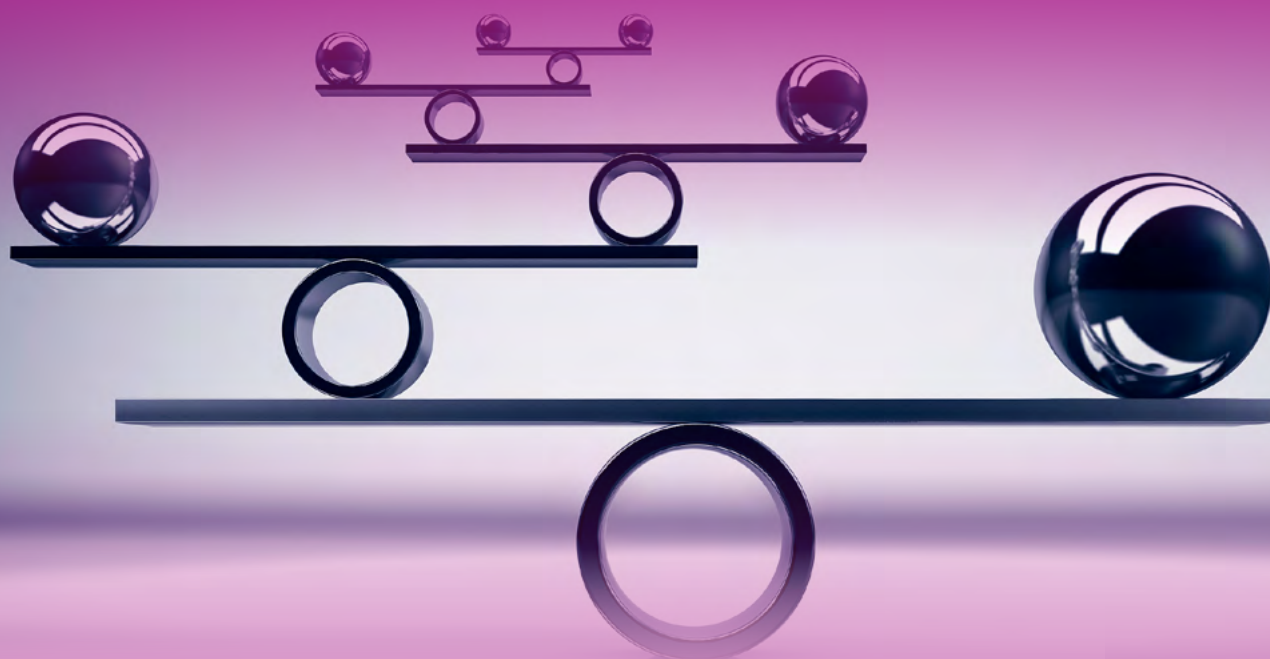


Katarzyna Hildt-Ciupińska
Karolina Pawłowska-Cyprysiak



AKTYWNI CZY WYCZERPANI?

JAK RÓWNOWAŻĄ PRACĘ I ŻYCIE
PRACOWNICY ZATRUDNIENI
W NIETYPOWYCH FORMACH?

CIOP  PIB



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Materiały informacyjne CIOP-PIB

Aktywni czy wyczerpani? Jak równoważą pracę i życie pracownicy zatrudnieni w nietypowych formach?

