌 **Pytanie:** Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a)by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

zajmują stanowiska, na których trudno wyobrazić sobie wykonanie tej samej pracy w krótszym czasie (np. kierowcy, sprzedawcy, pracownicy produkcji). W ich przypadku ograniczenie godzin pracy może oznaczać utratę części wynagrodzenia lub zwiększenie presji na ukończenie zadań w zbyt krótkim czasie. To właśnie ta różnica w możliwościach i ryzykach może tłumaczyć większy sceptycyzm wobec reformy wśród części społeczeństwa, co z kolei może wskazywać na istotne znaczenie elastyczności i możliwości organizacji zadań w pracy – wątek, do którego wrócimy w dalszej części tekstu.

A co z innymi zmiennymi, takimi jak miejsce zamieszkania, płeć czy region kraju? W tych kwestiach rozkład opinii pozostaje dość podobny, niezależnie od tego, czy ktoś identyfikuje się jako kobieta, czy mężczyzna, mieszka w dużym mieście, małej miejscowości, na wschodzie czy zachodzie Polski.

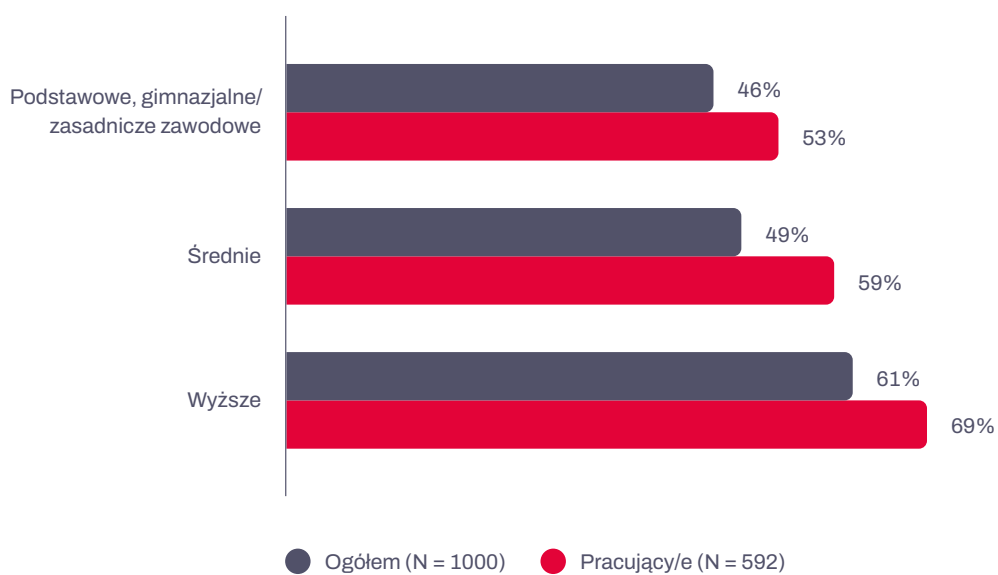
Aby określić, które grupy społeczno-demograficzne najmocniej popierają skrócenie czasu pracy, sięgnęliśmy po analizę drzew klasyfikacyjnych (metodę CHAID – z ang. *Chi-squared Automatic Interaction Detection*). Pozwala ona zobaczyć, które połączenia cech demograficznych najlepiej przewidują pozytywne nastawienie do zmian. Przetestowaliśmy szereg zmiennych opisujących respondentów i respondentek (płeć, wiek, poziom wykształcenia, wielkość zamieszkiwanej miejscowości) oraz ich pozycję (czy zajmują stanowiska kierownicze) i doświadczenie w miejscu pracy (liczba przepracowanych lat). Okazało się, że dwie zmienne w istotny sposób wpływają na popieranie ustawowego skrócenia czasu pracy. Są to: poziom wykształcenia i wiek.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że – mając na uwadze wyłącznie cechy społeczno-demograficzne – najbardziej przychylni zmianie są pracownicy i pracowniczki z wyższym wykształceniem w wieku do 44 lat. W tej grupie aż 80% respondentek i respondentów popiera ustawowe skrócenie czasu pracy.

Powyższa analiza pozwala nam stwierdzić, że poparcie dla postulatu skrócenia czasu pracy (w każdym z proponowanych modeli) rośnie szczególnie wśród grup, które mogą uchodzić za uprzywilejowane na rynku pracy – są to osoby raczej młodsze, z wyższym wykształceniem i aktywne zawodowo, prawdopodobnie osiągające na tym polu sukcesy. Taka interpretacja każe postawić pytanie o to, do kogo przede wszystkim skierowane są postulaty skrócenia czasu pracy, jeżeli ich poparcie jest przede wszystkim domeną uprzywilejowanych pracowników i pracowniczek?

Wykres 3.

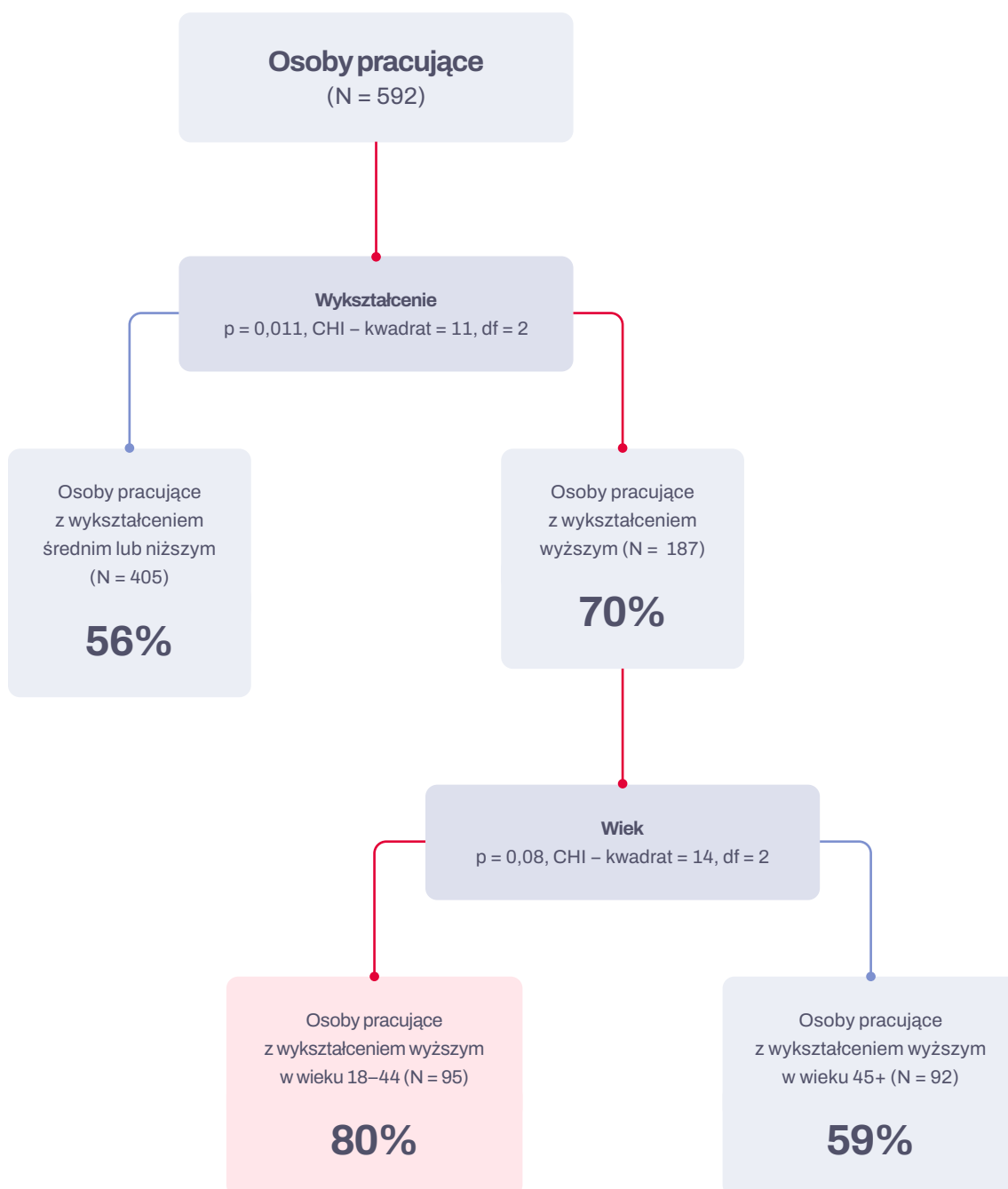
Poparcie dla ustawowego skrócenia czasu pracy ze względu na wykształcenie w podziale na wszystkich uczestników sondażu oraz osoby pracujące



📌 **Pytanie:** Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a)by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

Wykres 4.

Wykres CHAID wskazujący segmenty wśród osób pracujących (N = 592), które najbardziej popierają skrócenie czasu pracy



📌 **Pytanie:** Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a)by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?



Komentarz ekspercki

dr Paula Kukołowicz – Doktor nauk społecznych, absolwentka socjologii na Uniwersytecie Warszawskim. W Polskim Instytucie Ekonomicznym, z którym jest związana od 2019 roku, pełni funkcję Kierownika Zespołu Zrównoważonego Rozwoju. Autorka i współautorka raportów dotyczących między innymi klasy średniej w Polsce, ekonomicznych i społecznych kosztów chaosu przestrzennego,

Bezwarunkowego Dochodu Podstawowego, a także publikacji naukowych dotyczących między innymi wpływu kwot wyborczych na reprezentację polityczną kobiet i wpływu różnorodności etnicznej na jakość dóbr publicznych.

John Maynard Keynes w 1930 r. prognozował, że dzięki postępowi technologicznemu i wzrostowi produktywności do 2030 r. przeciętny czas pracy skróci się do 15 godzin w tygodniu. Keynes w swojej prognozie zakładał, że produktywność pracy będzie rosła tak szybko, jak działo się to w latach 1870–1930, kiedy upowszechniały się efekty osiągnięć pierwszej i drugiej rewolucji przemysłowej – m.in. maszyny parowej, silnika spalinowego i elektryczności. Dzięki temu i wielu innym wynalazkom czas pracy w państwach Europy Zachodniej i w USA zmalał z około 60–65 godzin tygodniowo do około 40 godzin.

Wspomniany spadek średniej tygodniowej liczby godzin pracy w państwach zachodnich nie był jednak efektem spokojnej ewolucji, ale wynikiem ratyfikacji przez 52 państwa świata konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) z 1919 r. określającej tygodniowy wymiar pracy na poziomie właśnie 40 godzin. Warto więc zauważyć, że to czynniki polityczne – takie presja ze strony ruchu socjalistycznego oraz kooperacja państw na arenie międzynarodowej – odegrały tu najważniejszą rolę.

Dzisiaj zastanawiamy się, czy rewolucje przemysłowe, jakich w ostatnich latach doświadczaliśmy, upowszechnienie się komputerów i Internetu nie powinny przełożyć się, zgodnie z prognozą Keynesa, na krótszy czas pracy? Trudno odpowiedzieć przecząco na to pytanie. Polacy na tle innych społeczeństw Europy pracują relatywnie dużo i wielu z nich chciałoby pracować krócej. Trudno sobie jednak wyobrazić, biorąc pod uwagę wciąż niską zamożność naszego społeczeństwa, aby skrócenie czasu pracy mogło być zrealizowane poprzez obniżenie obecnych wynagrodzeń pracowników.

Wobec tego pojawia się pytanie, czy wariant skrócenia czasu pracy przy zachowaniu dotychczasowych wynagrodzeń pracowników jest wariantem możliwym do wprowadzenia biorąc pod uwagę makroekonomiczne skutki takiego rozwiązania. Krytycy tego rozwiązania wskazują w pierwszej kolejności fakt, że w zglobalizowanym świecie europejskie firmy konkurują z tymi, które działają w Chinach, Indiach czy Filipinach (którzy nota bene nigdy wspomnianej konwencji ILO nie ratyfikowali) – w których pracuje się znacznie więcej niż 40 godzin w tygodniu i zarabia znacznie mniej niż w Europie. Nie dziwi, że w wielu branżach działalność produkcyjna przenoszona jest do tych krajów, także przez nasze rodzime przedsiębiorstwa.

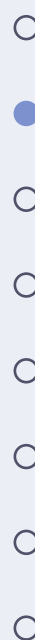
Chociaż konkurencyjność Europy słabnie w porównaniu do Chin to trudno uznać, że obecne problemy gospodarcze naszego kontynentu wynikają właśnie ze zbyt krótkiego czasu pracy Europejczyków. W porównaniu do Europy obywatele Chin nie tylko (znacznie) dłużej pracują, ale też państwo ponosi też znacznie wyższe nakłady na innowacje, które przekładają się na wyższą produktywność ich gospodarki.

Istotne jest pytanie, czy krótszy czas pozwoliłby nam osiągnąć większą produktywność? Zwolennicy ustawowego skracania czasu pracy twierdzą, że nie każda dodatkowa godzina wnosi tyle samo do tego, co udaje nam się w pracy zrobić. Patrząc historycznie tak właśnie było w 1926 r., kiedy fabryka Henry'ego Forda jako pierwsza w Stanach Zjednoczonych wprowadziła 40 godzinny tydzień pracy. W efekcie produktywność pracy w zakładach Forda wzrosła, m.in. w wyniku spadku absencji chorobowej pracowników.

