

**HAYS** Recruiting experts  
worldwide

# NADGODZINY

Nadgodziny, stres i negatywne konsekwencje  
dla samopoczucia

Raport 2018



# SPIS TREŚCI

WSTĘP	3
UCZESTNICY BADANIA	4
NADAL W CZOŁÓWCE EUROPY	6
NIEZALEŻNIE OD STANOWISKA	8
NEGATYWNE SKUTKI	10
NIEKONIECZNIE PRZEPRACOWANI	11
DOBRE ROZWIĄZANIA	12
ZAPRASZAMY DO KONTAKTU	14



## BADANIE

Raport powstał na bazie odpowiedzi zebranych w okresie od czerwca do lipca 2018 r. Publikacja przedstawia wyniki ankiety internetowej, w której udział wzięło **3 200** osób.

Dziękujemy wszystkim respondentom, którzy dostarczyli swoich odpowiedzi i komentarzy. Państwa wkład w publikację pozwolił nam przygotować kompleksowy raport, który pomoże pracodawcom i pracownikom podejmować korzystne decyzje biznesowe i unikać negatywnych konsekwencji stresu.

# WSTĘP



**Charles Carnall**  
Dyrektor Zarządzający  
Hays Poland

Od wielu lat mamy przyjemność wspierać w rozwoju oraz osiągnięciu ponadprzeciętnych rezultatów firmy reprezentujące niemal wszystkie branże i sektory rynku. Jako eksperci w rekrutacji wiemy, że organizacje przywiązujące szczególną uwagę do komfortu pracy oraz dobrego samopoczucia pracowników, pod wieloma względami radzą sobie lepiej od pozostałych.

**Firmom dbającym o dobrą atmosferę pracy, ale też dającym zatrudnionym niezależność w wykonywaniu obowiązków oraz możliwość zachowania work-life balance, łatwiej jest pozyskać, a później zatrzymać wykwalifikowanych specjalistów. Jest to szczególnie istotne przy niedoborze kompetencji na rynku – sytuacji, która stanowi coraz większe wyzwanie dla pracodawców poszukujących odpowiednich kandydatów.**

Z tegorocznego badania Hays Poland wynika, że ponad połowa pracowników pracuje w godzinach nadliczbowych, co – obok stresu i negatywnych emocji – wpływa niekorzystnie na samopoczucie oraz kondycję fizyczną. Odsetek osób pracujących po godzinach zmniejszył się względem 2016 roku, ale wciąż wiele pozostaje do zrobienia – zwłaszcza w obszarach specjalizacji, takich jak produkcja czy obsługa klienta, gdzie na realizację wszystkich zadań często nie wystarcza osiem godzin. Dodatkowo Polska nadal znajduje się w czołówce krajów Unii Europejskiej pod względem średniej liczby godzin wypracowywanych tygodniowo przez zatrudnionych.

W ostatnich latach zmieniło się znaczenie pojęcia work-life balance wśród osób aktywnych na rynku pracy. Wcześniej oznaczało ono głównie możliwość zachowania równowagi pomiędzy pracą a domem, podczas gdy obecnie w tym pojęciu mieszczą się również elastyczne godziny pracy oraz dostrzeganie przez przełożonego potrzeb swoich pracowników.

Polski rynek pracy jest na etapie, gdzie równowaga między sferą zawodową a prywatną ma duże znaczenie, a możliwość jej osiągnięcia i utrzymania znacząco wpływa na decyzje zawodowe. Praca i życie osobiste wzajemnie się uzupełniają oraz w różny sposób komponują, w zależności od etapu życia pracownika. Brak odpowiedniego wsparcia ze strony pracodawcy może odbijać się negatywnie na firmach, powodując utratę wartościowych ekspertów.

Mam nadzieję, że raport, który oddajemy w Państwa ręce, wskaże rozwiązania, które pomogą organizacjom rozwijać się i osiągać coraz lepsze wyniki.

