



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

---

# Wyniki wstępnego badania pracodawców i pracowników realizujących projekty pilotażowe skrócenia czasu pracy

Marcin Łata

Departament Analiz Ekonomicznych

Warszawa, 22 kwietnia 2026 r.

# Skrócony czas pracy – kontekst badania

Pierwsze w Polsce systemowe badanie wpływu skróconego czasu pracy na funkcjonowanie organizacji.

Jedno z największych badań tego typu na świecie, które obejmuje



80 organizacji  
(pracodawców)



5688  
pracowników

Badanie umożliwia analizę wpływu skrócenia czasu pracy na

- ⇒ organizację pracy
- ⇒ wydajność i efektywność
- ⇒ wyniki finansowe i operacyjne

Projekt realizuje podejście polityki opartej na dowodach (evidence-based policy).

Nie badamy opinii o skróconym czasie pracy - badamy rzeczywiste funkcjonowanie organizacji.



# Skala i zakres badania

## Zróżnicowany przekrój organizacji

- ✓ różne branże
- ✓ różne wielkości organizacji
- ✓ różne modele i struktury organizacyjne

## Sposób realizacji badania

- ✓ pomiar bazowy (przed pilotażem)
- ✓ pomiary kwartalne (w trakcie trwania pilotażu i po zakończeniu)

## Wysoka responsywność

- ✓ 100% odpowiedzi od pracodawców
- ✓ 96% odpowiedzi od pracowników

## Sposób realizacji badania

- ✓ grupy o zróżnicowanym dostępie do narzędzi cyfrowych
- ✓ udział osób niewykonyjących pracy przy komputerze
- ✓ uwzględnienie udziału osób o zróżnicowanych potrzebach

# Co mierzymy po stronie pracodawcy?

## Sytuacja ekonomiczna

- przychody i zyski
- stabilność finansowa
- rentowność

## Warunki i organizacja pracy

- rotacja i absencja chorobowa pracowników
- poziom zatrudnienia i wydajności pracy
- doświadczenie we wdrażaniu SCP

## Dobrostan pracowników w ocenie pracodawcy

- równowaga praca-życie prywatne
- poziom stresu
- aktywność fizyczna

## Postawy, obawy i oczekiwania wobec skrócenia czasu pracy

- poziom akceptacji idei SCP
- obawy i korzyści
- preferowane modele SCP

# Co mierzymy po stronie pracownika?

## Warunki i organizacja pracy

- subiektywne obciążenie pracą
- poziom motywacji
- ogólne zadowolenie z pracy
- satysfakcja z relacji w zespole

## Dobrostan pracowników

- równowaga praca-życie prywatne
- poziom stresu
- aktywność fizyczna

## Postawy, obawy i oczekiwania wobec skrócenia czasu pracy

- poziom akceptacji idei SCP
- obawy i korzyści
- preferowane modele SCP

# Pracodawcy i pracownicy uczestniczący w badaniu

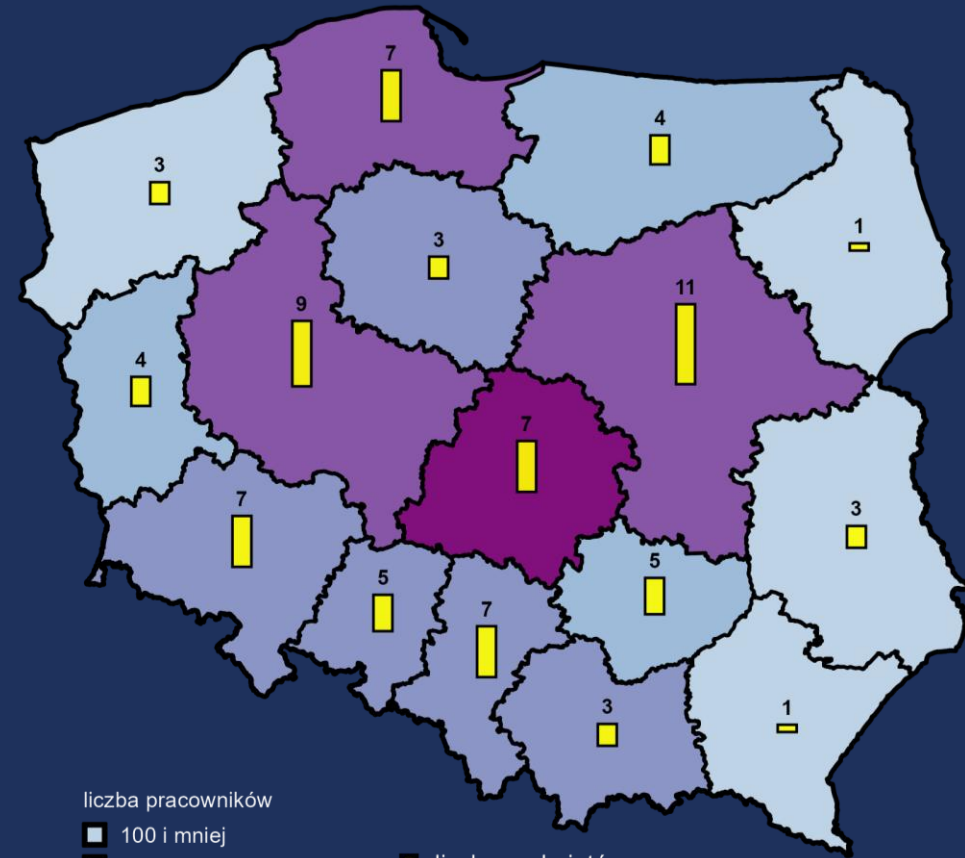
Pilotaż skróconego czasu pracy obejmuje pracodawców i pracowników ze wszystkich województw