Teoretycznie wiele eksperymentów prowadzonych obecnie na świecie potwierdza wniosek, że skrócony czas pracy może iść w parze z większą produktywnością – lepszym wykorzystaniem kapitału ludzkiego, większą motywacją i zaangażowaniem pracowników. Trzeba jednak uczciwie stwierdzić, że wiele lub większość przeprowadzonych eksperymentów nie miało charakteru losowego, ale przeprowadzonych zostało w firmach, które spodziewały się taki właśnie wynik osiągnąć. Nie wiemy więc jak skrócony czas pracy wpłynąłby na produktywność pracowników w całej gospodarce, zwłaszcza zaś w branżach wymagających stałej dostępności czasowej pracowników. Kwestii tej nie można pominąć, bo słabnąca konkurencyjność europejskiej gospodarki jest realnym problemem, z którym musimy się zmierzyć.

W jakim modelu skracać czas pracy?

02

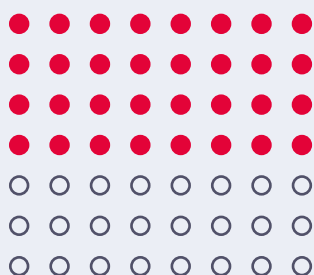


W jakim modelu skracać czas pracy?

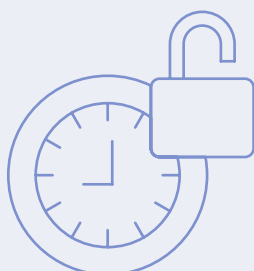
Niemniej istotną kwestią niż uogólnione poparcia dla skrócenia czasu pracy jest pytanie: Jeżeli skracać, to w jaki sposób? W naszym badaniu zapytaliśmy o poparcie dla różnych modeli skrócenia czasu pracy, które dyskutowane są w przestrzeni publicznej:

- ▶ 8 godzin dziennie przez 4 dni w tygodniu (łącznie 32 godziny tygodniowo),
- ▶ 6,5 godziny dziennie przez 5 dni w tygodniu (łącznie 32,5 godziny tygodniowo),
- ▶ nienormowany czas pracy,
- ▶ 10 godzin dziennie przez 4 dni w tygodniu (łącznie 40 godzin tygodniowo).

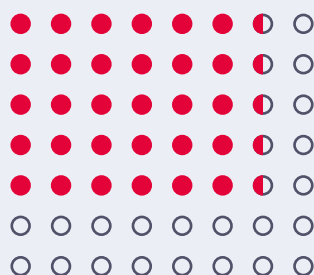
32 godziny
tygodniowo



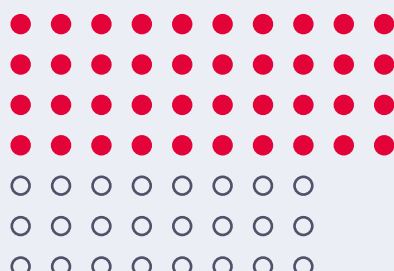
nienormowany
czas pracy



32,5 godziny
tygodniowo



40 godzin
tygodniowo



Dodatkowo, jako punkt odniesienia, pytaliśmy również o ocenę reprezentującego obecnie obowiązującego 40-godzinnego modelu czasu pracy – 8 godzin przez 5 dni w tygodniu.

Co ciekawe, wśród populacji ogólnej to dominujący model pracy (8 godzin 5 razy w tygodniu) spotkał się z najwyższym poparciem – aż 60% respondentów wskazało taką odpowiedź. Z kolei spośród wszystkich rozwiązań, które dotyczą zmiany obecnej normy, najczęściej popieraną opcją (57%) była praca przez 4 dni w tygodniu po 8 godzin dziennie.

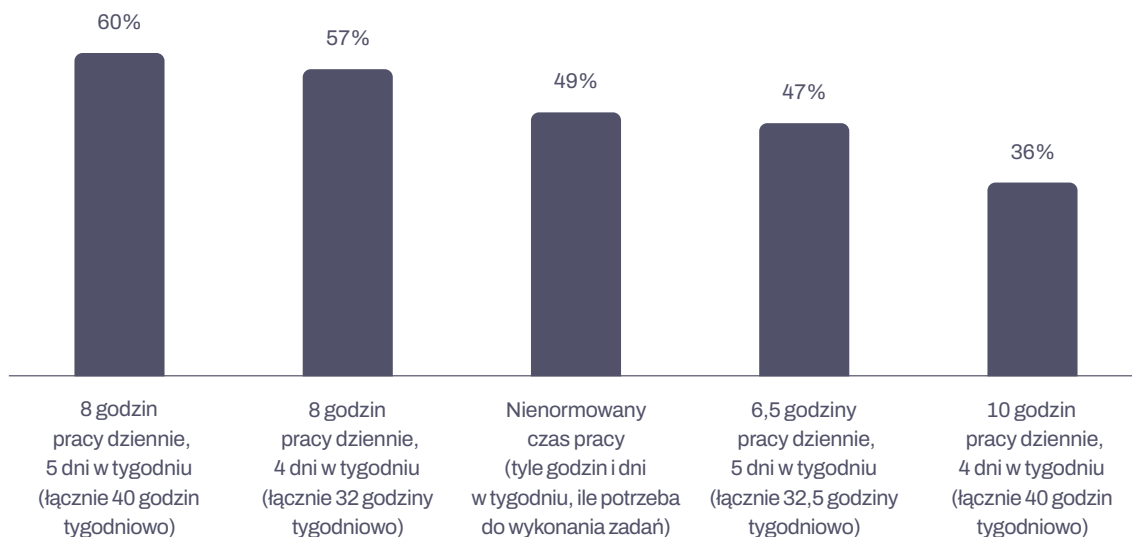
Otrzymany wynik wymaga wyjaśnienia, jako że tak wysokie poparcie modelu reprezentującego *status quo* wydaje się sprzeczne z tezą wyrażoną w poprzedniej części raportu, że ponad połowa respondentów wyraża gotowość do skrócenia czasu pracy w Polsce. Ta sprzeczność jest tu jednak pozorna i wynika z treści pytań kwestionariuszowych. Pytanie, które omawiamy tutaj, dotyczyło indywidualnych preferencji osób badanych co do ich własnej pracy, a nie poparcia dla proponowanych rozwiązań *per se*. Patrząc na rozkład odpowiedzi, wygląda więc na to, że osoby pracujące w Polsce mogą akceptować obecnie obowiązujący model godzinowy, w którym dzień pracy trwa 8 godzin, a w przypadku skrócenia czasu pracy w pierwszej kolejności wybraliby wprowadzenie dodatkowego dnia wolnego, a nie skracanie dnia pracy o godzinę lub dwie godziny.

Jesteśmy także świadomi, że w zaproponowanych przez nas modelach skrócenia czasu pracy zabrakło przykładu francuskiego (35 godzin tygodniowo) lub tegorocznej propozycji hiszpańskiego rządu (37,5 godziny tygodniowo), a jest możliwe, że nasi respondenci byłiby przede wszystkim gotowi na skrócenie czasu pracy właśnie przy zastosowaniu jednego z tych modeli.

W końcu populacja ogólna zawiera zarówno osoby aktywne zawodowo, jak i te nieaktywne zawodowo, w szczególności osoby w wieku emerytalnym i osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym, które mogą obawiać się zmian obecnego modelu czasu pracy. Odpowiedzi wszystkich respondentów prze-filtrowaliśmy więc przez pytanie o aktualny status zawodowy, zakładając, że rozmowa dotycząca różnych wariantów czasu pracy dotyczy przede wszystkim osób aktualnie wykonujących pracę zarobkową. Pracujące osoby badane podzieliliśmy także na takie, które pełnią funkcję kierowniczą, i takie, które tego nie robią.

Wykres 5.

Poparcie (T2B) dla różnych modeli czasu pracy w populacji ogólnej (N = 1000)

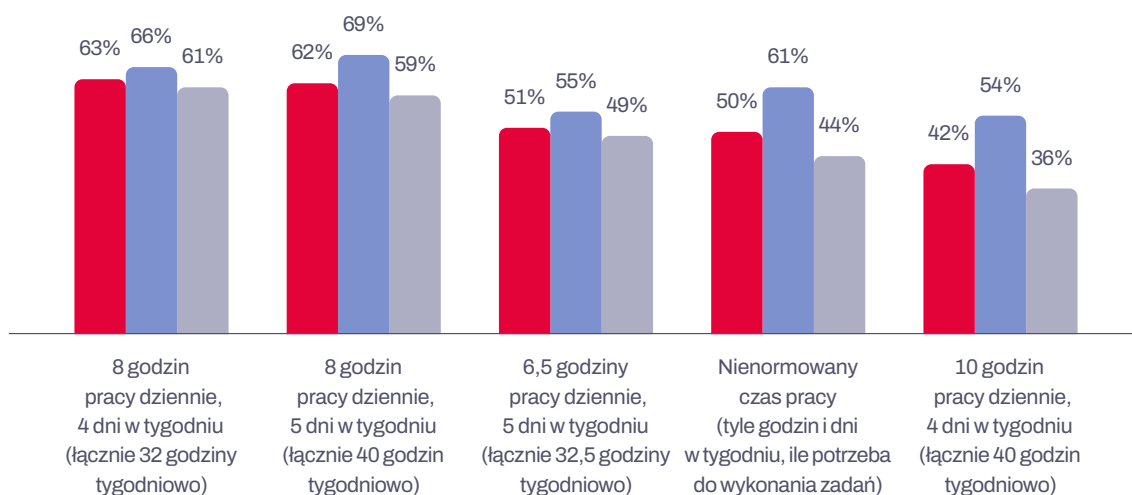


Pytanie (Wykres 5. i 6.):

Proszę ocenić każde z rozwiązań, wskazując, czy chciał(a)by Pan(i), aby dotyczyło ono Pana/Pani pracy.

Wykres 6.

Poparcie (T2B) dla różnych modeli czasu pracy w populacji osób pracujących, pełniących funkcję kierowniczą i jej niepełniących



● Pracujący (N = 592)

● Pełniący funkcję kierowniczą (N = 216)

● Niepełniący funkcji kierowniczej (N = 376)

Najczęściej popieraną formułą pracy przez osoby pracujące była opcja 32-godzinna, zakładająca 8 godzin pracy dziennie przez 4 dni w tygodniu, została wskazana przez 63% przedstawicieli tej grupy. Na drugim miejscu z 62% uplasował się obecny model pracy. Aprobata jedynie 51% osób pracujących cieszyły się 32,5 godziny, podobnie jak czas nienormowany (50%). Ostatecznie jedynie 42% badanych dopuściło możliwość pracy przez 10 godzin dziennie, ale przez 4 dni w tygodniu. Uzyskane wyniki prezentują pewną hierarchię zmian w obecnym modelu pracy. Choć istnieje poparcie dla obniżenia czasu pracy w perspektywie tygodnia, to jednak częściej dopuszczalne jest wprowadzenie trzeciego dnia wolnego w tygodniu niż skrócenie pracy w ciągu dnia o godzinę. Zdecydowanie gorzej oceniane jest pracowanie powyżej 8 godzin dziennie, nawet jeżeli miałyby to oznaczać dodatkowy dzień wolny w tygodniu. Wydaje się więc, że chętniej widzielibyśmy efektywniejszy i dłuższy odpoczynek w ciągu tygodnia, zamiast uwolnienia dodatkowego czasu każdego dnia roboczego. W Polsce zarówno praca, jak i odpoczynek muszą być długie i skomasowane, żeby były efektywne.

Powyższa interpretacja odnosi się oczywiście do pracowników, którzy nie zarządzają zespołami. Osoby, które pełnią funkcję kierowniczą, chętniej popierają *status quo* (69%) lub opcję z nienormowanym czasem pracy (61%). Może to wynikać z nagromadzenia obowiązków albo perspektywy zarządczej, w końcu w przypadku skrócenia czasu pracy to na nich spoczywać będzie obowiązek dobrej organizacji pracy w nowych warunkach zatrudnienia. Jednocześnie jednak 66% osób na stanowiskach kierowniczych poparłoby 32-godzinny czas pracy w tygodniu przy założeniu pracy po 8 godzin przez 4 dni, co wskazuje, że nie są one absolutnie przeciwne rozwiązaniom dążącym do ograniczenia czasu pracy.

Chcieliśmy dowiedzieć się również, z czego respondenci są w stanie zrezygnować w zamian za obniżenie czasu pracy, jako że w przestrzeni publicznej pojawiają się czasem wezwania, że za ograniczeniem czasu pracy powinno iść ograniczenie dni urlopowych lub wynagrodzenia. Zapytaliśmy więc o to, przyjmując za punkt wyjścia model 32-godzinny.