Życzę udanej lektury,  
Charles Carnall

[hays.pl/nadgodziny](https://hays.pl/nadgodziny)

# UCZESTNICZY BADANIA

## W badaniu wzięto udział



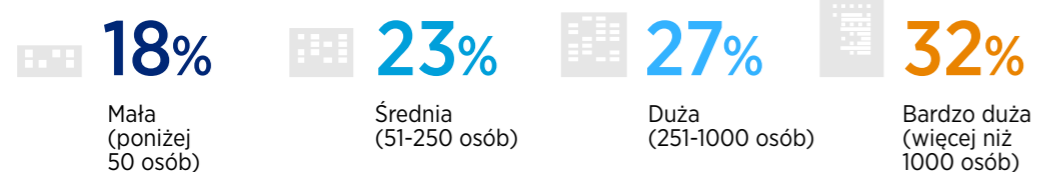
## Płeć



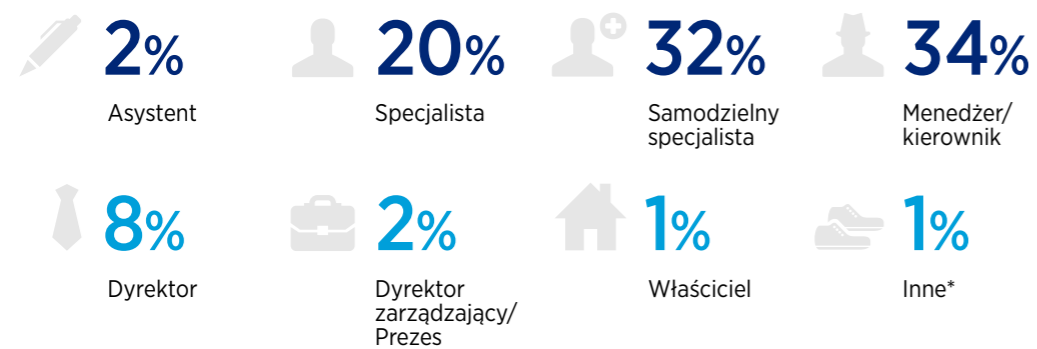
## Wiek



## Wielkość firmy



## Poziom zajmowanego stanowiska



\* Wśród innych respondenci wymienili stanowiska techniczne oraz wolne zawody.

## Branża firmy



# NADAL W CZOŁÓWCE EUROPY



Trend skracania czasu pracy będzie się pogłębiał i niewykluczone, że w przyszłości będą musieli zmierzyć się z nim polscy pracodawcy. Obecnie firmy powinny dążyć do uelastycznienia godzin pracy swoich pracowników. Po pierwsze wynika to ze specyfiki nowych zawodów. Po drugie, dążąc do podniesienia efektywności pracowników, należałoby umożliwić im pracę w godzinach, w których pracuje im się najlepiej.

**Agnieszka Kolenda**  
Executive Director  
Hays Poland

Czterdziestogodzinny tydzień pracy to od wielu dekad norma w kilkunastu krajach UE. W czasie rewolucji przemysłowej zakłady musiały być uruchomione przez całą dobę. Często czas pracy był nieregulowany, a nawet jeśli – to nieprzeznaczony, przez co pracownicy spędzali w fabrykach po 10-16 godzin dziennie. W wywiadzie udzielonym w 1926 r. Henry Ford tłumaczył, że zdecydował się na wyznaczenie 5-dniowego i 40-godzinnego tygodnia pracy, ponieważ czas wolny jest niezbędnym składnikiem w rosnącym rynku konsumentów.

Od tego czasu zmieniło się nasze życie i przyzwyczajenia. Technologia odmieniła styl pracy, a mimo to standardowy dzień pracy najczęściej trwa osiem godzin.

Zwolennicy skracania czasu pracy powołują się na dane dotyczące produktywności. Okazuje się, że narody, które pracują najdłużej, wcale nie osiągają najlepszej wydajności, mierzonej wartością PKB wypracowaną w ciągu godziny. W tej kategorii najlepsi są Luksemburczycy, Holendrzy, Francuzi oraz Belgowie. Większą produktywność osiągają również przedstawiciele krajów skandynawskich, a w większości z nich pracuje się krócej niż przeciętnie w UE.

Pomimo regulacji dotyczących tygodnia pracy, nadal duża część pracowników pracuje w godzinach nadliczbowych.