Opracowano na podstawie wyników realizacji wniosków tematycznych w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020 finansowanego przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Projekt nr 594/IP/2017/NE: Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym w kontekście nowych form zatrudnienia

Autorzy:

dr Katarzyna Hildt-Ciupińska, mgr Karolina Pawłowska-Cyprysiak – Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Zakład Ergonomii, Pracownia Fizjologii i Higieny Pracy

Opracowanie graficzne: <https://www.canva.com/>

Zdjęcie na okładce: bigstock-Business-And-Lifestyle-Balance-293580586.jpg

© Copyright by
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
Warszawa 2019

CIOP  **PIB**

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy
ul. Czerniakowska 16, 00-701 Warszawa
tel. (48-22) 623 36 98, www.ciop.pl

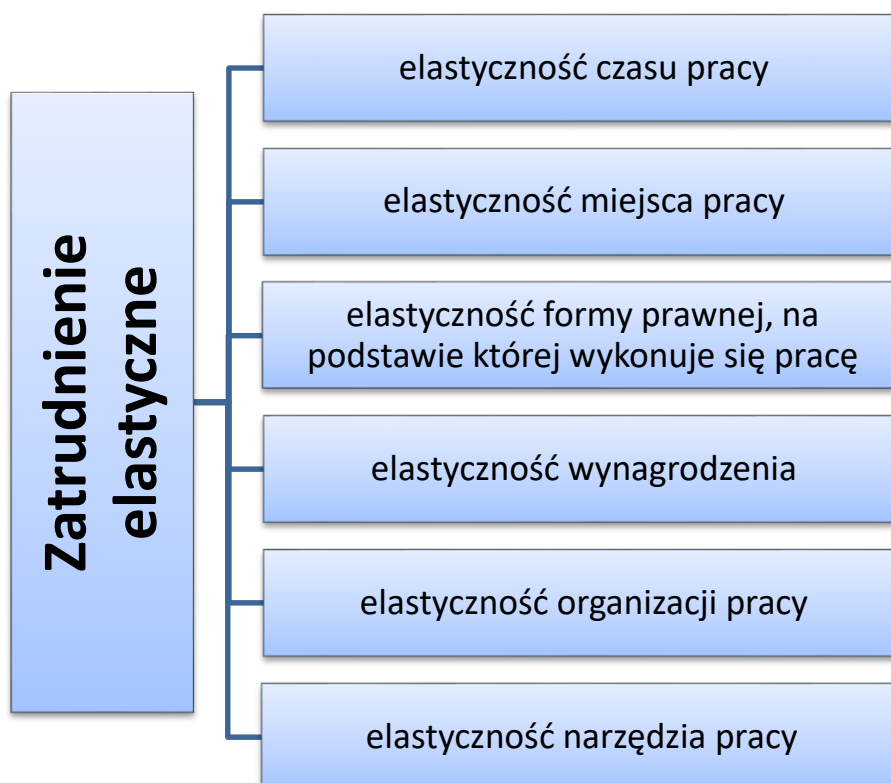
We współczesnym świecie pracy coraz częściej stosuje się tzw. nietypowe formy zatrudnienia. Pojęcie „nietypowe” jest nierzadko zastępowane pojęciem „nowe”, a oba pojęcia traktuje się równoważnie.

Formy nietypowe, czyli jakie?

Nietypowe formy zatrudnienia wiążą się z pracą wykonywaną w innym niż tradycyjny model zatrudnienia. Pracownik świadczący pracę w modelu tradycyjnym (Elastyczne formy zatrudnienia, 2015) pracuje:

- w ramach bezterminowej umowy o pracę,
- w pełnym wymiarze godzin,
- w stałych godzinach,
- w stałym i określonym miejscu.

Nietypową formą zatrudnienia jest zatrudnienie elastyczne, odmienne od modelu opisanego powyżej (rys. 1).



Rys. 1. Formy elastycznego zatrudnienia. Źródło: Opracowanie własne

Elastyczny? Zrównoważony?

Bigstock 208442506

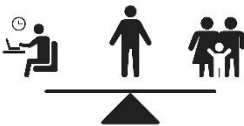


Nietypowe formy zatrudnienia mogą wpływać zarówno na zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem lub na jej brak. Panuje przekonanie, że elastyczność miejsca i czasu pracy pozwalają na lepszą organizację życia i sprawniejsze zarządzanie czasem. Można więc przypuszczać, że umożliwi ona osiągnięcie równowagi pomiędzy pracą i życiem. Należy jednak pamiętać, że elastyczność czasu może być korzystniejsza dla pracownika niż elastyczność miejsca wykonywania pracy.