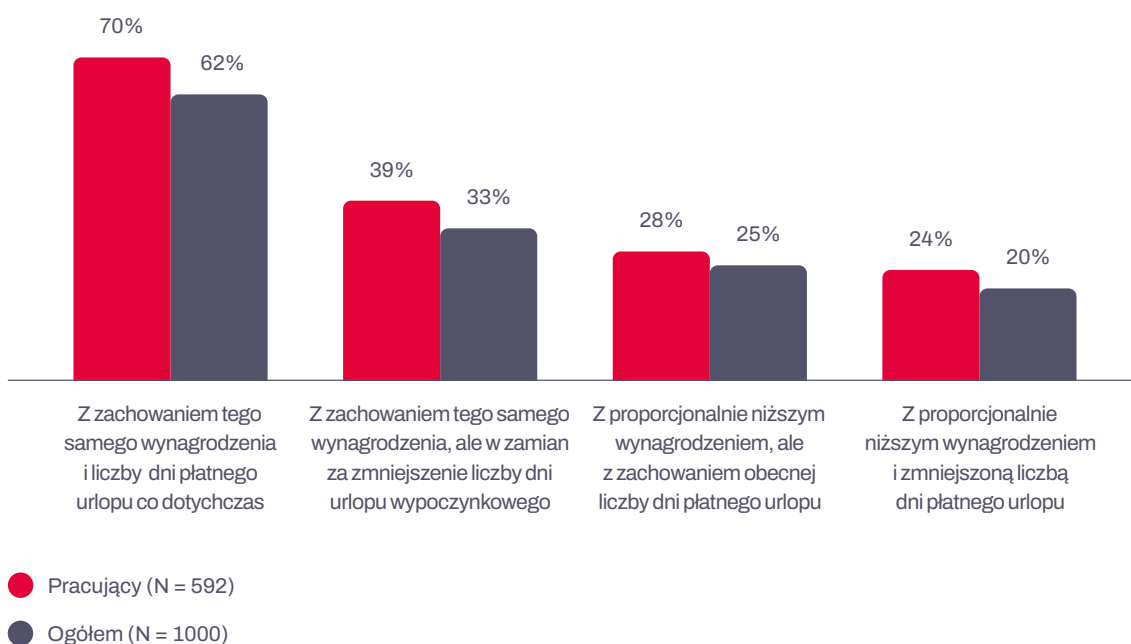
Wykres 7.

Warunkowe poparcie (T2B) dla krótszego tygodnia pracy w populacji ogólnej oraz w populacji osób pracujących

Pytanie:

Proszę zapoznać się z poniższymi propozycjami i ocenić, czy Pan(i) je popiera, czy też ich nie popiera.

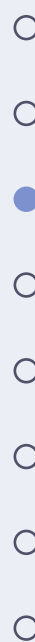
Krótszy tydzień pracy (32 godziny):



Niezaskakująco, zarówno wśród osób pracujących, jak i wśród wszystkich respondentów skrócenie czasu pracy powinno wiązać się z utrzymaniem obecnego wynagrodzenia i liczby dni urlopowych. Jest to warunek *sine qua non* realizacji tego postulatu dla większości respondentów i respondentek. Gdy pojawia się konieczność rezygnacji z części wynagrodzenia lub urlopu, poparcie dla niego znacząco spada. Natomiast jeżeli respondenci mieliby z czegoś rezygnować na rzecz skrócenia czasu pracy, to chętniej z dni urlopowych niż z wynagrodzenia. Można powiedzieć, że w rachunku zysków i strat jest to ekonomicznie racjonalne zachowanie, bo w przypadku tygodnia pracy krótszego o jeden dzień oszczędza się ok. 40 dni w roku, a urlop wypoczynkowy wynosi zwykle 26 dni roboczych. Jeszcze raz podkreślamy, że optymalne rozwiązanie i popierane przez większość respondentów, to obniżenie czasu pracy bez obniżania wynagrodzenia i zmniejszania urlopu wypoczynkowego.

Kto popiera skrócenie czasu pracy?

03



Kto popiera skrócenie czasu pracy?

W naszym badaniu postanowiliśmy wyjść poza standardowe dane społeczno-demograficzne, by lepiej zrozumieć, kto i dlaczego popiera skrócenie tygodnia pracy. Obok takich zmiennych jak płeć, wiek, wykształcenie czy miejsce zamieszkania przyjrzelśmy się również sytuacji zawodowej badanych, wychodząc z założenia, że charakter, warunki i pozycja w miejscu pracy mogą mieć ogromny wpływ na to, jak postrzegamy pomysł krótszego tygodnia.

Zadaliśmy sobie pytanie: Czy poparcie dla skrócenia czasu pracy różni się w zależności od tego, czym dokładnie zajmuje się dana osoba i w jakich warunkach pracuje? Odpowiedź okazała się bardzo ciekawa i pokazuje, że podejście do tej kwestii nie jest takie samo we wszystkich grupach zawodowych.

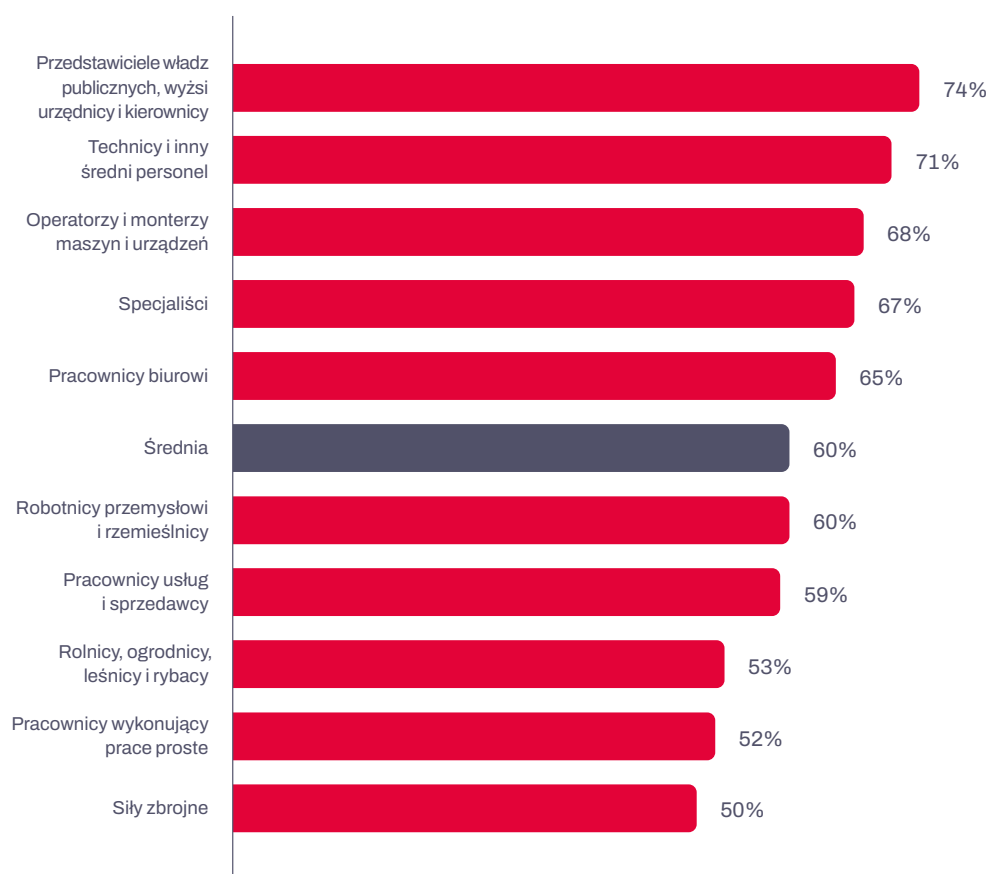
W analizie uwzględniliśmy kilka kluczowych czynników: charakter wykonywanej pracy, typ umowy, pełnienie funkcji kierowniczej, branżę zatrudnienia i wielkość firmy.

Największymi zwolennikami skrócenia tygodnia pracy okazały się „białe kołnierzyki” – specjaliści, urzędnicy czy pracownicy biurowi – oraz wykwalifikowane „niebieskie kołnierzyki”, czyli technicy lub operatorzy maszyn. Przedstawiciele tych grup nie tylko częściej popierali zmniejszenie wymiaru pracy, lecz także widzieli w tym szansę na lepsze pogodzenie życia zawodowego z prywatnym. Zdecydowanie mniej entuzjazmu wyrażali pracownicy fizyczni i osoby zatrudnione w usługach.

Wyraźne różnice pojawiły się również między poszczególnymi branżami. Dużo zwolenników skrócenia czasu pracy znaleźliśmy w administracji i instytucjach publicznych – aż 76% czynnych tam zawodowo opowiedziało się za tym rozwiązaniem. Wysokie jest również poparcie w edukacji, gdzie wyniosło ono 68%. Te gałęzie gospodarki, często kojarzone z większą stabilnością zatrudnienia i większą przewidywalnością obowiązków, zdają się sprzyjać krótszemu tygodniowi pracy.

Wykres 8.

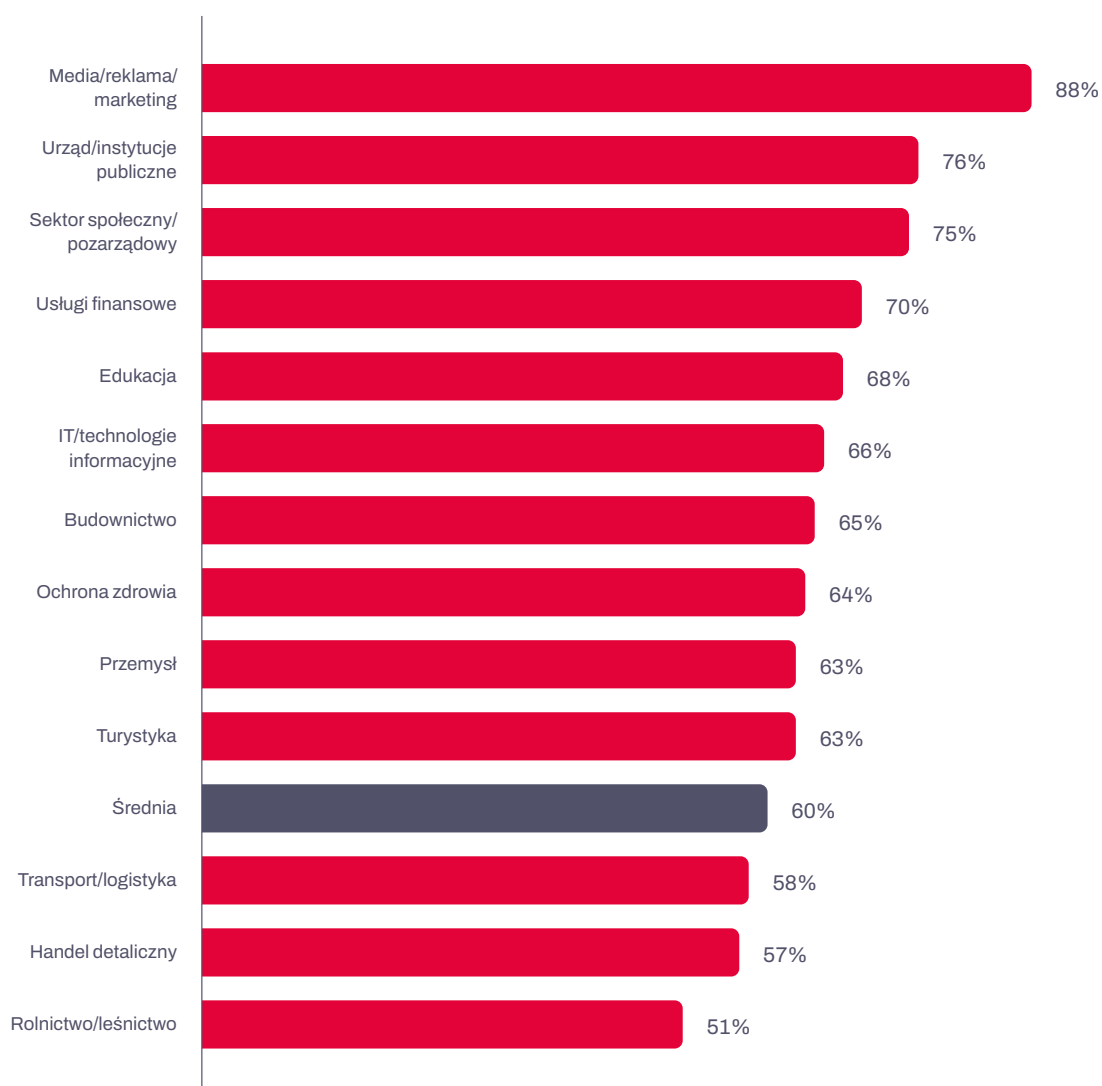
Poparcie (T2B) dla ustawowego skrócenia czasu pracy ze względu na wykonywany typ pracy wśród osób pracujących (N = 592)



📌 **Pytanie:** Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a)by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

Wykres 9.

Poparcie (T2B) dla ustawowego skrócenia czasu pracy ze względu na branżę zatrudnienia wśród osób pracujących (N = 592).



Pytanie: Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a)by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

Jednocześnie wysokie poparcie dla rozwiązania wykazywały osoby pracujące w branżach o mniejszej stabilności, ale kojarzonych z większym wpływem zatrudnionych na organizację pracy czy efekt końcowy. Są to: media/reklama/marketing (88%), organizacje pozarządowe (75%), usługi finansowe (70%) i branża IT (66%).