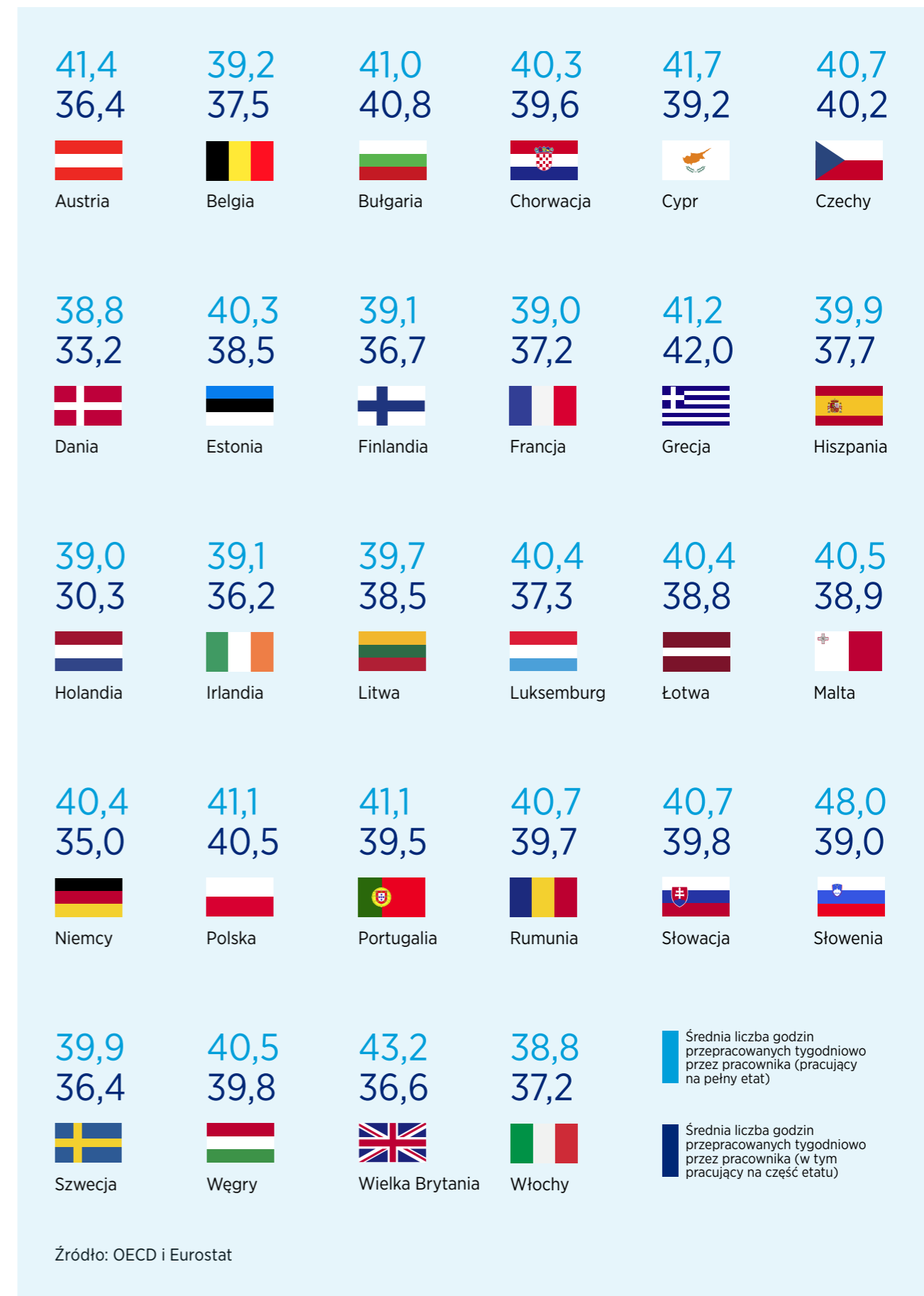
Według danych Eurostatu, w UE przeciętny pracownik zatrudniony na pełny etat pracuje 40,3 godziny w tygodniu. Najbardziej zapracowani są Brytyjczycy. Kolejni są pracownicy na Cyprze (41,7), w Austrii (41,4), Grecji (41,2) oraz w Polsce i Portugalii (po 41,1 godziny). Choć Polska nadal znajduje się w czołówce krajów UE pod względem czasu spędzanego w pracy, to względem roku 2016 pracujemy mniej. Dwa lata temu w pracy spędzaliśmy średnio 43,6 godziny tygodniowo. Wtedy też niemal ¼ zatrudnionych pracowało po godzinach.