Jeśli wykonujemy pracę w domu, zaciera się granica pomiędzy pracą a życiem. Jesteśmy jednocześnie i tu, i tu, w tym samym czasie odgrywamy rolę pracownika oraz rolę rodzinną. Należy więc jasno określić ramy czasowe, w którym będziemy odgrywać poszczególne role. Wyznaczenie granic potencjalnie zmniejsza prawdopodobieństwo wystąpienia konfliktów między pracą a życiem (Allen i in., 2012).

Życie i praca... na równi

Bigstock 310222435



Równowaga pomiędzy pracą a życiem to stopień zaangażowania w obydwa obszary i usatysfakcjonowania zarówno jednym, jak i drugim. W kontekście tej równowagi mówimy o (Greenhaus i in., 2003):

- ilości czasu poświęcanego na obowiązki zawodowe i rodzinne;
- zaangażowaniu zarówno w jedną, jak i drugą sferę;
- satysfakcji z pracy i życia.

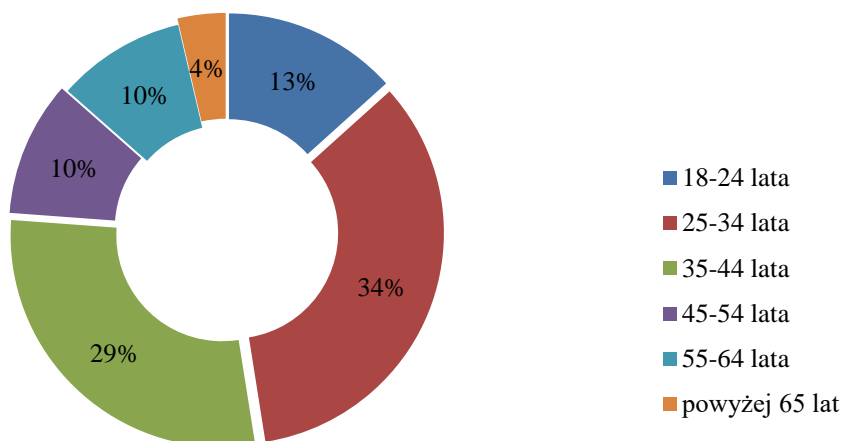
Brak balansu pomiędzy tymi dwiema sferami może prowadzić do konfliktu – negatywny wpływ pracy na dom lub negatywny wpływ domu na pracę (Moreno-Jiménez i in., 2008).

Nietypowi w badaniach

Od maja do lipca 2019 r. przeprowadzono badania, których celem była ocena równowagi między życiem prywatnym a zawodowym w kontekście nowych form zatrudnienia

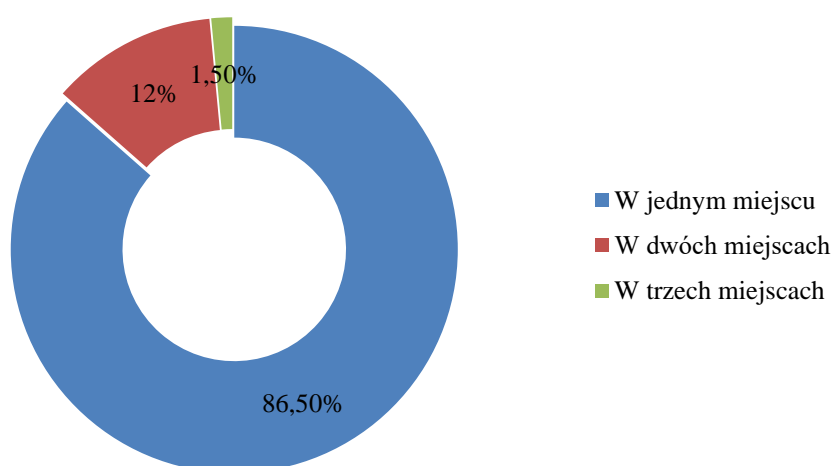
z uwzględnieniem psychospołecznych wymagań pracy. Zbadano **600 pracowników** (300 kobiet, 300 mężczyzn) zatrudnionych na zasadzie nowych form zatrudnienia (**na okres próbny, na czas określony, na zastępstwo, na część etatu, praca zdalna, praca na wezwanie, umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, praca nakładcza, praca tymczasowa, dzielenie pracy (*job sharing*), praca rotacyjna, outsourcing, samozatrudnienie**).