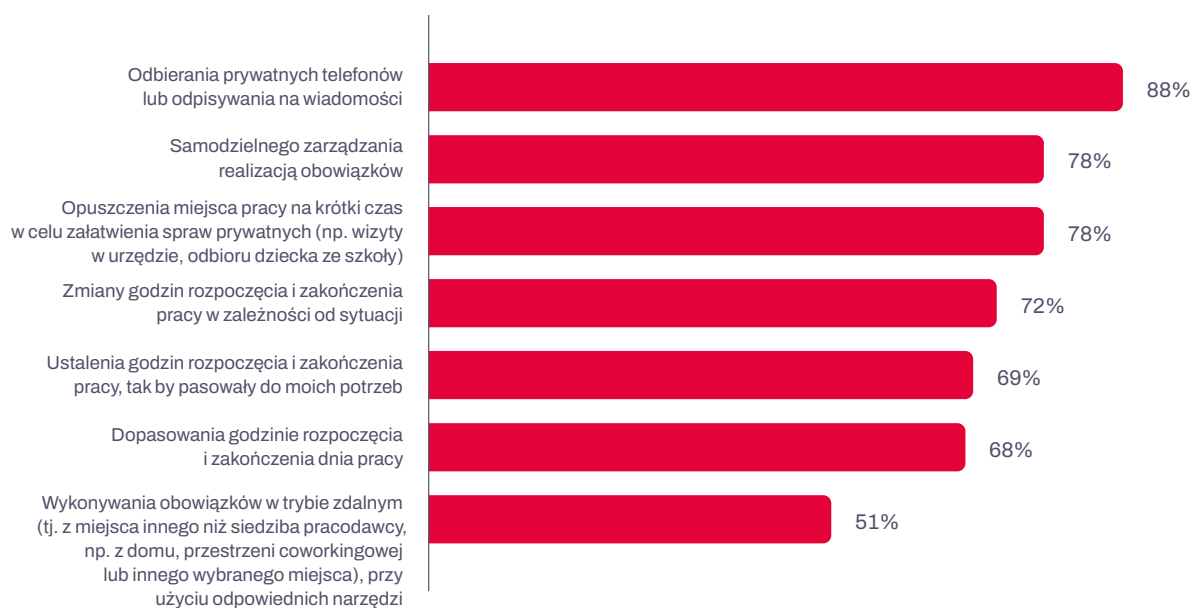
Na uwagę zasługują także trzy branże, których przedstawiciele i przedstawicielki są najbardziej sceptyczni i sceptyczne co do postulatu skrócenia czasu pracy – transport/logistyka (58%), handel detaliczny (57%) oraz rolnictwo/leśnictwo (51%). Choć procentowe poparcie dla skrócenia czasu pracy tam pozostaje wysokie, to w porównaniu do wcześniej wspomnianych obszarów widać wyraźnie, że osoby pracujące w tych branżach martwią się, że w przypadku skrócenia czasu pracy ucierpieć mogą ich zarobek i sposób pracy, często różniący się od etatu białych kołnierzyków lub wykwalifikowanych niebieskich kołnierzyków.

Nie bez znaczenia okazało się także poczucie kontroli nad wykonywanymi zadaniami mierzone przez nas pytaniami o możliwość elastycznego dysponowania czasem pracy (mowa m.in. o takich kwestiach jak opuszczenie stanowiska na chwilę, by załatwić prywatne sprawy czy też praca zdalna). Dane wskazują, że osoby będące zwolennikami krótszego czasu pracy to te, które już teraz mają nieco większy wpływ na to, jak ich praca jest organizowana, czyli w szczególności: mogą opuścić miejsce pracy na krótki czas w celu załatwienia jakiejś sprawy (78%), dopasować godzinę rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy do swoich potrzeb (68%) lub wykonywać obowiązki służbowe w trybie zdalnym (51%). Różnice te należy powiązać z tym w jakich branżach i zawodach pracują osoby popierające skrócenia czasu – są to częściej specjaliści, czy szerzej „białe kołnierzyki”, których praca jest inaczej zorganizowana i podlega innej kontroli niż np. pracowników fabrycznych czy też osób pracujących w handlu.

Wykres 10.

Poparcie (T2B) dla ustawowego skrócenia czasu pracy ze względu na różne możliwości elastycznego kształtowania własnej pracy zawodowej wśród osób pracujących (N = 592)

W pracy mam
możliwość...

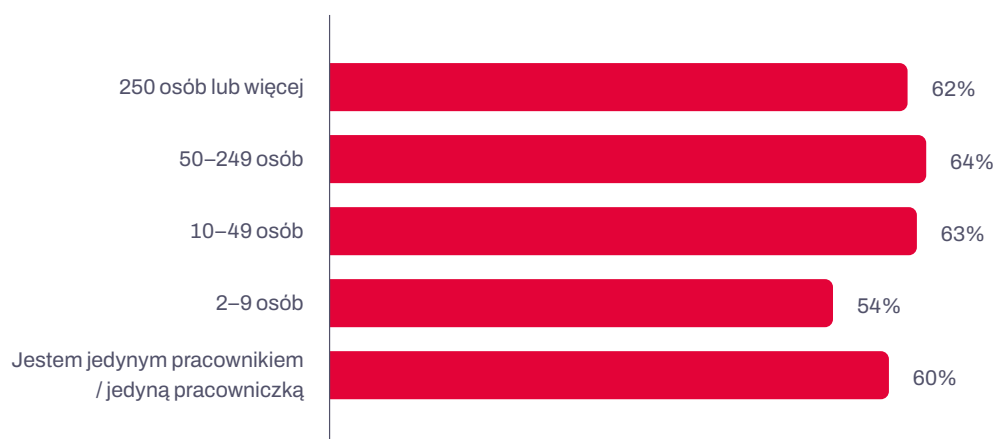


Pytanie:

Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a) by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

Wykres 11.

Poparcie (T2B) dla ustawowego skrócenia czasu pracy ze względu na wielkość miejsca zatrudnienia wśród osób pracujących (N = 592)



Pytanie:

Biorąc pod uwagę zarówno potencjalne korzyści, jak i możliwe niedogodności wynikające ze skrócenia czasu pracy, czy chciał(a) by Pan(i), aby ustawowo skrócono czas pracy w Polsce?

Na koniec przyjrzelismy się wpływowi wielkości firmy. Tutaj również pojawiły się pewne różnice. Pracownicy najmniejszych przedsiębiorstw, zatrudniających od 2 do 9 osób, wykazywały najmniejsze poparcie dla skrócenia czasu pracy – tylko 54% ich pracowników opowiedziało się za tym rozwiązaniem. W średnich firmach (50–249 pracowników) poparcie wynosiło już 68%. Może to wynikać z faktu, że w najmniejszych firmach ze względu na ograniczone zasoby często panuje większa presja na efektywność, co sprawia, że skrócenie tygodnia pracy wydaje się trudne do pogodzenia z codziennymi obowiązkami.

Można postawić tezę, że warunki pracy w istotny sposób wpływają na poparcie dla skrócenia czasu pracy i to w sposób, który na pierwszy rzut oka wcale nie jest oczywisty. Paradoksalnie, największymi zwolennikami tego rozwiązania okazują się być osoby o stosunkowo dobrej sytuacji zawodowej: ci, którzy mają bardziej stabilne zatrudnienie, większą kontrolę nad organizacją swojej pracy i większą elastyczność w wykonywaniu obowiązków. To właśnie oni – mimo że w wielu obszarach są na uprzywilejowanej pozycji – najczęściej opowiadają się za krótszym tygodniem pracy. Może to wynikać z ich świadomości, że mają duże szanse na dostosowanie się do takich zmian bez większego ryzyka dla swojej sytuacji zawodowej i finansowej.

Z kolei osoby wykonujące pracę fizyczną lub zatrudnione w małych firmach, gdzie elastyczność bywa ograniczona, częściej podchodzą do tego pomysłu z rezerwą. Dla nich skrócenie tygodnia pracy może wydawać się bardziej ryzykowne, a także mniej realne lub wręcz nieosiągalne w świetle codziennych obowiązków i presji efektywności.

W badaniu sprawdziliśmy, jak na pomysł skrócenia czasu pracy reagują osoby w zależności od tego, jak oceniają różne aspekty swojego zawodowego życia. Analizowaliśmy zarówno satysfakcję, jak i jej brak, wynikające z warunków płacowych oraz pozapłacowych, takich jak elastyczność godzin, relacje społeczne czy poczucie sensu. Spośród wszystkich testowanych zmiennych stres związany z pracą okazał się najsilniejszym predyktorem poparcia dla zmian¹⁵.

¹⁵ Analizę przeprowadzono z wykorzystaniem regresji logistycznej, w której zmienną zależną było poparcie dla ustawowego skrócenia czasu pracy (odpowiedź „tak”/„nie”). Zmiennymi niezależnymi były oceny różnych aspektów pracy (m.in. satysfakcja z wynagrodzenia, elastyczność godzin, relacje społeczne, poczucie sensu oraz poziom stresu).

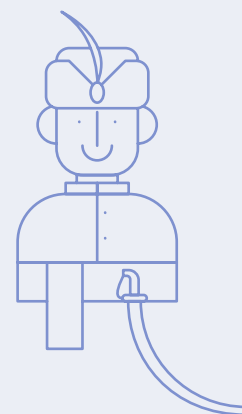
Na wykresie na kolejnej stronie widać, że wśród osób w ogóle nieodczuwających stresu poparcie dla krótszego tygodnia pracy wynosi około 60%. Wraz ze wzrostem poczucia stresu rośnie także gotowość do popierania takiego rozwiązania. W grupie osób jednoznacznie zestresowanych sięga ponad 80%.

Zaobserwowane różnice nie są przypadkowe. Analiza statystyczna wyraźnie pokazuje rosnący trend: stres sprzyja przekonaniu, że mniej godzin pracy oznacza realną korzyść. Innymi słowy, osoby funkcjonujące w napięciu widzą w skróceniu czasu pracy konkretną ulgę.

Podsumowując, nasze badanie pokazało, że poparcie dla skrócenia tygodnia pracy jest silnie związane z warunkami zatrudnienia – zarówno z charakterem wykonywanych obowiązków, jak i elastycznością oraz stabilnością zatrudnienia. Warto o tym pamiętać podczas planowania kolejnych kroków w dyskusji o przyszłości rynku pracy, bo potrzeby i oczekiwania różnych grup zawodowych mogą się w tej kwestii mocno różnić.

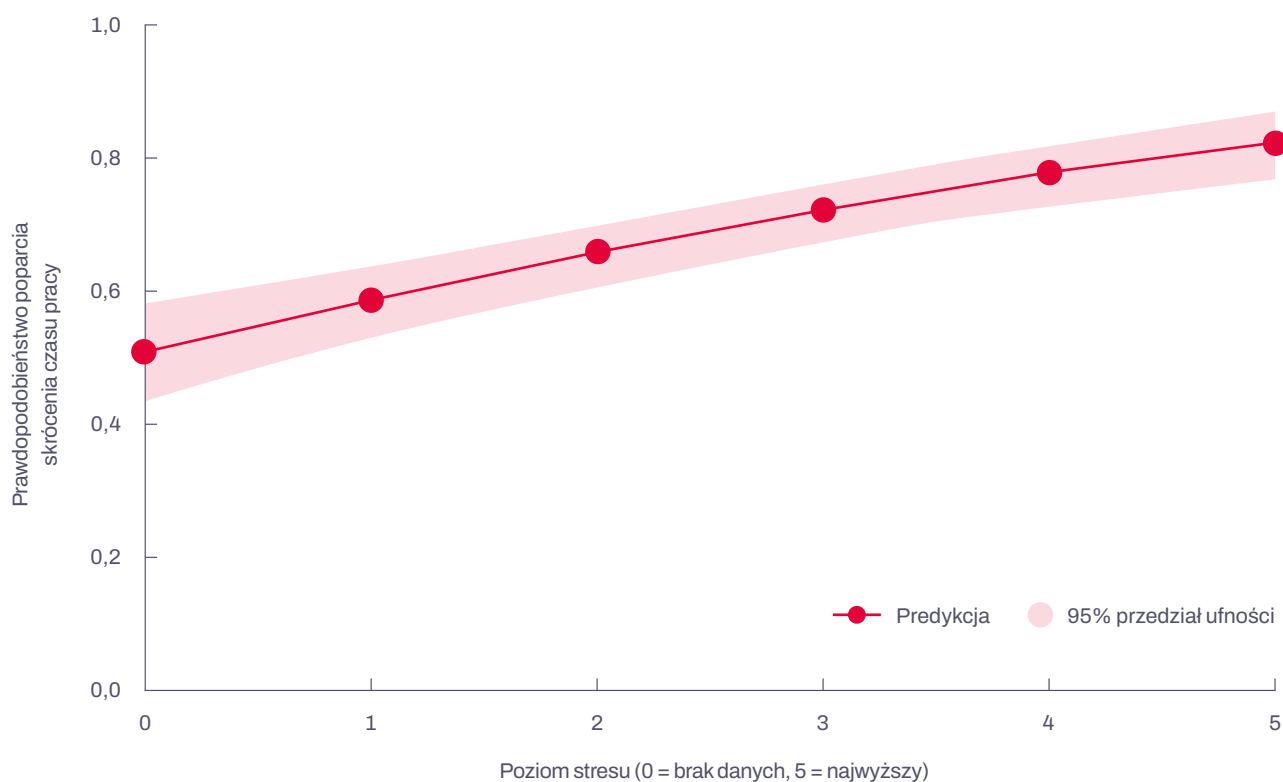
Arystokracja rynku pracy

Aby lepiej zobrazować wniosek głoszący, że postulat skrócenia czasu pracy popierają przede wszystkim grupy uprzywilejowane, ukuliśmy pojęcie „arystokracji rynku pracy”. Stara internetowa mądrość głosi, że szlachta nie pracuje. W Polsce AD 2025 czas ją zaktualizować: szlachta chce pracować krócej. Nasze dane pokazują, że poparcie dla skrócenia ustawowego czasu pracy dotyczy właśnie przede wszystkim „arystokracji rynku pracy” – zwykle są to osoby młodsze, z wyższym wykształceniem, często zajmujące specjalistyczne lub kierownicze stanowiska. Mają większą autonomię, lepsze warunki i większe poczucie kontroli nad swoim czasem. To właśnie one najczęściej opowiadają się za reformą czasu pracy. W kontrze wiele osób z mniej stabilnym zatrudnieniem obawia się spadku dochodów i pogorszenia dostępu do usług publicznych.