Najwięcej pracodawców:

mazowieckie, wielkopolskie, dolnośląskie, łódzkie, pomorskie, śląskie

Najwięcej pracowników:

łódzkie, pomorskie, wielkopolskie, mazowieckie



liczba pracowników

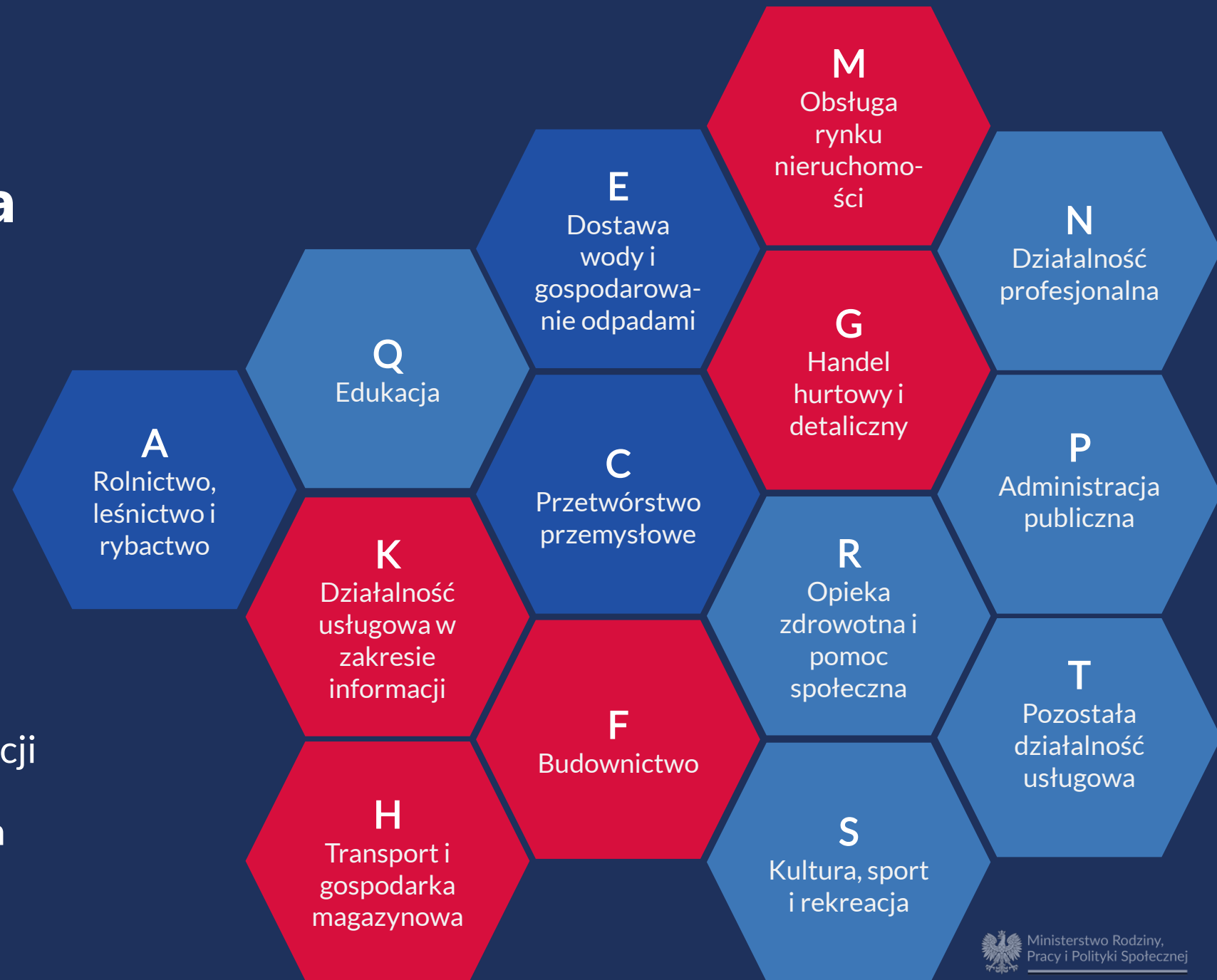
- 100 i mniej
- od 101 do 200
- od 201 do 500
- od 501 do 1000
- powyżej 1000