Największą grupę badanych stanowiły osoby młode, w wieku od 25 do 34 lat (rys. 2).



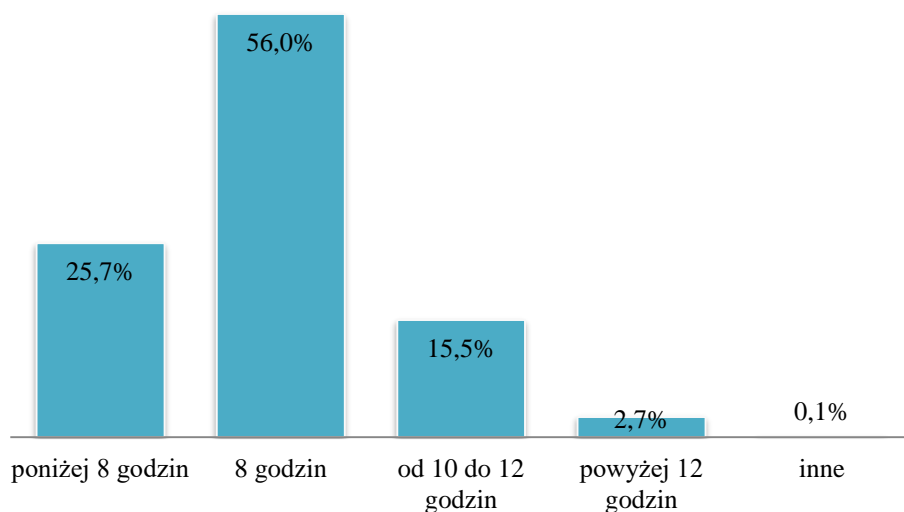
Rys. 2. Badana grupa w podziale na kategorie wiekowe. Źródło: badania własne

Zdecydowana większość osób badanych pracowała w jednym miejscu zatrudnienia (rys. 3).



