

INFORMACJA PRASOWA

Elastyczna praca to nie stała dostępność

Możliwość wyboru miejsca i czasu pracy może ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Problem zaczyna się wtedy, gdy elastyczność oznacza nieregularną pracę, duże obciążenie albo konieczność pozostawiania w kontakcie po godzinach. Najnowszy raport Eurofound i badania prowadzone w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym pokazują, że o jakości odpoczynku decyduje nie tylko liczba przepracowanych godzin, lecz także sposób organizacji pracy.

Raport Eurofound (Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy) „Working anytime, anywhere: The quality of working time in the EU” pokazuje, że elastyczność pracy ma dwie strony. Większa swoboda w organizacji czasu i miejsca pracy może ułatwiać godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym. Jednocześnie praca poza siedzibą pracodawcy może oznaczać wydłużenie faktycznego czasu pracy, nieregularne godziny oraz większą dostępność po jej zakończeniu. Szczególne znaczenie ma zacieranie się granicy między czasem pracy a czasem wolnym. Eurofound wskazuje, że częste telefony, wiadomości i inne kontakty służbowe poza godzinami pracy są silnie związane ze stresem, większym obciążeniem psychicznym oraz trudnościami w zachowaniu równowagi między pracą z życiem prywatnym.

Elastyczność pomaga, jeśli daje rzeczywisty wybór

Związki między elastycznymi formami pracy a równowagą między życiem zawodowym i prywatnym były przedmiotem badań prowadzonych w CIOP-PIB. Dr Katarzyna Hildt-Ciupińska i dr Karolina Pawłowska-Cypriśiak z Pracowni Fizjologii i Higieny Pracy wykazały, że sama elastyczność nie gwarantuje lepszej równowagi między pracą a życiem prywatnym. Kluczowe jest to, czy pracownik rzeczywiście zyskuje większy wpływ na organizację własnego czasu.

Możliwość dostosowania godzin pracy do innych obowiązków może ułatwiać codzienne funkcjonowanie. Jeżeli jednak elastyczność oznacza pracę poza standardowymi godzinami i stałą dostępność, granica między pracą a odpoczynkiem zaczyna się zacierać.. Obowiązki zawodowe coraz łatwiej wkraczają w czas przeznaczony na życie rodzinne i regenerację. Dlatego o korzyściach z elastycznej pracy decyduje nie tylko to, gdzie i kiedy można pracować, ale przede wszystkim ile rzeczywistego wpływu na te warunki ma sam pracownik..

Odpoczynek zaczyna się jeszcze w pracy

Znaczenie regeneracji po pracy bada Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Badania wskazują, że skuteczny odpoczynek zależy nie tylko od tego, co robimy po jej zakończeniu, ale również od warunków, w jakich wcześniej wykonywaliśmy swoje obowiązki. Dla regeneracji szczególne znaczenie mają:

- psychiczne oderwanie się od pracy - zaprzestanie myślenia o pracy po jej zakończeniu,
- relaks i umiejętność wyciszenia się,
- aktywności podejmowane dla przyjemności,
- swoboda decydowania o własnym czasie wolnym i sposobie jego spędzania.

Ma to praktyczne znaczenie również dla organizacji pracy. Trudno o pełną regenerację, jeśli po zakończeniu pracy nadal odpowiadamy na wiadomości, zastanawiamy się nad niezakończonymi zadaniami albo pozostajemy w gotowości na wypadek, gdybyśmy byli potrzebni. Dlatego działania wspierające dobrostan pracowników nie powinny ograniczać się do zachęcania ich do „lepszego odpoczynku”. Ważne są również obciążenie pracą, przewidywalność, autonomia i zasady dotyczące dostępności.