liczba podmiotów



# Charakterystyka pracodawców

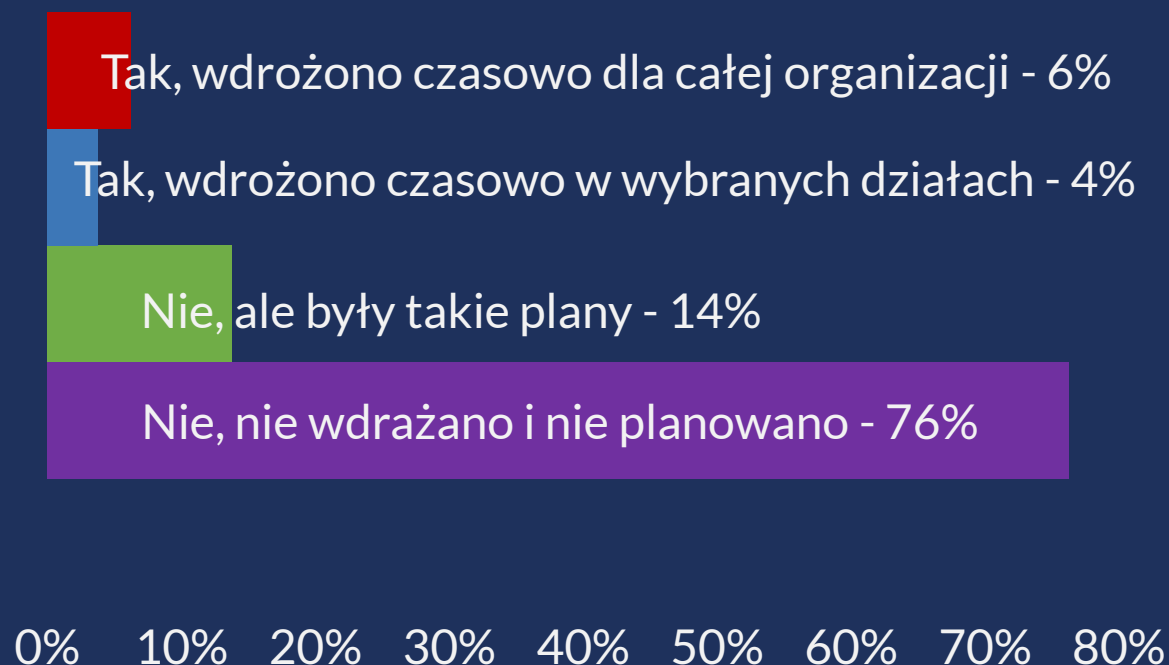
- ✓ ustabilizowana struktura organizacyjna i model operacyjny
- ✓ zróżnicowanie branżowe
- ✓ większy udział mniejszych podmiotów
- ✓ tradycyjne modele organizacji pracy, przy ograniczonym wykorzystaniu elastycznych rozwiązań



# Charakterystyka pracodawców

Wdrażanie programów skróconego czasu pracy w organizacjach w ciągu ostatnich 5 lat

Pilotaż realizowany jest w organizacjach, które dotychczas nie wdrażały rozwiązań związanych ze skróceniem czasu pracy