Włączając pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin, w UE przeciętny zatrudniony pracuje średnio 37,1 godziny w tygodniu. W takim ujęciu najbardziej zapracowani są Grecy. Kolejni są pracownicy w Bułgarii (40,8) oraz w Polsce (40,5 godziny). Najmniej pracują Holendrzy, których tydzień roboczy to zaledwie 30,3 godzin oraz Duńczycy (33,2 godziny) i Norwegowie (33,9 godziny).

## Czy w obecnym miejscu pracy pracujesz w nadgodzinach?



## Ile godzin tygodniowo pracujesz w nadgodzinach?



Średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo przez pracownika (pracujący na pełny etat)

Średnia liczba godzin przepracowanych tygodniowo przez pracownika (w tym pracujący na część etatu)

# NIEZALEŻNIE OD STANOWISKA



Work-life balance nie musi stać w sprzeczności z dużym nakładem pracy. W efektywnej równowadze nie tyle chodzi o równowagę pomiędzy czasem przeznaczonym na pracę, co o jakość tego czasu oraz poziom zaangażowania i uwagi. Pracownicy coraz częściej oczekują od organizacji, że te ułatwią im osiągnięcie tego stanu, dlatego w rankingach popularności pracodawców przodują firmy, które wprowadzą rozwiązania pomagające pracownikom efektywnie wykorzystywać czas, np. pracę z domu, elastyczny czas pracy czy też rozliczenie za efekty pracy, a nie za czas w niej spędzony.

**Paula Rejmer**  
Managing Director Expert Perm/ Response  
Hays Poland

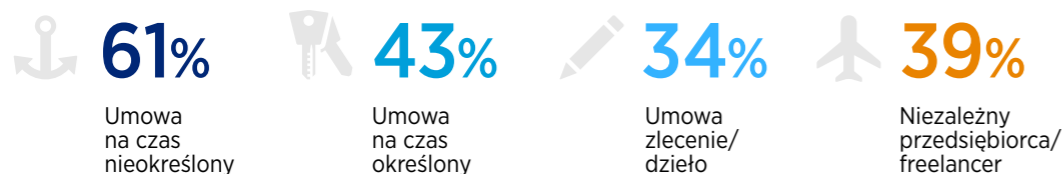
Nadgodziny – mimo mniejszej ich liczby niż dwa lata temu – wciąż są obecne w życiu zawodowym wszystkich pracowników, niezależnie od płci, wieku, obszaru specjalizacji, zajmowanego stanowiska oraz formy zatrudnienia.

Liczba nadgodzin wzrasta wraz z poziomem zajmowanego stanowiska – obok 42% specjalistów pracujących w godzinach nadliczbowych, sytuacja taka dotyczy 65% dyrektorów oraz niemal wszystkich prezesów i zarządzających. Wynika to z rosnącego wraz z poziomem stanowiska zakresu obowiązków oraz konieczności

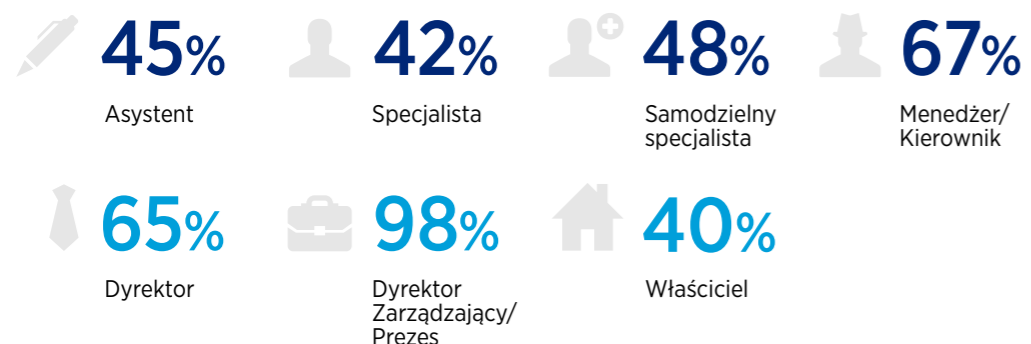
zarządzania coraz liczniejszym zespołem. Co więcej, osoby na stanowiskach kierowniczych częściej współpracują z oddziałami firmy i klientami operującymi w innych strefach czasowych, co stwarza dodatkowe okazje do pracy w nadgodzinach.