Wykres 12.

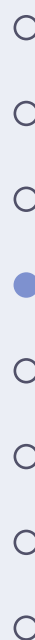
Poparcie dla ustawowego skrócenia czasu pracy wśród osób pracujących (N = 592) w zależności od poczucia stresu związanego z pracą



📌 **Pytanie:** Proszę ocenić swoją pracę zawodową oraz stosunek do niej, wskazując, czy zgadza się, czy też nie zgadza się Pan(i) z poniższym stwierdzeniem: „Często odczuwam stres związany z pracą”.

Co respondenci zrobiliby z czasem wolnym?

04



Co respondenci zrobiliby z czasem wolnym?

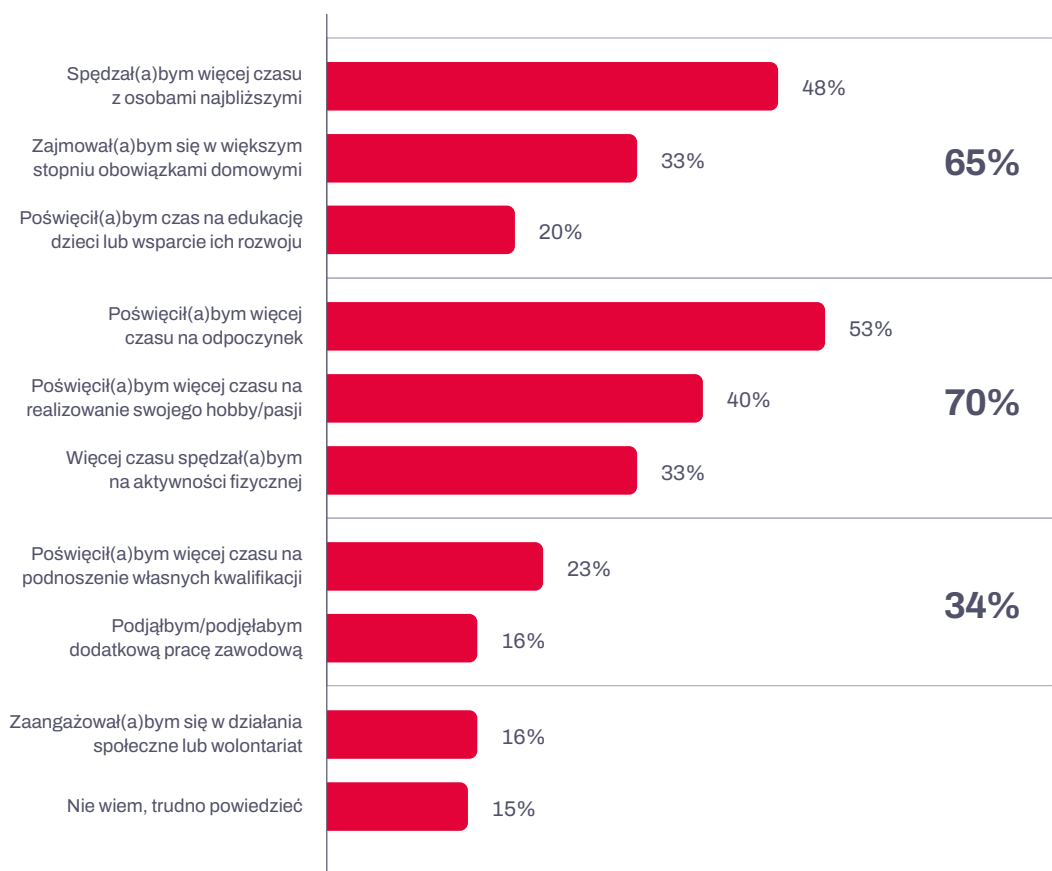
Wspominaliśmy we wstępie raportu, że Polacy i Polki od lat znajdują się w czołowie najbardziej zapracowanych społeczeństw Europy. W praktyce oznacza to nie tylko więcej godzin spędzonych w miejscu pracy, lecz także mniej czasu na regenerację, życie rodzinne czy rozwijanie własnych pasji. Więcej czasu przeznaczamy również na obowiązki domowe oraz opiekę nad dziećmi i innymi członkami gospodarstwa domowego. Te zmiany odbyły się jednak kosztem czasu wolnego – ograniczając przestrzeń na kulturę, rozrywkę i życie towarzyskie¹⁶.

Wydaje się, że skrócenie czasu pracy mogłoby odwrócić te niekorzystne tendencje – uwolnić czas, który wykorzystano by na wzmocnienie relacji z innymi, rozwój osobisty lub po prostu odpoczynek. W przeprowadzonym przez nas badaniu postanowiliśmy zweryfikować tę hipotezę, pytając pracujące osoby, co zrobiłyby z dodatkowym czasem, gdyby mogły pracować krócej za takie samo wynagrodzenie. Czy rzeczywiście przeznaczyłyby go na rodzinę, wypoczynek lub rozwój? A może raczej na dodatkową pracę, by zwiększyć dochody?

16 Eurostat (2025), *How many hours per week do Europeans work?*, 30 maja 2025, ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240530-1.

Wykres 13.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o potencjalne wykorzystanie czasu uwolnionego poprzez skrócenie czasu pracy wśród osób pracujących (N = 592)



📌 **Pytanie:** Jak wykorzystał(a)by Pan(i) uzyskany w ten sposób czas?

Uzyskane odpowiedzi w tej ostatniej kwestii nie pozostawiają złudzeń – jedynie 16% ankieterowanych osób pracujących deklaruje, że podjąłoby dodatkowe zatrudnienie. Nieco więcej osób (23%) wolałoby zainwestować ten czas w rozwój zawodowy i podniosłoby swoje kwalifikacje. W szczególności dotyczy to młodszych kohort (27% wśród osób w wieku 18–29 i 28% wśród osób w wieku 30–39 lat).

Tabela 1.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o potencjalne wykorzystanie czasu uwolnionego poprzez skrócenie czasu pracy wśród osób pracujących (N = 592) w podziale na grupy wiekowe

	18–29 lat	30–39 lat	40–49 lat	50–59 lat	60 lat i więcej
Podjąłbym/podjęłabym dodatkową pracę zawodową	23%	24%	21%	18%	15%
Spędzał(a)bym więcej czasu z osobami najbliższymi (rodziną, przyjaciółmi)	16%	22%	24%	17%	21%
Poświęcił(a)bym więcej czasu na realizowanie swojego hobby / swojej pasji	18%	20%	25%	17%	19%
Poświęcił(a)bym więcej czasu na podnoszenie własnych kwalifikacji (np. kursy zawodowe, szkolenia, nauka języków obcych)	27%	28%	23%	11%	11%
Poświęcił(a)bym więcej czasu na odpoczynek (np. relaks w domu, sen)	18%	20%	25%	19%	20%
Zajmował(a)bym się w większym stopniu obowiązkami domowymi (np. sprzątanie, gotowanie, zakupy)	15%	28%	28%	16%	13%

📌 **Pytanie:** Jak wykorzystał(a)by Pan(i) uzyskany w ten sposób czas?

Alternatywą dla pracy zawodowej mogłyby być zaangażowanie w działalność społeczną i wolontariat. W ten sposób dodatkowy czas zagospodarowałoby 16% badanych. Choć ten odsetek może wydawać się niewielki, to biorąc pod uwagę, że jedynie 13% pracujących respondentek i respondentów zadeklarowało aktywność społeczną w ciągu ostatnich 12 miesięcy, skrócenie czasu pracy stanowiłoby istotny impuls do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Warto dodać, że aż połowa osób, które zadeklarowały chęć społecznego zaangażowania się w przyszłości, nie działała na tym polu w ciągu ostatniego roku.

Największa grupa (łącznie 70%) wskazała, że wykorzystałaby dodatkowy czas na dbanie o siebie: 53% osób odpoczywałoby, 40% realizowałoby swoje hobby, a 33% zwiększyłoby aktywność fizyczną.

Istotna część badanych (68%) zadeklarowała, że przeznaczyłaby dodatkowy czas na tzw. pracę relacyjną i reprodukcyjną¹⁷: 48% na budowanie i pielęgnowanie relacji rodzinnych, 20% na wsparcie edukacyjne dzieci, a 33% na obowiązki domowe. Ta ostatnia kwestia jest szczególnie istotna dla osób w wieku 30–39 oraz 40–49 lat (po 28%), a więc dla grupy osób, która najczęściej wychowuje dzieci. Choć te odpowiedzi mogą świadczyć o wysokiej wartości relacji i rodziny w oczach badanych, to jednocześnie wskazują na obszary nieodpłatnej pracy domowej, która – jak pokazują inne badania – spoczywa w większości na barkach kobiet.

Przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) w czerwcu 2024 roku badanie jakościowe ujawniło, że to właśnie kobiety – niezależnie od aktywności zawodowej – wciąż w głównej mierze zajmują się domem i opiekują mniej samodzielnymi członkami rodziny. Młodsze osoby próbują przełamywać ten model, lecz napotykają na silne bariery kulturowe i społeczne¹⁸. Z kolei cytowane wcześniej badanie budżetu czasu GUS-u z 2023 roku pokazuje, że kobiety poświęcają mniej czasu na odpoczynek (16,1% doby) niż mężczyźni (19,4%), a jednocześnie wykonują więcej obowiązków domowych¹⁹. Wcześniejsze badanie CBOS-u z 2018 roku pokazuje, że w większości gospodarstw domowych opieka nad dziećmi i osobami zależnymi spoczywa niemal wyłącznie na kobietach²⁰. Mimo upływu czasu pod tym względem wciąż widoczne są różnice płciowe. Potwierdza to raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego z 2024 roku: nawet w rodzinach, w których oboje rodzice pracują zawodowo, matki częściej przejmują opiekę nad dziećmi, zwłaszcza w sytuacjach nagłych, takich jak choroba. Tylko w jednej trzeciej rodzin obowiązki te są dzielone po równo²¹.

Wobec powyższych danych i wniosków z badań zasadna wydaje się wątpliwość: Czy skrócenie czasu pracy rzeczywiście poprawi równowagę między życiem zawodowym a prywatnym wszystkich pracowników i pracowniczek? A może jedynie utrwali już istniejące nierówności, szczególnie te związane z konserwatywnie rozumianymi rolami płciowymi?

17 Termin „praca reprodukcyjna” (ang. *reproductive labor*) wywodzi się z nurtu feministycznej myśli społecznej i oznacza działania niezbędne do odtworzenia siły roboczej, czyli m.in. opiekę nad dziećmi, osoby starsze, prowadzenie gospodarstwa domowego, gotowanie, sprząatanie, opiekę emocjonalną – zazwyczaj nieodpłatnie wykonywane przez kobiety.

18 CBOS (2024), *Jak kobiety postrzegają kapitał społeczny w rodzinie*, komunikat z badań nr 5/2024, cbos.pl/PL/publikacje/fokusy/pliki/2024/fk_005_2024.pdf.

19 GUS (2024), *Dobowy budżet czasu ludności w 2023 r.*, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/warunki-zycia/dochody-wydatki-i-warunki-zycia-ludnosci/dobowy-budzet-czasu-ludnosci-w-2023r-,35,1.html.

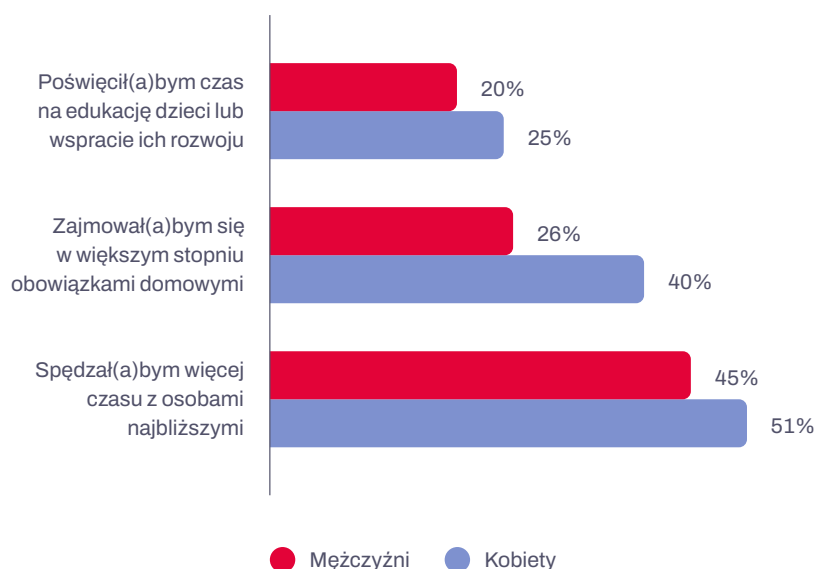
20 CBOS (2018), *Kobiety i mężczyźni w domu*, komunikat z badań nr 127/2018, cbos.pl/spiskomopol/2018/k_127_18.pdf.

21 Polski Instytut Ekonomiczny (2022), *Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje*, pie.net.pl/wp-content/uploads/2022/12/Praca-a-dom.pdf.