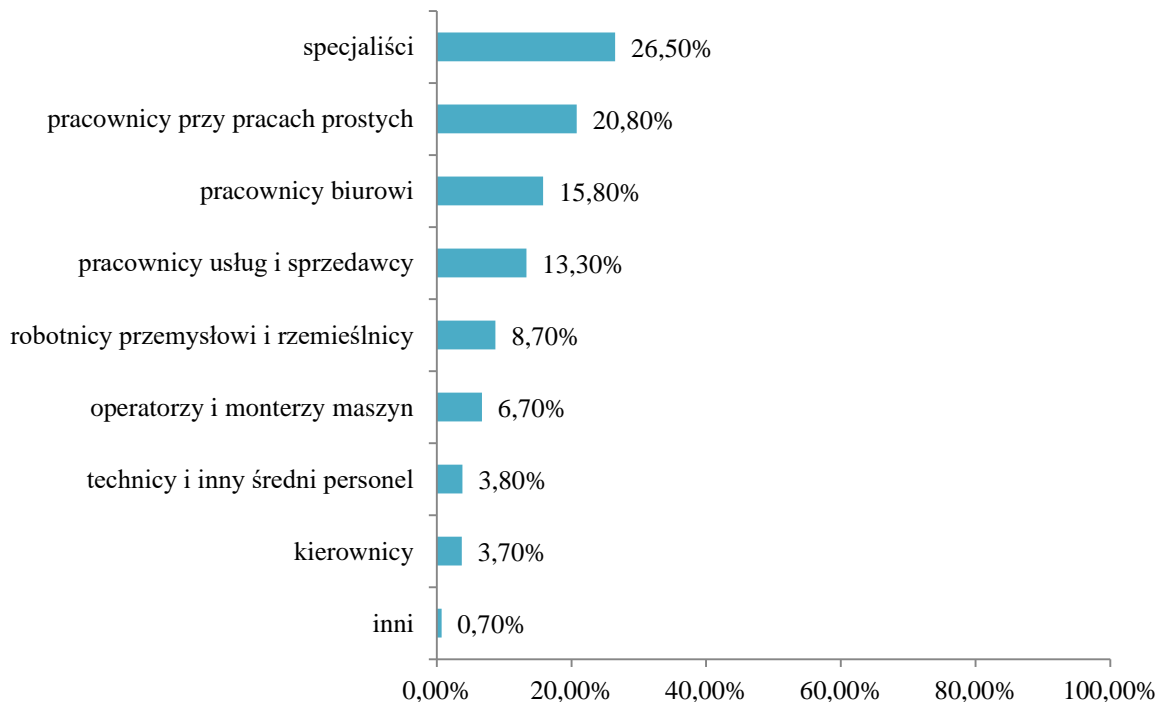
Rys. 3. Badana grupa w podziale na liczbę miejsc zatrudnienia. Źródło: badania własne

Dzienny czas pracy w większości przypadków wynosił 8 godzin dziennie (rys. 4).



Rys. 4. Dzienny wymiar czasu pracy osób badanych. Źródło: badania własne

Stanowiska, na których byli zatrudnieni „nietypowi” pracownicy, to przede wszystkim: specjaliści – 26,5%, pracownicy przy pracach prostych – 20,8% i pracownicy biurowi – 15,8% (rys. 5).



Rys. 5. Stanowiska pracy badanych osób. Źródło: badania własne

Pracę zmianową wykonywał co trzeci uczestnik badania, a co piąty pracował w nocy.

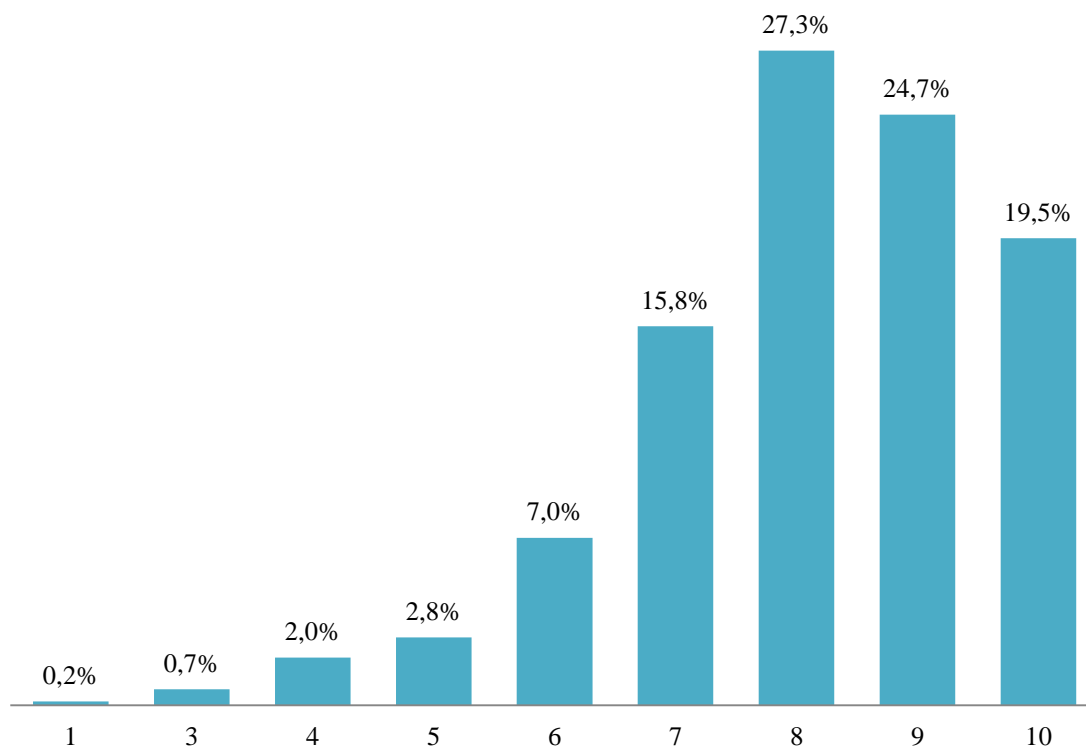
„Nietypowi” pracownicy świadczyli pracę przede wszystkim w miejscu pracy (83,0%). W domu pracę wykonywało 16,7% ankietowanych, natomiast w innych miejscach – 0,3% badanych.