Których specjalizacji dotyczy najczęściej praca w nadgodzinach? Prym wiedzie szeroko pojęta produkcja, obsługa klienta oraz rozwój biznesu. Jednocześnie są to specjalizacje, w których firmom niezwykle trudno jest pozyskać odpowiednich pracowników.

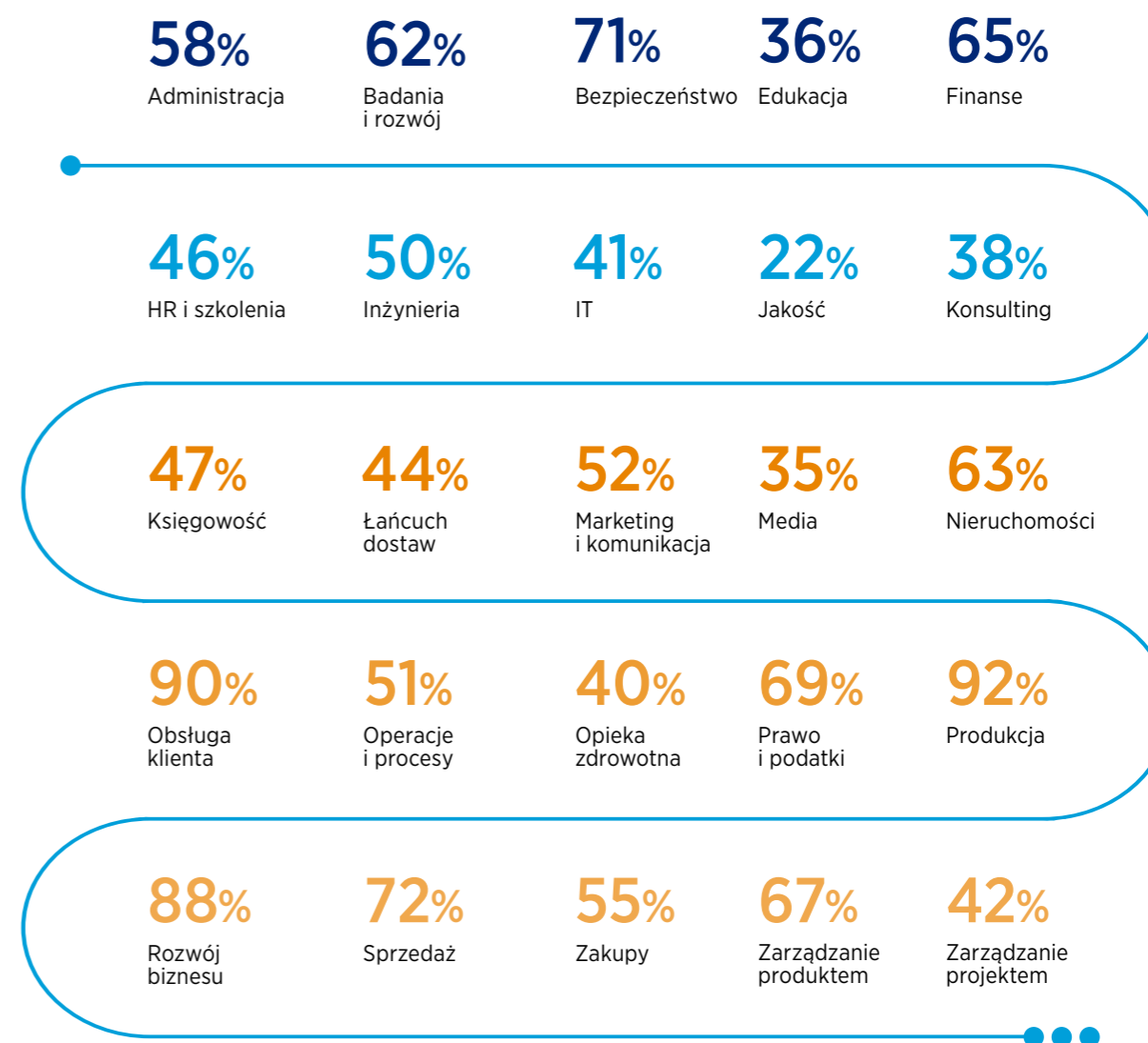
## Pracujący w nadgodzinach w zależności od formy zatrudnienia



## Pracujący w nadgodzinach w zależności od zajmowanego stanowiska



## Pracujący w nadgodzinach w zależności od obszaru specjalizacji



Mniejsza liczba nadgodzin niż dwa lata temu wynika ze zmian zachodzących na rynku pracy i rosnących oczekiwań pracowników. W ostatnich latach zmieniło się też znaczenie pojęcia work-life balance wśród osób aktywnych na rynku

pracy. Polski rynek pracy jest na takim etapie rozwoju, gdzie równowaga między sferą zawodową a prywatną ma coraz większe znaczenie dla pracowników.