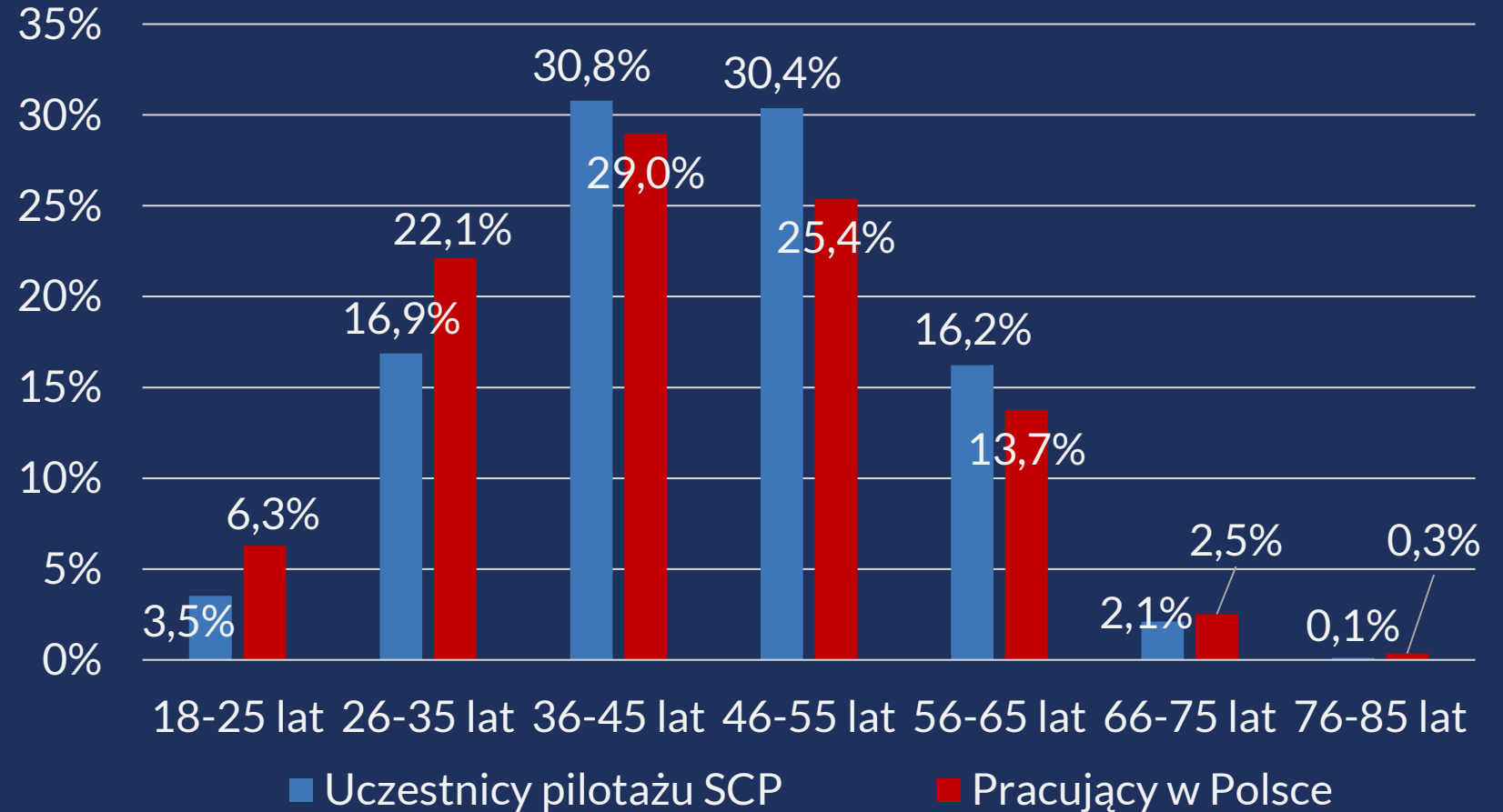


# Charakterystyka pracowników

W badaniu wzięło udział  
5311 respondentów.