Były to osoby, które raczej nie wyjeżdżały służbowo (85,5%). Natomiast te, które opuszczały dom, zazwyczaj były w nim nieobecne przez jeden lub dwa dni (69%).

Życie i praca... na równi

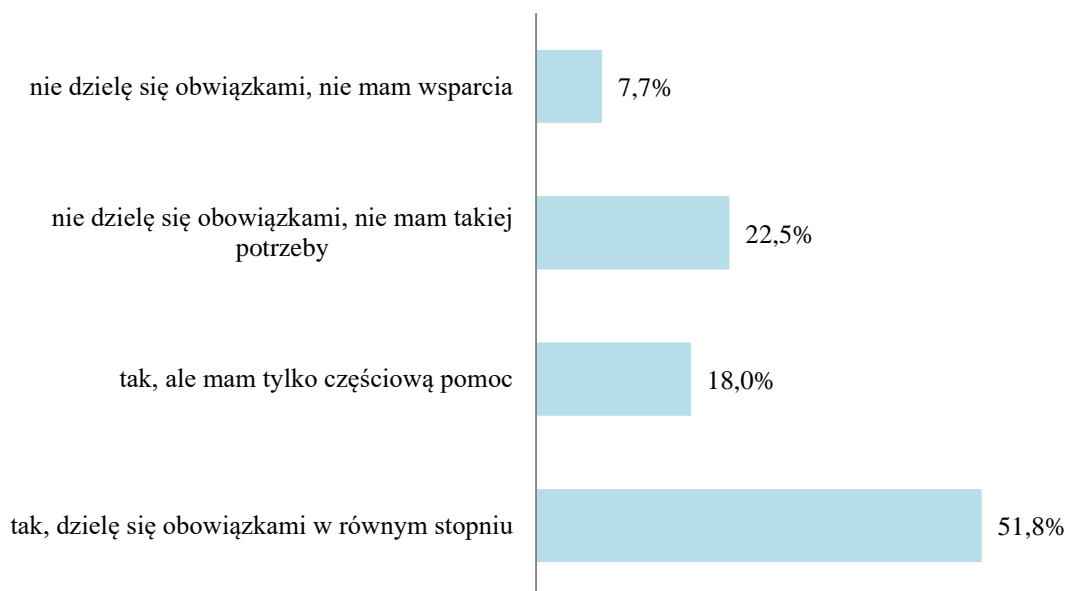
W trakcie badania zapytano pracowników o ich samoocenę stopnia godzenia pracy i życia prywatnego na skali od 0 (w ogóle nie mogę pogodzić pracy i życia prywatnego) do 10 (bardzo dobrze godzę pracę i życie prywatne).