## NEGATYWNE SKUTKI



Pogarszające się samopoczucie to prosta droga do wypalenia zawodowego. Znika zaangażowanie i motywacja, a pojawia się zrezygnowanie i niska efektywność pracy. To sytuacja niekorzystna z punktu widzenia zarówno pracodawców, jak i pracowników. Dlatego firmy coraz przychylniej patrzą na kwestie work-life balance oraz starają się dostosować kulturę pracy do oczekiwań zatrudnionych. Sprzyjają temu odpowiednie świadczenia dodatkowe, kultura organizacyjna oraz zaufanie, które jest najsilniejszym fundamentem dla promowania pożądanych postaw.

**Dorota Nakonieczna**  
HR Business Partner  
Hays Poland

Praca w nadgodzinach i towarzyszącym im stresie prowadzi do szeregu dolegliwości obniżających komfort pracy i życia. Efektywność pracy spada, pojawiają się trudności z koncentracją oraz podenerwowanie czy nieuwaga. W konsekwencji to, co zwykle zajmuje trzy kwadransy, przeciąga się do kilku godzin. Już co trzeci pracownik doświadczył negatywnych konsekwencji dla

samopoczucia lub problemów zdrowotnych wynikających ze zbyt wysokiego poziomu stresu w miejscu pracy. Najczęstszymi konsekwencjami doświadczania wysokiego poziomu stresu w miejscu pracy są podenerwowanie i irytacja, kłopoty ze snem oraz zmęczenie. Dolegliwości potęgowane są przez nadgodziny oraz nieergonomiczne stanowiska pracy.

### Czy doświadczasz negatywnych konsekwencji dla samopoczucia z powodu nadgodzin i towarzyszącego stresu?

**74%**

Tak

**19%**

Nie

**7%**

Nie wiem/ trudno powiedzieć

### Jakich konsekwencji dla zdrowia i samopoczucia doświadczasz z powodu nadgodzin i towarzyszącego stresu?

**73%**

Podenerwowanie, irytacja

**66%**

Kłopoty ze snem

**62%**

Zmęczenie, apatia

**58%**

Ból głowy

**53%**

Smutek, przygnębienie

**48%**

Lęk

**46%**

Pogorszenie koncentracji

**45%**

Problemy żołądkowe

**36%**

Zwiększona absencja chorobowa

**33%**

Depresja

**31%**

Duszności, kołatanie serca

**29%**

Sięganie po używki

**27%**

Wzmoczony apetyt

**18%**

Brak apetytu

**10%**

Inne\*

Procenty nie sumują się do 100, ponieważ można było zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.  
\*Wśród innych respondenci wymieniali problemy z kręgosłupem, ciśnieniem, wypadanie włosów, drżenie rąk, nerwobóle. Zwracali również uwagę, że stres przekłada się na sytuację rodzinną – zdenerwowanie pracownika dotyka jego bliskich.

## NIEKONIECZNIE PRZEPRACOWANI



Oś debaty o projekcie skrócenia czasu pracy w Polsce do 35 godzin tygodniowo wyznacza traktowanie czasu pracy albo jako narzędzia wzrostu PKB, albo jako jednego z ciężarów życia społecznego. Przeciwnicy projektu skupiają się na kosztach, jakie może nieść skrócenie czasu pracy dla gospodarki, w tym na osłabieniu konkurencyjności rynku. Zwolennicy wskazują, że każdy argument tego rodzaju można zastosować wobec takich zdobyczy cywilizacyjnych jak emerytura czy płatny urlop, a stopniowe skracanie czasu pracy stanowi jeden z celów postępu technologicznego.