Z przeprowadzonego przez nas badania wynika, że korzyści wynikające ze skrócenia czasu pracy nie będą rozkładać się równomiernie. Można optymistycznie założyć, że dzięki skróceniu czasu pracy więcej mężczyzn będzie miało możliwość odciążenia swoich partnerek w obowiązkach domowych. Jednakże, jak pokazuje analiza odpowiedzi kobiet i mężczyzn, to kobiety częściej deklarują, że przeznaczą dodatkowy czas na obowiązki domowe, rozwój dziecka i relacje rodzinne. Aż 40% pracujących kobiet zadeklarowało, że dzięki skróceniu czasu pracy w większym stopniu będą zajmować się obowiązkami domowymi, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 26%. To może oznaczać, że skrócenie czasu pracy – choć w założeniu korzystne – nadal będzie reprodukcja patriarchalnego podziału ról.

Wykres 14.

Rozkład wybranych odpowiedzi na pytanie o potencjalne wykorzystanie czasu uwolnionego poprzez skrócenie czasu pracy wśród osób pracujących (N = 592) w podziale na płeć

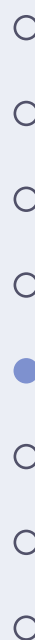


Pytanie: Jak wykorzystał(a)by Pan(i) uzyskany w ten sposób czas?

Dlatego też samo skrócenie czasu pracy nie wystarczy, by zapewnić równowagę w rozkładzie obowiązków domowych między kobietami i mężczyznami. Niezbędne są zmiany kulturowe, działania edukacyjne oraz polityki wspierające sprawiedliwy podział obowiązków domowych. Tylko wtedy dodatkowy czas wolny stanie się rzeczywiście wspólnym zasobem – dostępnym i korzystnym dla wszystkich.

Co można zyskać na skróceniu czasu pracy?

05



Co można zyskać na skróceniu czasu pracy?

W badaniu zapytaliśmy respondentów i respondentki, jakich korzyści spodziewają się najbardziej po wprowadzeniu krótszego czasu pracy (w jakimkolwiek modelu). Wszystkie grupy oczekują, że po skróceniu czasu pracy mieliby go więcej dla rodziny i dzięki temu poprawiłaby się ich równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Wszyscy uważają, że pozytywnie wpłynęłoby to na ich zdrowie psychiczne i ograniczyłoby ryzyko wypalenia zawodowego. Osoby, które chciałyby pracować więcej niż dotychczas, wymieniają więcej korzyści biznesowych (np. zwiększenie zaangażowanie pracowników lub zmniejszenie bezrobocia na lokalnym rynku pracy).

Najliczniejsza grupa respondentów dostrzega, że skrócenie czasu pracy pozwala po prostu lepiej żyć. Mowa tu o większej ilości czasu dla rodziny, na odpoczynek, własne pasje i regenerację. W tej kategorii odpowiedzi mieszczą się potrzeby związane z równowagą między pracą a życiem prywatnym, zdrowiem psychicznym i ogólnym dobrostanem. Wiele osób podkreśla potrzebę większego dostosowania pracy do różnych etapów życia i sytuacji rodzinnych, np. rodzicielstwa, opieki nad bliskimi czy indywidualnych preferencji. Skrócenie czasu pracy może otworzyć drogę do bardziej ludzkiej i elastycznej organizacji pracy.

Kolejna grupa argumentów dotyczy samego doświadczenia pracy: lepszego skupienia, wyższej wydajności, mniejszego wypalenia i większego zaangażowania. Respondenci uważają, że skrócenie czasu pracy może sprawić, że będziemy pracować mądrzej, a nie dłużej.

Wykres 15.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o wskazanie korzyści wynikających ze skrócenia czasu pracy wśród wszystkich uczestników sondażu (N = 1000)



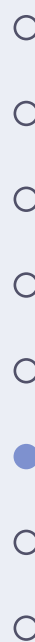
📌 **Pytanie:** Które z poniższych korzyści, Pana/Pani zdaniem, mogłyby być efektem wprowadzenia tego modelu pracy?

Część osób dostrzega szerszy wymiar skrócenia czasu pracy – jako impuls do rozwoju gospodarczego, innowacji i zmian technologicznych. Skrócony czas pracy może zwiększyć zapotrzebowanie na usługi, przyspieszyć automatyzację i pozytywnie wpłynąć na całą gospodarkę.

Na koniec – respondenci widzą w skróceniu czasu pracy potencjał do tego, by więcej osób mogło uczestniczyć w rynku pracy. Może to pomóc osobom wykluczonym, zbyt obciążonym lub zniechęconym wrócić do aktywności zawodowej. To szansa na bardziej dostępny i sprawiedliwy system.

**Jakie zagrożenia
związane ze
skróceniem czasu
pracy szczególnie
dostrzegają
osoby badane?**

06



Jakie zagrożenia związane ze skróceniem czasu pracy szczególnie dostrzegają osoby badane?

Katalog zagrożeń wskazywanych przez respondentów i respondentki jawi się jako znacznie bardziej zróżnicowany niż katalog korzyści. Najczęstsze są oczywiście obawy przed spadkiem wynagrodzenia, które podziela 36% osób badanych. Lęk ekonomiczny jest obecny we wszystkich grupach, gdy rozmowa dotyczy skrócenia czasu pracy. Jakie są jednak pozostałe dostrzegane zagrożenia?

Po pierwsze, istotna grupa osób badanych przewiduje potrzebę upakowania tej samej ilości zawodowych obowiązków w krótszym czasie. W tej kategorii mieszczą się obawy dotyczące presji czasowej, która może wynikać z krótszego tygodnia. Pojawiają się tu kwestie nadgodzin, większego stresu, wypalenia oraz pogorszenia jakości wykonywanej pracy.

Po drugie, respondenci wskazują, że nie wszystkie branże mogą pozwolić sobie na skrócenie czasu pracy. Dotyczy to szczególnie tych wymagających ciągłej dostępności (np. zdrowie, transport, handel) czy produkcji. Mowa tu również o kosztach i problemach z wdrożeniem w strukturach firm.

Wykres 16.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o wskazanie problemów wynikających ze skrócenia czasu pracy wśród wszystkich uczestników sondażu (N = 1000)

**Pytanie:**

Które z poniższych problemów, Pana/ Pani zdaniem, mogłyby być efektem wprowadzenia tego modelu pracy?

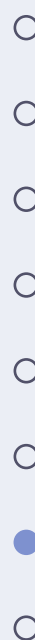


Po trzecie, osoby pytane obawiają się, że skrócenie czasu pracy może prowadzić do pogorszenia konkurencyjności firm i całej gospodarki, a także do problemów z pozyskiwaniem i utrzymywaniem klientów. Do tej grupy zaliczają się także respondenci deklarujący obawy w związku z potrzebą zmiany organizacji pracy wewnątrz przedsiębiorstw. Dotyczą one koordynacji, spójności zespołów oraz utrzymania komunikacji i jakości rozwoju zawodowego.

Ostatnia kategoria obejmuje indywidualne bariery adaptacyjne, zwłaszcza wśród osób starszych, z niepełnosprawnościami lub w branżach, w których zmiany organizacyjne są trudne do przeprowadzenia. Wskazuje też na ryzyko nierówności między grupami pracowników.

**Czy respondenci
dopuszczają
ograniczenie
dostępności usług
publicznych w zamian
za skrócenie czasu
pracy?**

07



Czy respondenci dopuszczają ograniczenie dostępności usług publicznych w zamian za skrócenie czasu pracy?

Zapowiedzi dotyczące potencjalnego skrócenia czasu pracy wywołują także pytania o dostępność dóbr i usług wytwarzanych dzięki ludzkiej pracy. W naszym badaniu zapytaliśmy więc respondentów, czy dopuszczają skrócenie godzin pracy placówek i instytucji, które zapewniają dostęp do różnego rodzaju usług.

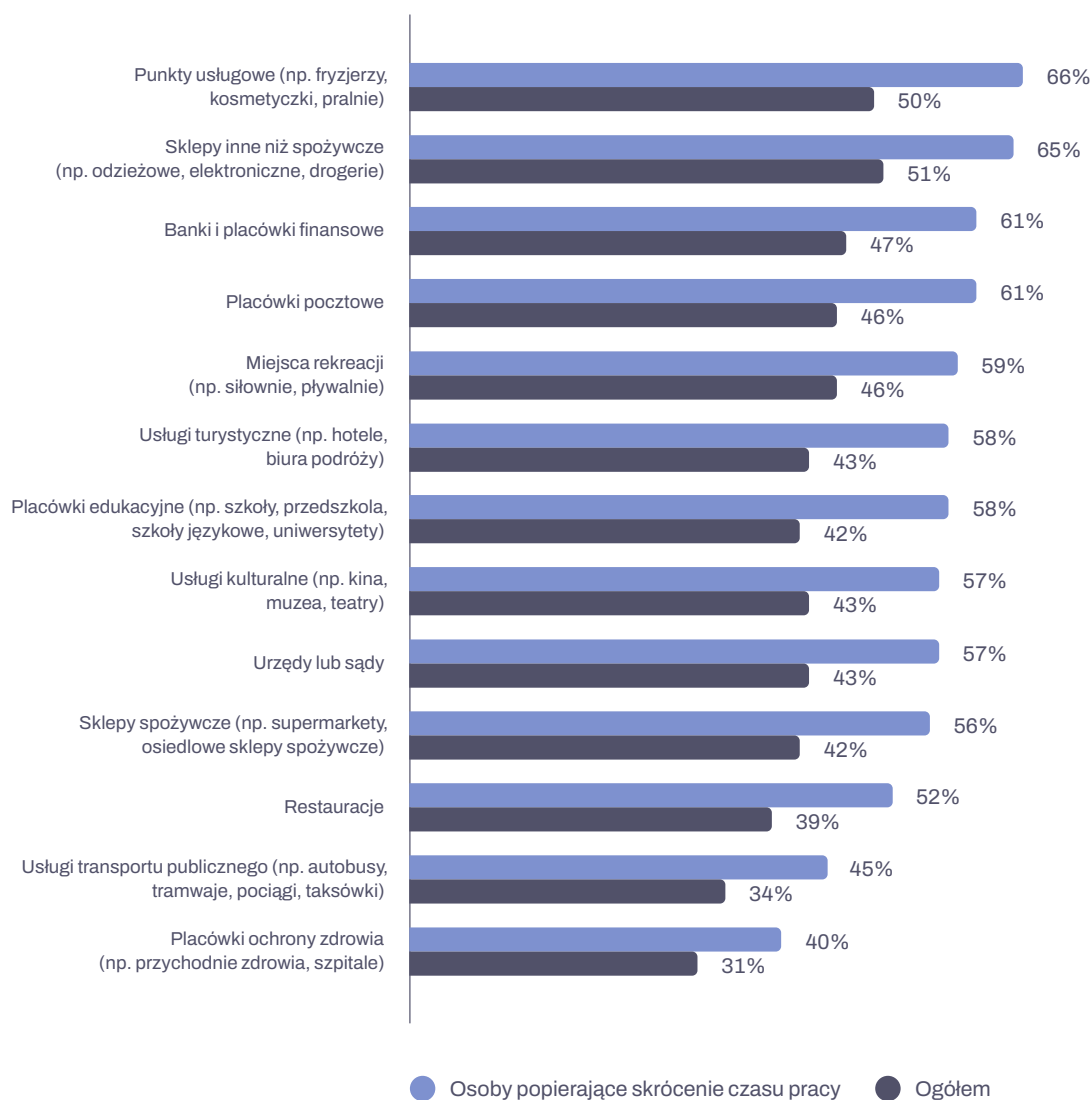
Dla ogółu respondentów najbardziej niepożądane byłoby skrócenie czasu pracy placówek ochrony zdrowia, jedynie 31% osób badanych dopuściło zmniejszenie dostępności tego typu usług jako efekt skrócenia czasu pracy w Polsce. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku transportu publicznego, jedynie 34% respondentów dopuszcza możliwość ograniczenia jego dostępności. Na uwagę zasługują także postawy wobec ograniczenia dostępności sklepów spożywczych i placówek edukacyjnych (w obu przypadkach 42% dopuszcza takie rozwiązanie), które mogą być postrzegane jako istotne elementy organizacji życia rodzinnego.

Jednocześnie przynajmniej połowa respondentów zgadza się na zmniejszenie dostępności sklepów innych niż spożywcze (np. odzieżowe, elektroniczne, drogerie) oraz punktów usługowych (np. fryzjerzy, kosmetyczki, pralnie). Z tą pierwszą sytuacją respondenci mogą być już zaznajomieni w związku z ograniczeniem handlu w niedzielę. Z kolei ten drugi przypadek obejmuje usługi niekrytyczne, których ograniczenie nie wpłynęłoby jednoznacznie negatywnie na życie osób badanych.

Te dwie strony medalu można podsumować krótkim i logicznym stwierdzeniem, że osoby mieszkające w Polsce stosunkowo racjonalnie podchodzą do ewentualnego ograniczenia dostępności różnych usług w wyniku skrócenia czasu pracy w Polsce.

Wykres 17.

Rozkład odpowiedzi godzących się (T2B) na obniżenie dostępności poszczególnych usług przez skrócenie czasu pracy w populacji ogólnej (N = 1000) oraz wśród osób popierających skrócenie czasu pracy (N = 514)



Pytanie: Proszę zapoznać się z poniższą listą usług i ocenić, w jakim stopniu był(a)by Pan(i) skłonny/sklonna zaakceptować takie rozwiązanie w odniesieniu do każdego z wymienionych typów usług.