Prawie 95% badanych wskazało, że potrafi równoważyć te dwa obszary, uzyskało oceny powyżej 5 (rys. 6).



Rys. 6. Ocena godzenia pracy i życia badanych osób. Źródło: badania własne

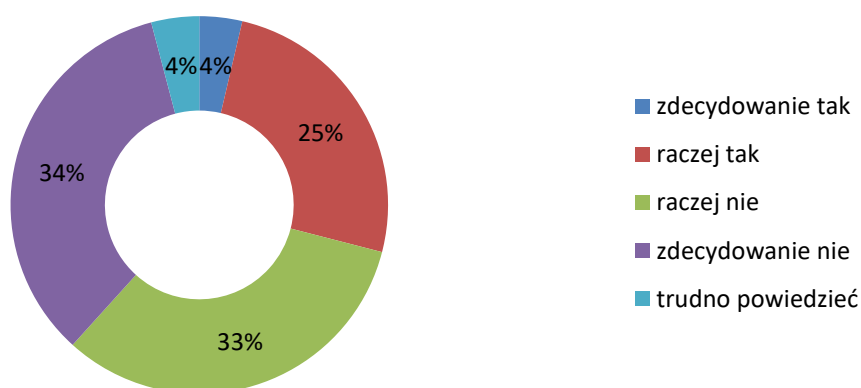
„Nietypowi” pracownicy przyznali, że nie muszą sami wypełniać wszystkich obowiązków domowych. Zgodnie z uzyskanymi danymi 51,8% ankietowanych dzieliła się w równym stopniu obowiązkami z domownikami (rys. 7).



Rys. 7. Dzielenie się obowiązkami domowymi w opinii badanych. Źródło: badania własne