**Aleksandra Tyszkiewicz**  
Service Delivery Director  
Hays Poland

W Polsce obecnie toczy się dyskusja o czasie pracy – skróceniu 40-godzinowego tygodnia pracy o 5 godzin. Zwolennicy twierdzą, że spędzamy większość życia w pracy – sprawy służbowe zaprzęają nasze myśli także w czasie wolnym – zmagamy się ze stresem i nie mamy czasu dla siebie. Świat poszedł do przodu, a my dalej pracujemy tyle samo, co sto lat temu. Tymczasem pracujemy znacznie wydajniej i efektywniej, więc powinno być nas stać na skrócenie czasu pracy. Przeciwnicy podkreślają natomiast, że taka zmiana nie jest rozwiązaniem korzystnym w obliczu nadal wysokiej średniej liczby przepracowanych przez Polaków godzin nadliczbowych. Pomysł skrócenia czasu pracy może być dobry, ale pod warunkiem, że zwiększymy wydajność. To z kolei wymaga wypracowania nowych nawyków, odpowiedniej kultury pracy oraz inwestycji w pracowników.

We Francji już 20 lat temu skrócono tydzień pracy do 35 godzin, a głównym celem takiego kroku było zmniejszenie bezrobocia. Socjaliści uważali, że Francuzi, aby osiągnąć odpowiednie PKB, muszą jako naród przepracować określoną liczbę godzin. A więc jeśli każdy będzie pracował krócej, to więcej osób znajdzie zatrudnienie. I choć dzięki reformie rzeczywiście powstało kilkaset tysięcy nowych

miejsc pracy, a wydajność pracowników wzrosła, to wysokie koszty pracy i brak elastyczności doprowadziły do bankructwa wiele firm i negatywnie odbiły się na konkurencyjności francuskiej gospodarki.

Zdaniem wielu ekspertów skrócenie czasu pracy nie jest priorytetową zmianą, której polski rynek pracy potrzebuje. Firmy borykają się z problemem niewystarczającej dostępności pracowników i kolejny ruch obniżający podaż pracy może się negatywnie odbić na rozwoju struktur, ale także rynku pracy. Nie ma gwarancji, że pracodawcy nie zdecydują się na obniżenie wynagrodzeń po redukcji czasu pracy. Ponadto i tak pracujemy coraz mniej, w miarę jak rośnie PKB i wynagrodzenia. W latach 90. w Polsce pracowało się średnio 45 godzin w tygodniu, teraz pracuje się 41 godzin. Ten spadek wpisuje się w ogólnoswiatowy trend. Nagłe wprowadzenie 35 godzin byłoby przeskoczeniem kilku kroków. Warto jednak zacząć od walki z łamaniem praw pracowniczych i wyeliminowania nadużyć. Ważna jest też poprawa kultury organizacyjnej, tak aby pracownicy nie odczuwali presji na zostawanie w firmie po godzinach, a także obniżenie poziomu odczuwanego stresu.



## DOBRE ROZWIĄZANIA



Praca elastyczna to nie przywilej, ale sposób pracy w organizacji budowanej na zaufaniu. Pracownikom łatwiej jest zachować work-life balance, kiedy nie muszą wybierać i poświęcać rozwoju zawodowego kosztem zobowiązań rodzinnych. Zwiększenie samodzielności pracowników w zarządzaniu czasem pracy stawia jednak przed firmami i menedżerami szereg wyzwań. Wymusza m.in. dużo powszechniejsze korzystanie z nowoczesnych technologii, zdalnego dostępu do zasobów firmy i elektronicznego obiegu dokumentów.

**Paulina Łukaszuk**  
Communications Manager  
Hays Poland

Złe samopoczucie, zwiększająca się rotacja, wypalenie zawodowe dotykające kluczowych pracowników – to ogromne wyzwanie dla firm. Brak zaangażowania i obniżona motywacja zatrudnionego przekłada się na niską efektywność całej organizacji. Dla biznesu jest to wyczerpująco nieopłacalne. Dlatego coraz częściej firmy

dbają o kulturę organizacyjną promującą odpowiednie postawy i zachęcającą do zdrowego rozdzielenia obowiązków zawodowych od prywatnych. Oferują też elastyczny czas pracy i świadczenia, które pomagają w zachowaniu równowagi.