Mniejsza liczba godzin funkcjonowania usług istotnych z punktu widzenia dobrostanu, takich jak placówki ochrony zdrowia, budzą zrozumiały sprzeciw większości osób badanych, podczas gdy potencjalne ograniczenie godzin funkcjonowania usług niekrytycznych (takich jak sklepy niespożywcze czy punkty z tzw. sektora beauty) i nie budzą aż tak zdecydowanego sprzeciwu respondentów.

Choć wśród osób popierających skrócenie czasu pracy w jakiejkolwiek formie widać średnio wyższą gotowość do obniżenia dostępności wszystkich usług, to tendencja nadal jest czytelna: najwięcej wątpliwości budzi skrócenie godzin pracy placówek ochrony zdrowia oraz ograniczenie dostępności usług transportowych i sklepów spożywczych.

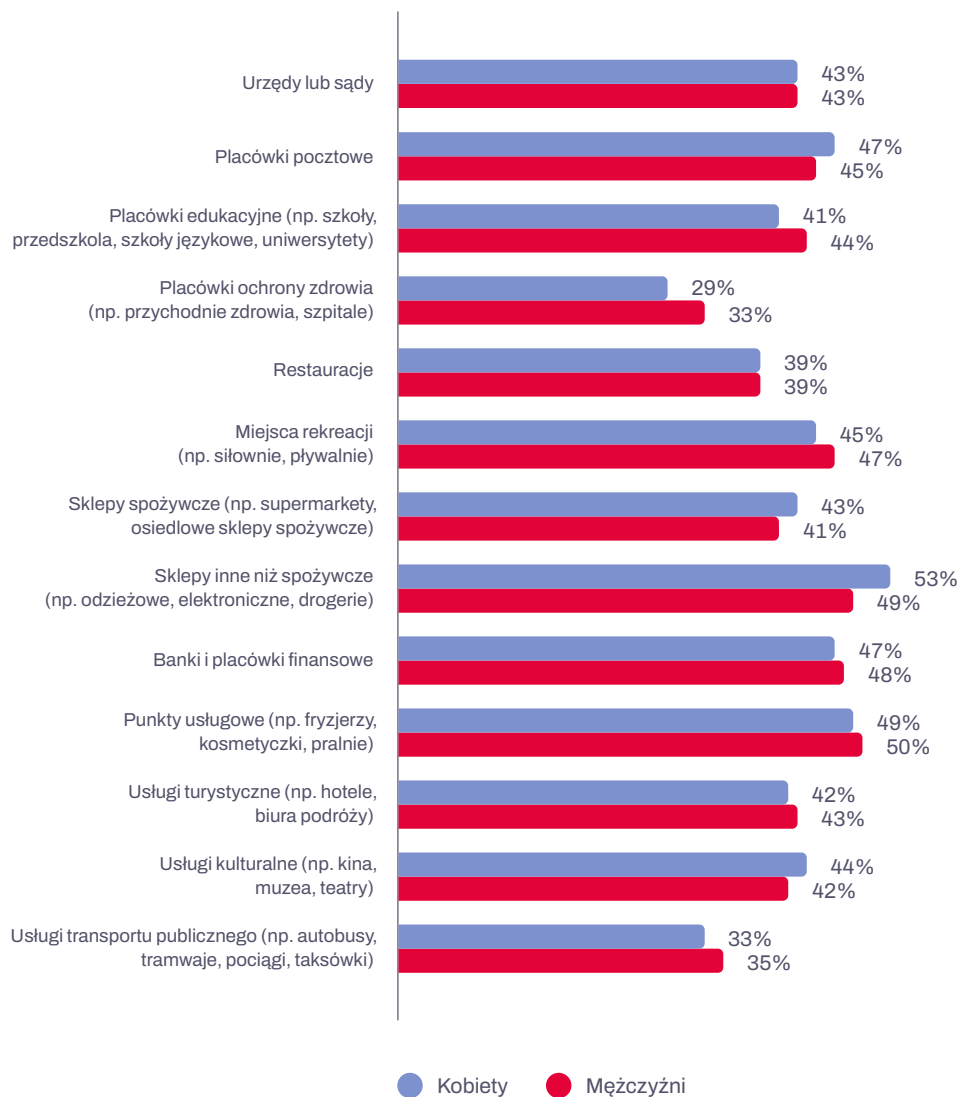
Różnice między kobietami a mężczyznami ujawniają się przede wszystkim w stosunku do usług, które wiążą się z codzienną opieką i organizacją życia rodzinnego. Kobiety częściej niż mężczyźni wykazują niechęć wobec ograniczeń w dostępności placówek edukacyjnych i ochrony zdrowia. Być może w związku z tradycyjnie przypisywaną im rolą opiekunczą, jako osoby zwyczajowo częściej odpowiedzialne za opiekę nad dziećmi i starszymi członkami rodziny, są one bardziej wyczulone na potencjalne zakłócenia w dostępie do podstawowych usług. Z kolei mężczyźni wykazują nieco niższy poziom akceptacji dla ograniczeń w handlu, sektorze spożywczym czy kulturalnym.

Wiek respondentów silnie wpływa na ich ocenę zasadności ograniczeń. Osoby w wieku 18–29, 30–39 oraz 40–49 lat najczęściej akceptują mniejszą dostępność usług rekreacyjnych, kulturalnych, usługowych czy turystycznych. Można je zaliczyć do usług zbywalnych albo takich, które nie są niezbędne do życia.

Oczywiście gotowość najmłodszych respondentów do skrócenia godzin pracy placówek edukacyjnych nie dziwi, bo kojarzy się to im z dodatkowym czasem wolnym. Jednakże grupy w wieku 30–39 oraz 40–49 lat, często zajęte obowiązkami rodzicielskimi i zawodowymi, wyraźnie negatywnie oceniają potencjalne ograniczenia w usługach ochrony zdrowia, edukacyjnych oraz transportowych – kluczowych z perspektywy organizacji życia codziennego.

Wykres 18.

Rozkład odpowiedzi godzących się (T2B) na obniżenie dostępności poszczególnych usług przez skrócenie czasu pracy w populacji ogólnej (N = 1000) w podziale na płeć



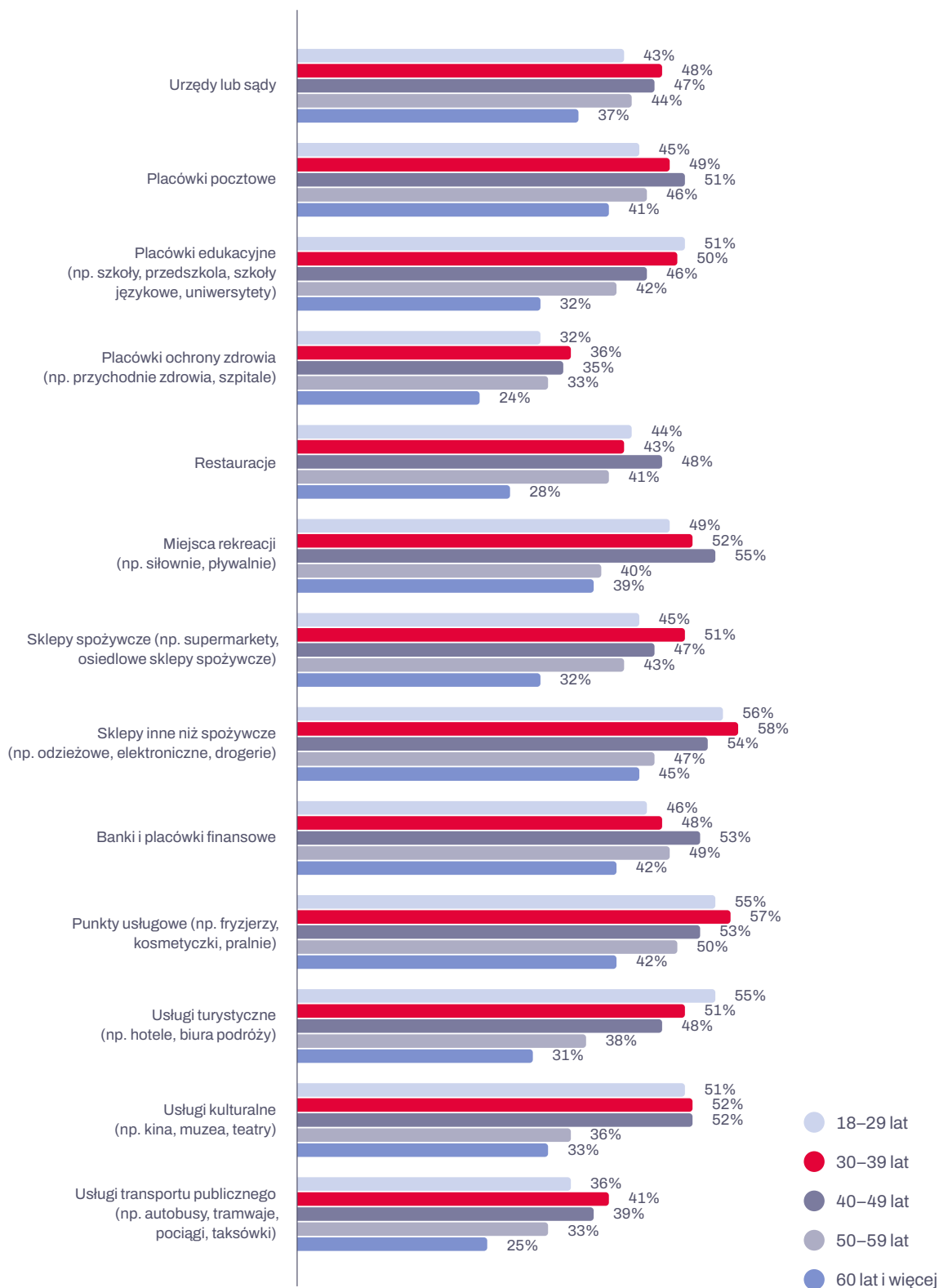
Pytanie: Proszę zapoznać się z poniższą listą usług i ocenić, w jakim stopniu był(a)by Pan(i) skłonny/sklonna zaakceptować takie rozwiązanie w odniesieniu do każdego z wymienionych typów usług.

Wykres 19.

Rozkład odpowiedzi godzących się (T2B) na obniżenie dostępności poszczególnych usług przez skrócenie czasu pracy w populacji ogólnej (N = 1000) w podziale na wiek

Pytanie:

Proszę zapoznać się z poniższą listą usług i ocenić, w jakim stopniu był(a)by Pan(i) skłonny/skłonna zaakceptować takie rozwiązanie w odniesieniu do każdego z wymienionych typów usług.

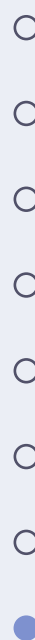


Z kolei najstarsza grupa (60+) jest najmniej przekonana do ograniczania praktycznie wszystkich usług. Powód wydaje się prosty: są to osoby albo w okresie ochronnym, albo już na emeryturze i w związku z tym nie odczuwają pożytków ze skróconego czasu pracy, a ponadto korzystają ze wszystkich rodzajów usług znacznie częściej, szczególnie w obszarze zdrowia, bankowości i transportu publicznego. Wysoka zależność tej grupy od stacjonarnej infrastruktury usługowej i ograniczona mobilność wpływają na większą potrzebę stabilności i dostępności.

Powyższe dane wskazują na jeszcze jeden istotny element, który muszą brać pod uwagę osoby kształtujące polityki publiczne i decydujące o ewentualnym skróceniu czasu pracy. Jako że wiąże się ono z ograniczeniem dostępności wszystkich usług, potrzebne są informacje wyjaśniające opinii publicznej, w jaki sposób będą funkcjonowały poszczególne sektory gospodarki i branże oraz jak pracować będą instytucje i organizacje zapewniające dostęp do usług krytycznych takich jak ochrona zdrowia. W szczególności konieczne jest opracowanie realistycznych scenariuszy działania sektorów wymagających ciągłej dostępności – zarówno medycyny, jak i transportu publicznego, energetyki, handlu czy edukacji. Bez takich rozwiązań obywatele mogą odbierać reformę jako potencjalne zagrożenie dla jakości i dostępności usług, z których korzystają na co dzień. Należy pamiętać, że uznanie skrócenia czasu pracy za sukces będzie zależało nie tylko od korzyści osobistych, lecz także od poczucia stabilności i sprawności instytucji publicznych. Brak jasnych i zrozumiałych planów w tym zakresie może prowadzić do spadku zaufania społecznego, zwłaszcza wśród osób, które już dziś mają ograniczony dostęp do usług lub obawiają się, że zmiany pogłębią istniejące nierówności. Dlatego równie ważna jak sama reforma jest jej społeczna komunikacja – oparta na danych, przykładach, empatii i uwzględniająca różne perspektywy odbiorców.

Czy skrócenie czasu pracy to realna perspektywa?

08



Czy skrócenie czasu pracy to realna perspektywa?

