materiał prasowy, 07.11.2023 r.

**Pracowity jak… Polak, czyli jak postrzegamy pracę po godzinach? Raport Aplikuj.pl**

**Temat 35-godzinnego tygodnia pracy coraz częściej przebija się w mediach i wśród opinii publicznej. Natomiast dzisiaj o tym rozwiązaniu nadal możemy myśleć bardziej w kategoriach egzotyki. Dlaczego? Polacy pracują dużo, także po godzinach. Jak wynika z najnowszego raportu Aplikuj.pl** [**„Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy”**](https://www.aplikuj.pl/ankieta/pracownicy) **9 na 10 osób dopuszcza wykonywanie “nadliczbówek”. Ponad 60 proc. z nich rozważa taką opcję w szczególnych sytuacjach. Z kolei 1/3 badanych osób otwarcie przyznaje, że zgadza się na wykonywanie zadań służbowych poza przyjętymi godzinami[[1]](#footnote-1). A czy podejście pracowników do nadgodzin zmienia się w zależności od wieku? I czy tak samo do pracy po godzinach podchodzą Zetki jak i Baby Boomersi?**

**Które pokolenie najczęściej pracuje po godzinach?**

Badanie przeprowadzone przez [Aplikuj.pl](https://www.aplikuj.pl/) nie pozostawia wątpliwości: im starsze pokolenie, tym mniejsze zastrzeżenia do kwestii nadliczbowych godzin pracy. **W zasadzie wszyscy Baby Boomersi są w stanie wyrazić zgodę na dłuższą pracę, z czego 43 proc. – zawsze i w każdej sytuacji, a 57 proc. – tylko czasami, w szczególnych przypadkach.** Pokolenie osób urodzonych w latach 1945-1964 zdecydowanie wyróżnia się pod tym względem na tle młodszych pracowników. Dla porównania: jednoznacznie twierdzącej odpowiedzi na pytanie **o możliwość pracy po godzinach udzieliło zaledwie 29 proc. Millenialsów i 22 proc. Zetek**. Jednocześnie co dziesiąty przedstawiciel tych pokoleń zupełnie wyklucza “nadliczbówki”.

Czy dane te potwierdzają stereotypy o leniwych „Zetkach” i pracowitości osób z dużym stażem na rynku pracy? - *Zdecydowanie nie – w końcu możliwość nadgodzin w wyjątkowych sytuacjach dopuszcza* ***aż 67 proc. osób urodzonych po 1997 roku i 59 proc. „Igreków”.*** *Natomiast powody tych rozbieżności mogą być zupełnie inne* – **komentuje Izabela Foltyn, Kierownik działu sprzedaży, Aplikuj.pl**

**Różne doświadczenia pokoleniowe a podejście do nadgodzin**

Jedną z możliwych przyczyn związku między wiekiem a stosunkiem do nadgodzin są różne doświadczenia pokoleniowe. Konserwatywny i zhierarchizowany model życia w czasach dorastania Baby Boomersów wpłynął na ich stosunek do pracy. Osoby te są przywiązane do swojego miejsca zatrudnienia i rzadko je zmieniają – zawodowa część życia ma dla nich na tyle duże znaczenie, że często pozostają aktywni na rynku pracy mimo możliwości przejścia na emeryturę. Ponadto wykazują się niekiedy większą solidarnością wobec swoich pracodawców, dlatego też chętniej pracują po godzinach. Młodsze pokolenia zdecydowanie bardziej cenią sobie work-life balance. Często są w stanie zostać dłużej w pracy, jednak nie chcą, by ta zdominowała ich życie.

**-** *Wyniki badania Aplikuj.pl pokazują trend, który obserwujemy od wielu lat. Osobom obecnym na dzisiejszym rynku pracy – szczególnie pracownikom z młodszych generacji – zależy na tym, aby pracodawca wspierał ich wysiłki na rzecz dbania o dobrostan i zachowania work-life balance. Wpływ na te kwestie ma to, ile pracujemy. „Zetki” i Millenialsi coraz częściej odrzucają propozycję pracy „po godzinach”, nawet jeżeli ma iść za tym gratyfikacja finansowa. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku osób urodzonych zaraz na początku drugiej połowy XX wieku i w następnych dekadach. Wśród Baby-boomersów i osób z pokolenia X nadal panuje przekonanie, że trzeba pracować więcej i dłużej, żeby udowodnić swoją wartość lub po prostu spełnić oczekiwania szefa, bo kiedyś praca w nadliczbowych godzinach była czymś oczywistym* – **komentuje Michał Wróbel, HR Business Partner, Intrum.**

**Informacja o nadgodzinach w ofercie pracy?**

Obecnie nie jest to często stosowana praktyka, ale warto, żeby w przyszłości pracodawcy ją rozważali. Dlaczego warto informować potencjalnych pracowników o nadgodzinach już na etapie tworzenia oferty pracy?

– *Z naszych badań wynika, że zdecydowana większość pracowników dopuszcza możliwość pracy po godzinach. Dla wielu z nich nadliczbówki są szansą na dodatkowy zarobek. Jeśli pracodawca odpowiednio ujmie tę informację w ogłoszeniu, może zainteresować swoją ofertą dodatkowych kandydatów. Jednak, aby nie zniechęcić innych, musi pamiętać o ważnym aspekcie. Zatrudnieni muszą zgodzić się na dodatkowe godziny – pracodawca nie powinien ich narzucać. Aczkolwiek Kodeks Pracy dopuszcza np. możliwość nadgodzin m.in. w przypadku „szczególnych potrzeb pracodawcy”, ale nie powinno stać się to stałą praktyką -* **komentuje Izabela Foltyn, Kierownik działu sprzedaży, Aplikuj.pl**

**Więcej informacji:**

Pamela Tomicka

[p.tomicka@lightscape.pl](mailto:p.tomicka@lightscape.pl)

tel. +48 601 918 306

Karolina Góral

[k.goral@lightscape.pl](mailto:k.goral@lightscape.pl)

tel. +48 532 186 748

1. Raport „[Wielopokoleniowa siła w miejscu pracy”,](https://www.aplikuj.pl/ankieta/pracownicy) 2023, Aplikuj.pl [↑](#footnote-ref-1)