70% kobiet

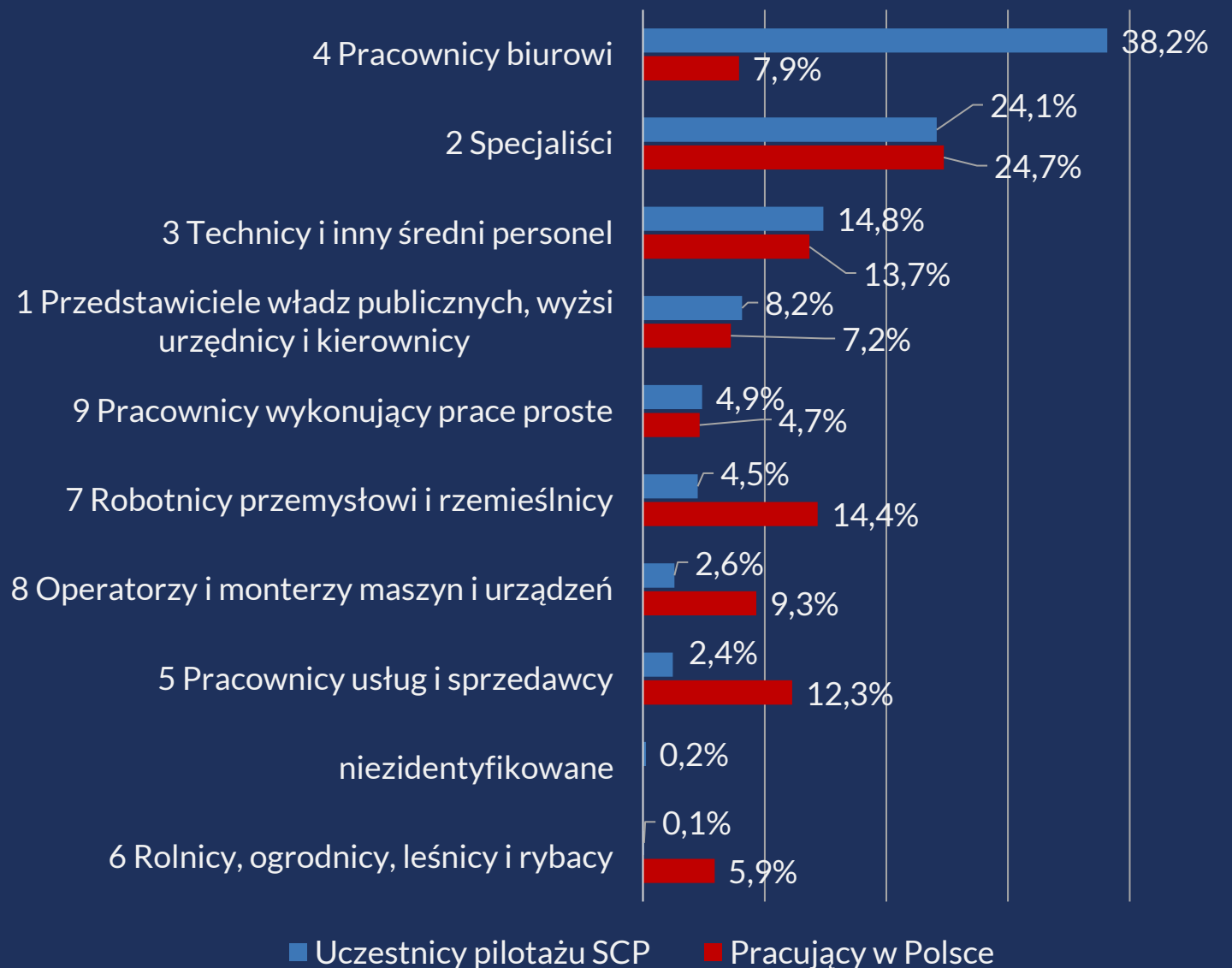
30% mężczyźni





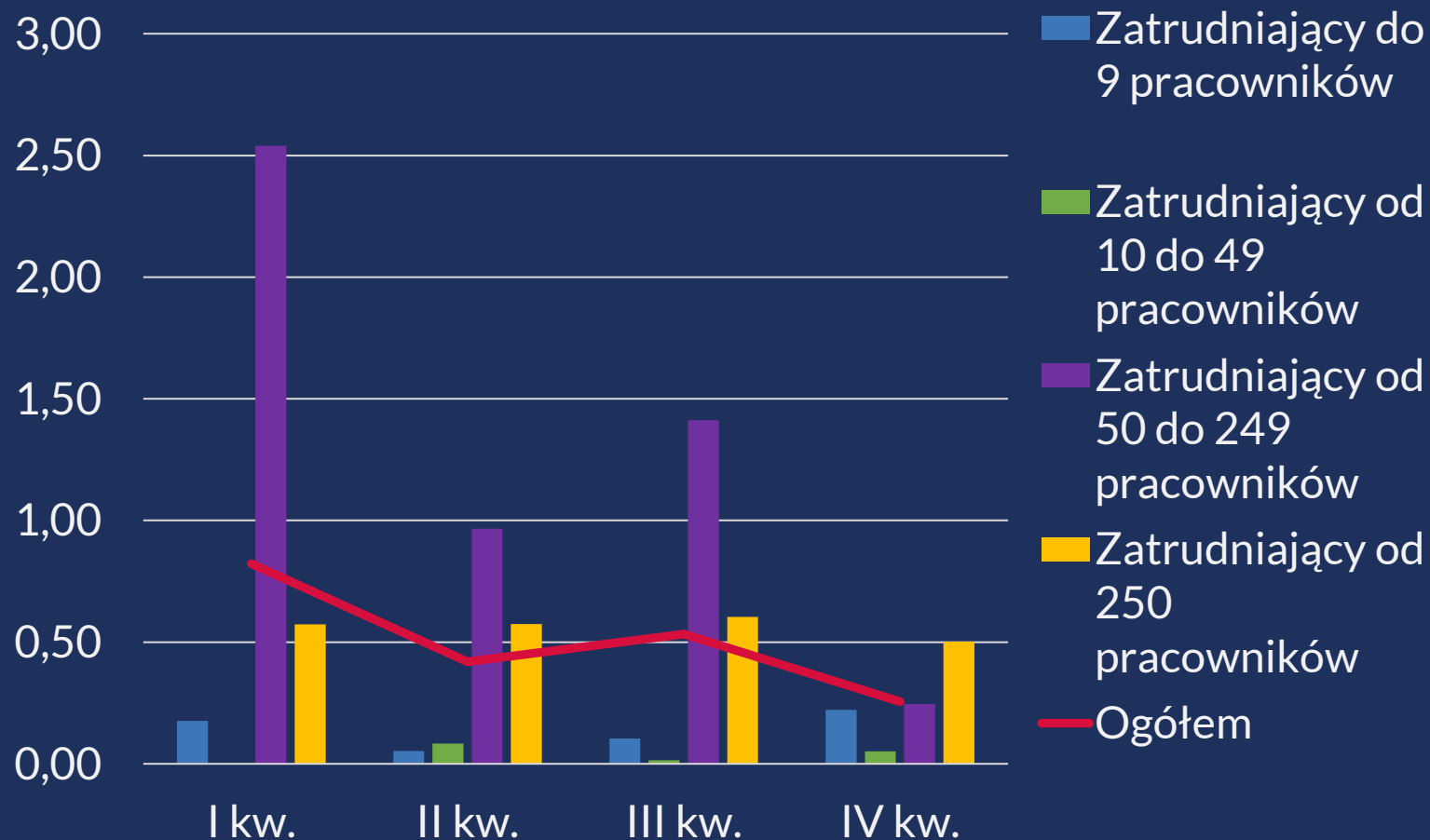
# Charakterystyka pracowników

- ✓ wysoki udział zawodów o charakterze administracyjnym, specjalistycznym oraz biurowym
- ✓ duże doświadczenie zawodowe (11 – 30 lat) z krótkim okresem zatrudnienia w aktualnym miejscu pracy (do 10 lat)