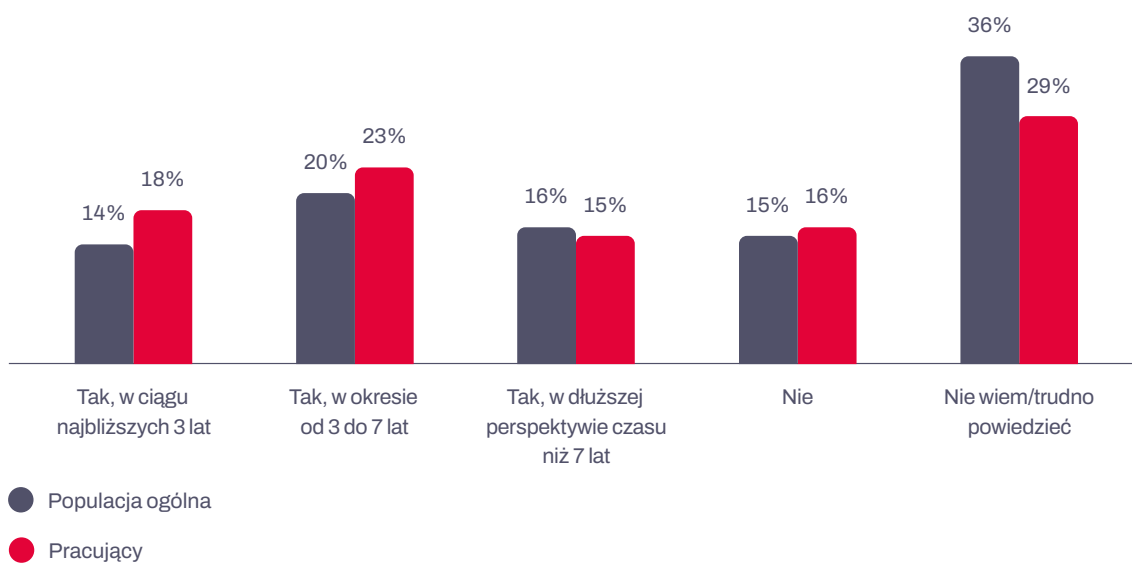
Na zakończenie badania zapytaliśmy uczestników i uczestniczki o ich opinię na temat realności wprowadzenia skróconego czasu pracy w Polsce. Interesowało nas nie tylko to, czy wierzą w możliwość realizacji takiego postulatu, lecz także to, kiedy ich zdaniem mogłoby to nastąpić. Odpowiedzi były udzielane w przedziałach czasu odnoszących się do kolejnych kadencji parlamentu (przy założeniu, że każda z nich nie zostanie skrócona).

Okazuje się, że Polacy i Polki patrzą na ten temat raczej z nadzieją. Połowa ankietowanych wierzy, że skrócenie czasu pracy jest możliwe do zrealizowania. Największym optymizmem wyróżniają się osoby młode – aż 58% respondentów w wieku do 29 lat sądzi, że wprowadzenie krótszego tygodnia pracy jest osiągalne. Z kolei największy sceptycyzm panuje wśród osób w wieku 40–49 lat – w tej grupie jedynie 41% podziela ten optymizm. Znaczenie ma także poziom wykształcenia. Im wyższy, tym większa wiara w możliwość wdrożenia zmian. Wśród osób z wyższym wykształceniem aż 66% uznaje skrócenie czasu pracy za realne rozwiązanie.

Z kolei tylko 15% osób badanych uważa, że skrócenie czasu pracy to nierealny scenariusz w jakiegokolwiek perspektywie czasowej. Sporą część badanych (36%) stanowią osoby, które nie mają na ten temat wyrobionej opinii. Z kolei wśród osób pracujących odnotowujemy mniej osób odmawiających odpowiedzi na pytanie (29%), ale jednocześnie więcej osób przekonanych, że skrócenie czasu pracy zostanie w ogóle wprowadzone w Polsce (56%).

Wykres 20.

Rozkład odpowiedzi na pytanie o ocenę prawdopodobieństwa skrócenia w Polsce ustawowego czasu pracy w populacji ogólnej (N = 1000) oraz wśród osób pracujących (N = 592)



Pytanie: Czy Pana/Pani zdaniem w przyszłości nastąpi skrócenie ustawowego czasu pracy w Polsce?

Zakończenie:

Od dobrostanu i egalitaryzmu, przez indywidualizm, do nierówności i poczucia zagrożenia

Nasz raport pokazuje, że poparcie dla skrócenia ustawowego czasu pracy w jakiegokolwiek formule przekracza 50% w reprezentatywnej próbie osób mieszkających w Polsce, a w przypadku osób pracujących wynosi 60%. Pokazujemy także, że pomysł ten jest popierany przede wszystkim przez uprzywilejowanych na rynku pracy, natomiast pozostała część społeczeństwa deklaruje obawy i lęki z nim związane, przede wszystkim dotyczące spadku wynagrodzenia, osłabienia gospodarki czy ograniczenia dostępności usług krytycznych. W ten sposób nasz raport wpisuje się w dyskusję trwającą od kilkunastu miesięcy w przestrzeni publicznej, wskazując na nowe wątki, które powinny być poddane pod dyskusję.

W środowiskach zwolenników skrócenia czasu pracy często wybrzmiewa **narracja egalitarystyczna**, podkreślająca wysoką wartość tego rozwiązania dla publicznego i personalnego dobrostanu. Przedstawiane jest ono jako narzędzie poprawy jakości życia dla wszystkich, niezależnie od miejsca pracy, wykształcenia czy statusu społecznego. W tej narracji prawo do czasu wolnego jest dobrem wspólnym, a reforma postrzegana jest jako sposób na wyrównanie szans, polepszenie zdrowia psychicznego i odbudowę relacji społecznych. Zredukowany czas pracy ma poprawić zdrowie psychiczne, zmniejszyć wypalenie zawodowe, zwiększyć zaangażowanie i poczucie sensu. Często łączy się z pojęciami wellbeingu, samo-realizacji i nowoczesnego stylu życia.

Narracje indywidualistyczne, choć czerpią z nurtu egalitarystycznego, stanowią odrębny nurt, w którym argumenty koncentrują się na wpływie rozwiązań wokół czasu pracy na wykonującą ją jednostkę. Zgodnie z tymi argumentami reforma nie musi polegać na sztywnym skróceniu tygodnia pracy, lecz na umożliwieniu większej indywidualizacji, np. dobrowolnym obniżeniu etatu, odmowie nadgodzin, elastycznym grafiku. Praca ma być dostosowana do stylu życia, a nie odwrotnie.

Widzimy także **narrację niepewności i zagrożenia**. Wzbudzone są one przez kolejne pomysły skracania czasu pracy. W tej opowieści pojawia się zrozumiała obawa o obniżenie wynagrodzenia, wzrost kosztów dla pracodawców oraz ograniczenie dostępności usług publicznych. W naszym odczuciu tego typu sceptycyzm wynika często nie z ideologii, lecz z codziennego doświadczenia niepewności. Skrócenie tygodnia pracy przedstawiane jest jako zagrożenie dla indywidualnej i systemowej stabilności ekonomicznej.

Celem naszego raportu jest wzmocnienie w przestrzeni publicznej **narracji podkreślających nierówności społeczne**. Podobnie jak inni aktorzy społeczni podkreślający argumenty z tego nurtu wskazujemy, że skrócenie czasu pracy, choć może mieć swoje niewątpliwe zalety, jest oczekiwane przede wszystkim przez środowiska uprzywilejowanej klasy średniej lub wyższej: młodych specjalistów z dużych miast, których cechują wysokie wykształcenie i elastyczne formy pracy, mogących sobie pozwolić na krótszy tydzień pracy bez strat finansowych i organizacyjnych. Podkreślamy, że wprowadzenie skróconego czasu pracy bez uwzględnienia interesów i obaw osób nieprzekonanych do tego rozwiązania może skutkować pogłębieniem się nierówności ekonomicznych (np. poprzez otrzymywanie niższego wynagrodzenia) czy społecznych (np. poprzez uruchomienie poczucia, że pewne grupy społeczne mogą być uprzywilejowane względem innych).

Nota metodologiczna

Dane pochodzą z badania sondażowego zaprojektowanego przez Fundację Stocznia, które zrealizowała agencja Opinia24 w dniach 6.02–17.02.2025 r. Badanie wykonano na panelu internetowym (CAWI) na reprezentatywnej próbie 1000 pełnoletnich osób mieszkających w Polsce.

Próba jest reprezentatywna dla populacji 18+ pod względem płci (K/M), wieku (5 przedziałów – 18–29, 30–39, 40–49, 50–59, 60+ lat); wykształcenia (3 kategorie – podstawowe+zawodowe, średnie, wyższe) i wielkości miejscowości (7 przedziałów – wieś, miasto do 20 tys. mieszkańców, z 20–50 tys., 50–100 tys., 100–200 tys., 200–500 tys. mieszkańcami i powyżej 500 tys. mieszkańców).

W raporcie pojawiają się analizy z uwzględnieniem osób pracujących zawodowo (N = 592)²². Choć dołożyliśmy wszelkich starań, by rzetelnie przedstawić analizy z użyciem tej zmiennej (zwykle przedstawionej w porównaniu do populacji ogólnej), to aktywność zawodowa nie była zmienną kwotowaną. Niemniej wnioski wyciągane na jej podstawie wydają się uzasadnione, zważywszy, że według danych GUS w Polsce w przedziale 15–89 lat jest 57% osób aktywnych zawodowo, a w naszym badaniu w przedziale 18–83 odnotowujemy 59% osób aktywnych zawodowo²³.

Analizę danych uzupełniono przeglądem dostępnych badań opinii dotyczących skrócenia czasu pracy oraz warsztatami interpretacyjnymi w duchu *service design* z ekspertami i ekspertkami działającymi w polskim sektorze organizacji pozarządowych.

22 Wskaźnikiem tej zmiennej było pytanie o brzmieniu: „Czy obecnie pracuje Pan(i) zarobkowo (na etacie, we własnej firmie lub gospodarstwie, albo wykonuje Pan(i) prace zleczone)?”. Osoby badane mogły odpowiedzieć „tak” lub „nie”.

23 GUS (2025), Pracujący, bezrobotni i bierni zawodowo – wyniki wstępne. BAEL, IV kwartał 2024 r., stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael

Proces partycypacyjnej diagnozy

Proces, który doprowadził do powstania niniejszego raportu, był wieloetapowy i oparty na założeniach metodyki *service design* i partycypacyjnego tworzenia wiedzy. Prace rozpoczęliśmy od identyfikacji brakujących danych, szczególnie z perspektywy organizacji społecznych. Na tej podstawie zmapowaliśmy obszary tematyczne, które są istotne dla trzeciego sektora, a jednocześnie nie są wystarczająco rozpoznane w dostępnych źródłach. Zdecydowaliśmy, że Barometr NGO w pierwszej edycji podejmie tematykę skrócenia czasu pracy, przy jednoczesnym wypracowaniu części stałej badania, podejmującej wątki istotne z perspektywy polskiego sektora społecznego. Następnie dokonaliśmy przeglądu istniejących badań opinii na temat skrócenia czasu pracy.

Jednocześnie, posługując się narzędziami i metodami *service design*, zaprojektowaliśmy model diagnozy oparty na współpracy z kluczowymi aktorami społecznymi. Wykorzystując go, zrealizowaliśmy serię warsztatów koncepcyjnych i ideacyjnych, podczas których wspólnie z przedstawicielami organizacji pozarządowych określiliśmy kluczowe zagadnienia, które powinny znaleźć się w narzędziu badawczym – zarówno w części o skróceniu czasu pracy, jak i w części stałej (zestaw pytań, który ma być powtarzany w kolejnych edycjach Barometru NGO, tak aby możliwe było porównywanie danych w czasie). Równolegle uruchomiliśmy trzeci element projektu, czyli model omnibusowy, w którym umożliwiliśmy zgłaszanie pytań przez szerokie grono organizacji społecznych. Dzięki temu przetestowaliśmy różne formy współpracy i pozyskaliśmy różnorodne pytania do narzędzia badawczego.

Po przeprowadzeniu badania zaprosiliśmy osoby zaangażowane we wcześniejszych etapach do warsztatu interpretacyjnego, podczas którego wspólnie analizowaliśmy wyniki i ich możliwe znaczenia. Prace nad tą częścią prowadzone były w dialogu z organizacjami parasolowymi i podmiotami posiadającymi doświadczenie w badaniach sektora społecznego. Etap ten był kluczowy dla trafnych, osadzonych w kontekście tego sektora interpretacji danych.

W efekcie tych działań powstał raport, który nie tylko prezentuje wyniki badania, lecz także odzwierciedla proces wspólnego wypracowywania wiedzy. To dokument będący efektem współpracy, eksperymentu metodologicznego i próby stworzenia trwałego narzędzia, które służyć będzie całemu sektorowi społecznemu w lepszym

rozumieniu rzeczywistości i projektowaniu działań publicznych. Jest przykładem na to, jak można efektywnie współpracować w organizacjach społecznych na rzecz gromadzenia wiedzy i danych na użytek polityk publicznych.

W tym miejscu chcemy też bardzo serdecznie podziękować osobom, które uczestniczyły w warsztatach koncepcyjnych i interpretacyjnych, w szczególności: Martynie Markiewicz (Ashoka Polska), Natalii Saracie (Fundacja RegenerAkcja), Pauli Kukołowicz (Polski Instytut Ekonomiczny), Marii Świetlik (Polska Sieć Ekonomii), Agacie Kozak (ex-Fundacja Instrat), Magdzie Pękackiej (Forum Darczyńców) oraz dr hab. Annie Domaradzkiej-Widle (City Civil Lab, Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego).