– *Możliwość odpoczynku zaczyna się już w miejscu pracy. Znaczenie mają wpływ na wykonywanie zadań, wsparcie i poczucie bezpieczeństwa. Jeśli chcemy wspierać regenerację pracowników, powinniśmy przyrzeć się także organizacji pracy i oczekiwaniom dotyczącym dostępności po godzinach* – podkreśla dr Zofia Mockała kierująca Pracownią Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB.

ReSetApp: wiedza o regeneracji w praktyce

Jednym z rezultatów prac ekspertów CIOP-PIB jest bezpłatna aplikacja mobilna ReSetApp, przeznaczona m.in. dla osób pracujących zdalnie, hybrydowo, za pośrednictwem platform cyfrowych oraz w elastycznych godzinach. Bezpłatne narzędzie pomaga użytkownikowi przyrzeć się czterem obszarom regeneracji: oderwaniu od pracy, relaksacji, poczuciu mistrzostwa oraz kontroli nad czasem po pracy. Aplikacja łączy krótkie treści edukacyjne, autorefleksję i proste ćwiczenia możliwe do wykonania w ciągu kilku minut. W ten sposób ma wspierać świadomy odpoczynek i pomagać w rozpoznawaniu sposobów regeneracji najlepiej odpowiadających indywidualnym potrzebom.

Nie tylko ile pracujemy, ale jak pracujemy

CIOP-PIB prowadzi równolegle badania dotyczące różnych systemów organizacji czasu pracy. W projekcie kierowanym przez dr. hab. Łukasza Bakę analizowane są psychospołeczne warunki pracy, styl życia, zdrowie psychofizyczne i dobrostan osób pracujących m.in. w różnych systemach zmianowych, w skróconym tygodniowym czasie pracy oraz w skróconym godzinowym czasie pracy.

– *Oceniając organizację czasu pracy, trzeba patrzeć szerzej niż na samą liczbę godzin. Znaczenie mają również warunki psychospołeczne, sposób organizacji zadań i możliwości regeneracji pracowników* – podkreśla dr hab. Łukasz Baka z Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy CIOP-PIB.

Elastyczność potrzebuje granic

Europejskie dane i badania prowadzone w CIOP-PIB prowadzą do wspólnego wniosku: o jakości czasu pracy nie decyduje wyłącznie jego długość. Elastyczne formy pracy mogą przynosić korzyści zarówno pracownikom, jak pracodawcom, pod warunkiem że dają rzeczywistą autonomię i nie oznaczają nieograniczonej dyspozycyjności. Badania CIOP-PIB dotyczące równowagi praca–życie pokazują, że istotna jest nie tylko możliwość elastycznego wykonywania obowiązków, ale przede wszystkim to, czy pracownik zachowuje realny wpływ na swój czas i granice pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Dlatego projektując pracę, warto pytać, kiedy i skąd można pracować, ale również, kiedy praca naprawdę się kończy.

8 października 2026 r. Eurofound organizuje w Brukseli briefing „*What is flexible working doing to our working lives?*”, podczas którego zaprezentowane zostaną najnowsze wyniki badań dotyczących elastycznej pracy. To dobra okazja, by europejską dyskusję o czasie pracy uzupełnić o wyniki badań oraz rozwiązania rozwijane w Polsce.

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) prowadzi działalność naukowo-badawczą na rzecz bezpieczeństwa, zdrowia i dobrostanu człowieka w środowisku pracy. Instytut opracowuje rozwiązania techniczne i organizacyjne, metody oceny i ograniczania zagrożeń zawodowych oraz wspiera rozwój zasad ergonomii i kultury bezpieczeństwa. Prowadzi także działalność ekspercką, edukacyjną, normalizacyjną i certyfikacyjną oraz współpracuje z pracodawcami, partnerami społecznymi i instytucjami naukowymi w Polsce i za granicą. Więcej informacji: www.ciop.pl

Dodatkowych informacji udziela:

Marek Sieczkowski
Rzecznik Prasowy
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
e-mail: marek.sieczkowski@ciop.pl
tel. +48 667 601 616