# Średni poziom zysków ze sprzedaży w 2025 r.

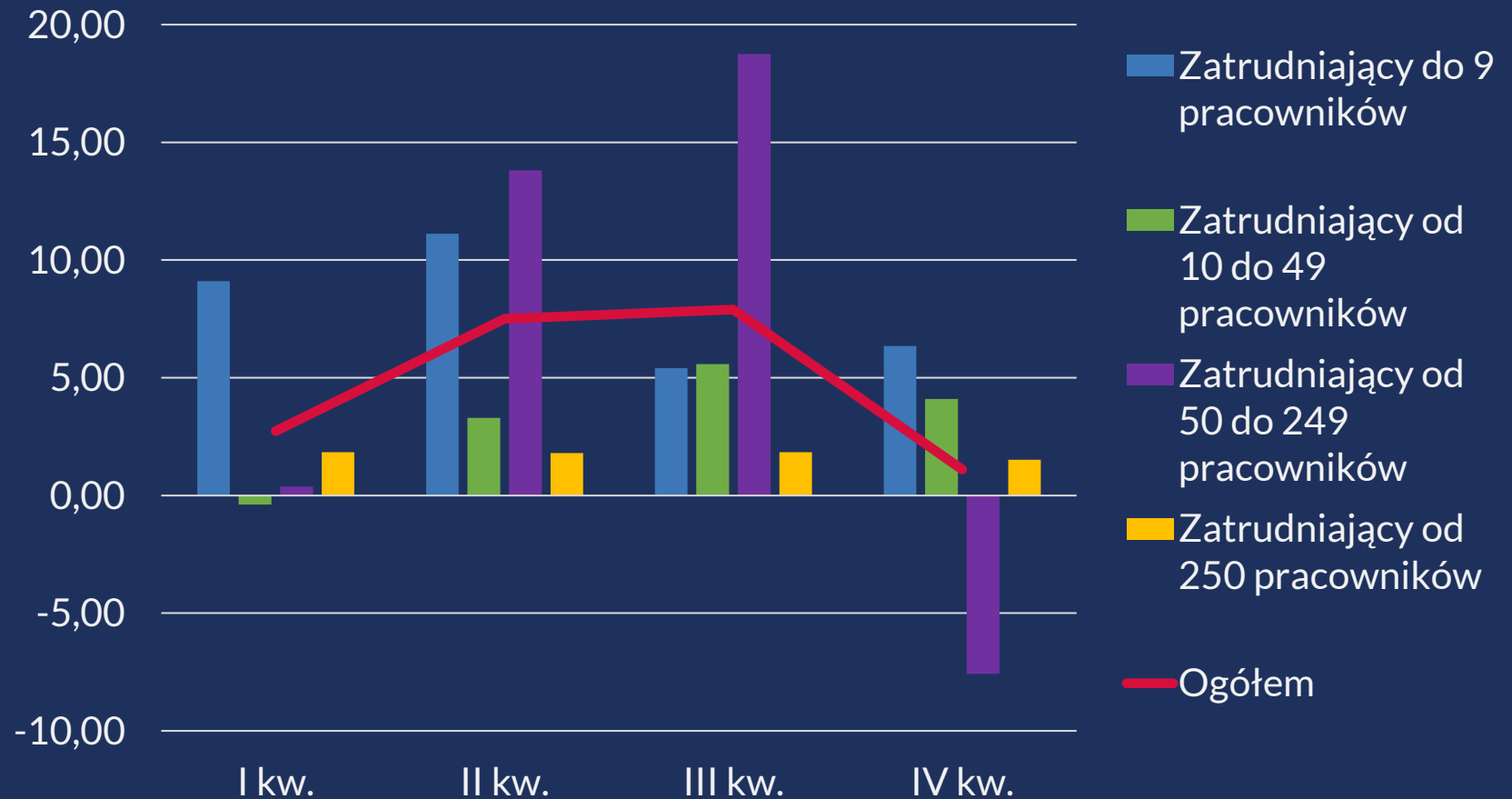
- ✓ w większości dodatnie wyniki operacyjne i finansowe
- ✓ branżowe różnicowanie wyników