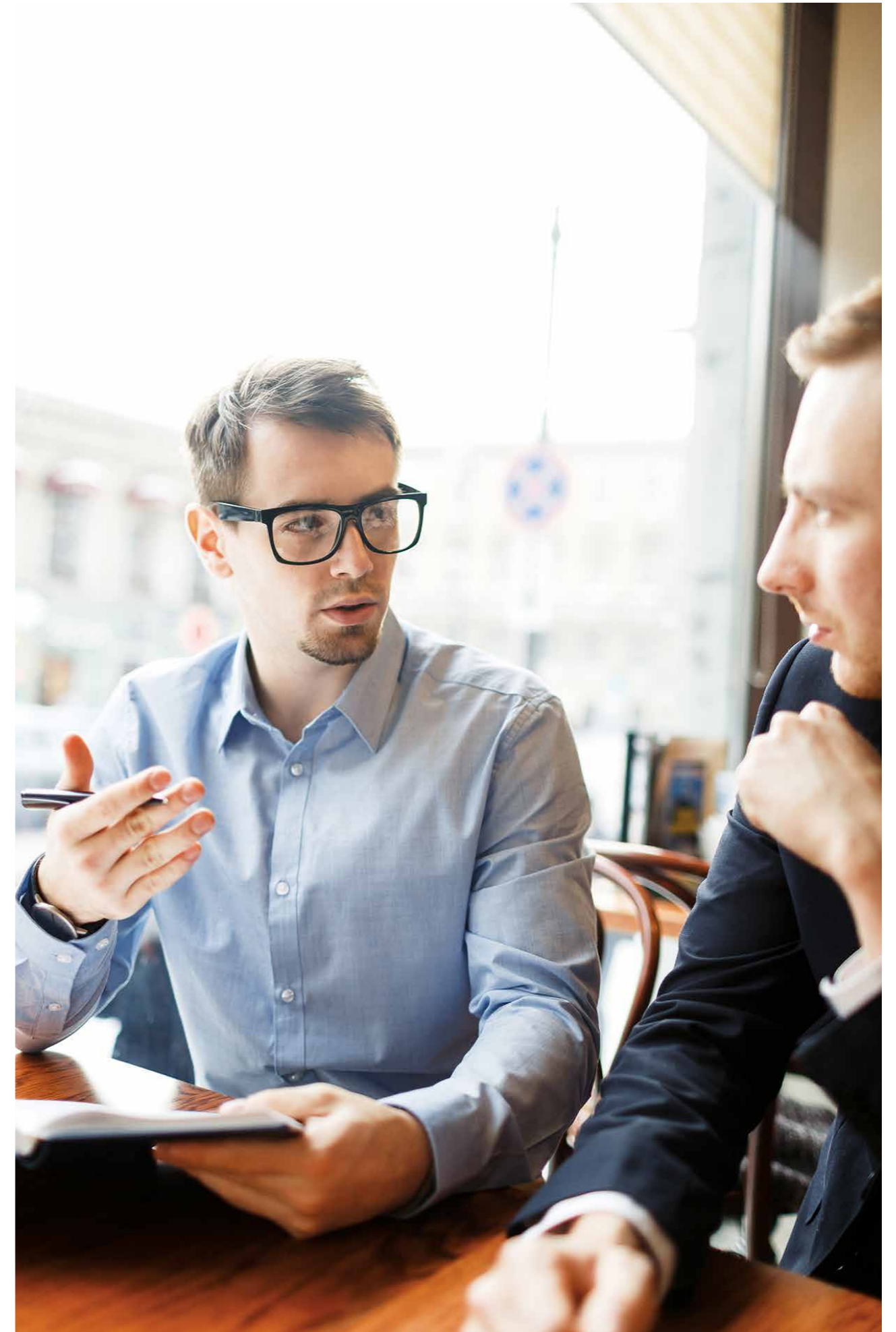
### Rozwiązania oferowane przez pracodawców



\* Odsetek firm oferujących rozwiązanie

\*\* Odsetek pracowników korzystających z rozwiązania

\*\*\* Odsetek pracowników którzy nie wiedzą, czy mogą korzystać z tego rozwiązania



# ZAPRASZAMY DO KONTAKTU

---

## **Warszawa**

T: +48 22 584 5650  
E: warsaw@hays.pl

## **Kraków**

T: +48 12 290 4460  
E: krakow@hays.pl

## **Katowice**

T: +48 32 603 7480  
E: katowice@hays.pl

## **Trójmiasto**

T: +48 58 782 6880  
E: tricity@hays.pl

## **Poznań**

T: +48 61 625 9111  
E: poznan@hays.pl

## **Wrocław**

T: +48 71 347 9980  
E: wroclaw@hays.pl

**hays.pl**