# Średnia wartość rentowności w 2025 r.

- ✓ stabilność efektywności ekonomicznej
- ✓ okresowa zmienności wyników



# Obciążenie pracą w 2025r. w podziale na cechy demograficzne pracowników

**58,0% odpowiednie obciążenie**

Nadmierne obciążenie pracą częściej  
deklarują



kobiety



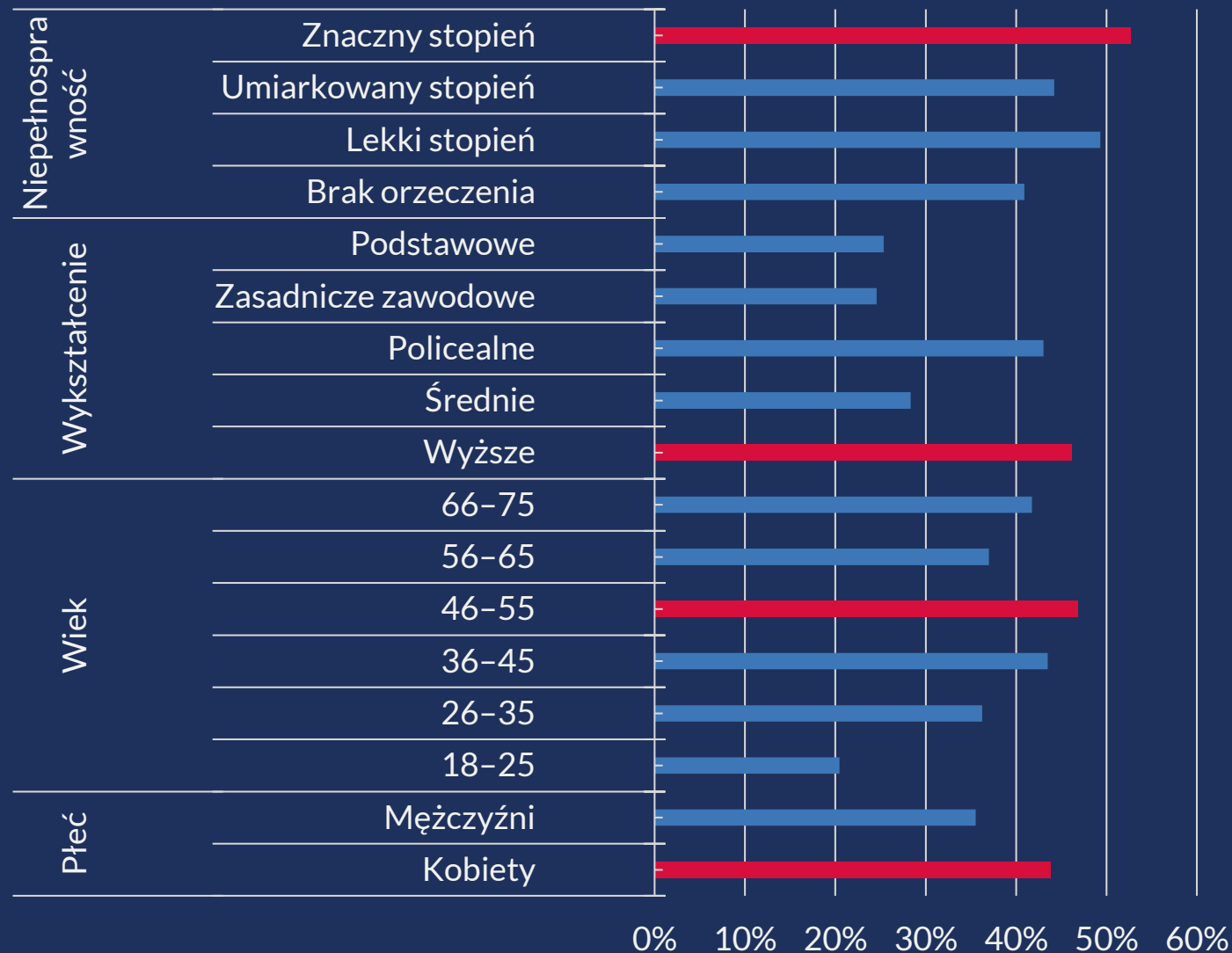
osoby w wieku 46-55 lat



osoby z wykształceniem wyższym



osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności



# Motywacja i zadowolenie z pracy w 2025 r.

**63,5%**

**Wysoka motywacja do pracy**

**60,0%**

**Ogólne zadowolenie z pracy**

Największą motywację do pracy oraz najwyższe ogóle zadowolenie z pracy deklarują



osoby w wieku 66 – 75 lat



mężczyźni



osoby z wykształceniem  
zasadniczym zawodowym



osoby bez orzeczenia o  
niepełnosprawności

# Dobrostan pracowników w 2025 r.

**38,3%**

**Wysoka równowaga pomiędzy  
pracą a życiem prywatnym**

Większą równowagę praca-życie  
prywatne deklarują



mężczyźni



osoby w wieku 18 - 25 lat



osoby z wykształceniem  
zawodowym

**42,9%**

**Wysoki poziom stresu  
związanego z pracą**

Wysoki poziom stresu  
deklarują



kobiety



osoby z  
wykształceniem  
wyższym



osoby w wieku  
36 - 45 lat

**40,4%**

**Wysoka aktywność  
fizyczna**

Wysoką aktywność  
fizyczną deklarują



mężczyźni



osoby w wieku 18 - 25 lat



osoby z wykształceniem  
wyższym



# Ocena pracodawców i pracowników koncepcji skróconego czasu pracy



## Ocena pracodawców

- ✓ 85,9% pracodawców ocenia koncepcję skróconego czasu pracy bardzo dobrze lub dobrze
- ✓ W 2025 r. wzrosły obawy pracodawców wobec koncepcji skróconego czasu pracy
- ✓ Korzyści z wprowadzenia skróconego czasu pracy wzrosły zwłaszcza w drugiej połowie roku

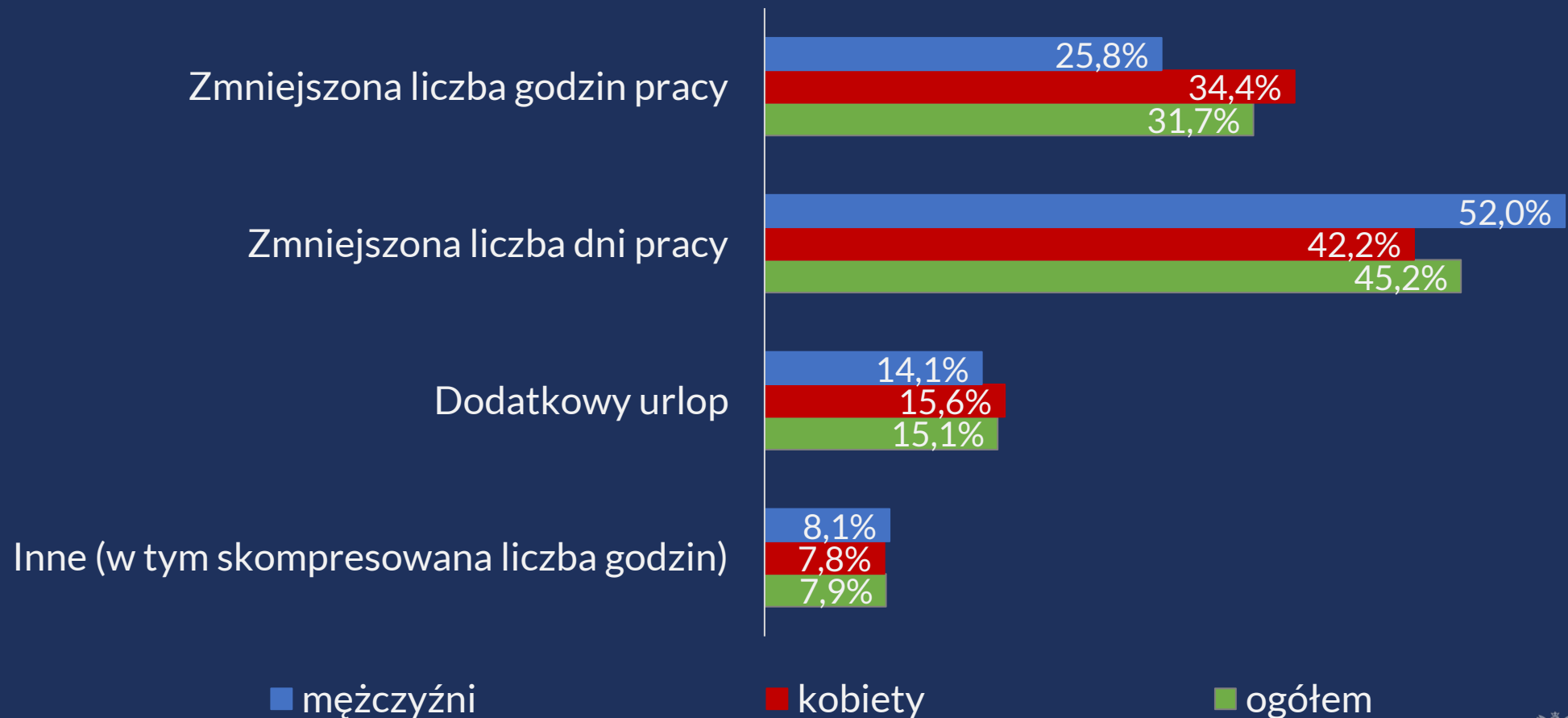


## Ocena pracowników

- ✓ 79,0% pracowników ocenia koncepcję skróconego czasu pracy bardzo dobrze lub dobrze
- ✓ Obawy związane ze skróceniem czasu pracy rosły, głównie wśród kobiet
- ✓ Jednocześnie wzrastało postrzeganie potencjalnych korzyści skrócenia czasu pracy, w większej mierze wśród mężczyzn



# Formy skróconego czasu pracy preferowane przez pracowników



# Podsumowanie

- ✓ stabilna sytuacja badanych podmiotów w wymiarze ekonomicznym i obszarze organizacji pracy
- ✓ zróżnicowanie warunków pracy i dobrostanu pracowników
- ✓ wzrost subiektywnego obciążenia pracą
- ✓ motywacja do pracy oraz ogólne zadowolenie z pracy na umiarkowanie wysokim poziomie  
pracownicy konsekwentnie oceniają poziom motywacji i satysfakcji wyżej niż pracodawcy
- ✓ ocena koncepcji skróconego czasu pracy jest wysoka
- ✓ największe zainteresowanie dotyczy zmniejszenia liczby dni pracy



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

---

# Dziękuję za uwagę

Marcin Łata

Departament Analiz Ekonomicznych