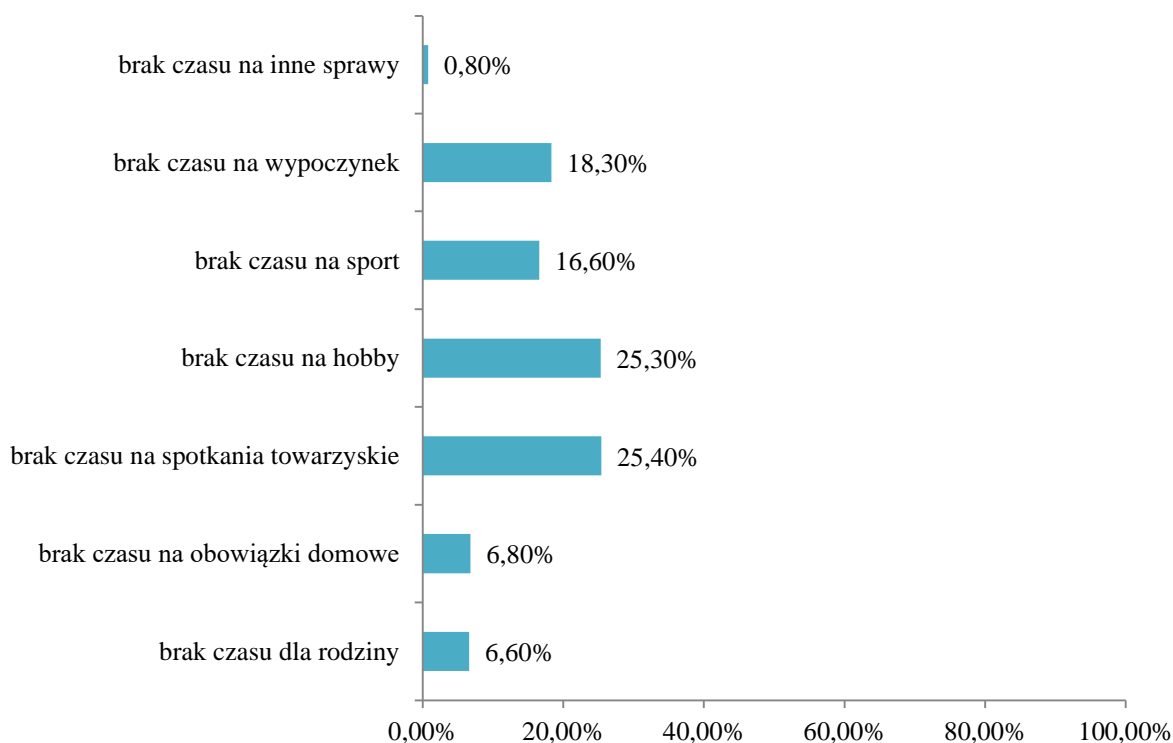
Czas dla siebie

Prawie 1/3 badanych (29,0%) wskazała, że brakuje im takiego czasu, który mogliby poświęcić dla rodziny oraz na swoje sprawy (rys. 8).



Rys. 8. Odpowiedź badanych osób na pytanie o brak czasu na co dzień. Źródło: badania własne

Poproszono również o wskazanie tych rodzajów aktywności, na które brakuje czasu (rys. 9). Były to przede wszystkim spotkania towarzyskie oraz hobby (odpowiednio 25,3% oraz 25,2%), wypoczynek (18,2%), a także sport (16,5%).



Rys. 9. Na co brakuje Panu/Pani czasu? Źródło: badania własne

Aktywni czy wyczerpani?

Na podstawie wyników badań podzielono „nietypowych” pracowników odczuwających pozytywny i negatywny wpływ pracy na dom. Nadano im nazwy: aktywni, szczęśliwcy, specjaliści i wyczerpani.

Kim są pracownicy z tych grup? A ty, kim jesteś?

AKTYWNI

1 **MŁODZI (MNIJ NIŻ 34 LATA), DOBRZE WYKSZTAŁCENI, MIESZKAJĄCY W WIELKIM MIEŚCIE**

2 **ZATRUDNIENI W RAMACH LEASINGU PRACOWNICZEGO, DZIELENIA PRACY LUB WYKONUJĄCY PRACĘ NAKŁADCZĄ**

3 **WYKONUJĄCY RÓŻNORODNE ZAWODY: SPECJALIŚCI, PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH, PRACOWNICY HANDLU I USŁUG, PRACOWNICY BIUROWI, ROBOTNICZY LUB RZEMIESLNICY, OPERATORZY MASZYN**

4 **USATYSFAKCJONOWANI ZE SWOICH DOCHODÓW, GŁÓWNI ŻYWICIELE RODZINY, WSKAZUJĄ, ŻE BRAKUJE IM CZASU DLA SIEBIE I RODZINY**

5 **UZYSKUJĄ WYSOKIE WYNIKI NA SKALACH WYRAŻAJĄCYCH NEGATYWNE ASPEKTY PRACY, T.J. STRES POZNAWCZY, KONFLIKT PRACA A ŻYCIE OSOBISTE, NIEPEWNOŚĆ PRACY, WYMAGANIA EMOCJONALNE I ILOŚCIOWE PRACY I NISKIE WYNIKI NA SKALACH POCZUCIE SKUTECZNOŚCI I JASNOŚĆ ROLI**

6 **NARZEKAJĄ NA SWOJE ZDROWIE**

7 **STOSUJĄ PASYWNE STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE STRESEM**

8 **ODCZUWAJĄ NEGATYWNY WPŁYW PRACY NA DOM I DOMU NA PRACĘ**

SPECJALIŚCI

- 1 **DOBRE WYKSZTAŁCENI,
ZAMIESZKUJĄCY DUŻE MIASTA**
- 2 **PRACUJĄCY NA OKRES PRÓBNY, NA
ZASTĘPSTWO, W NIEPEŁNYM WYMIARZE
GODZIN LUB JAKO TELEPRACOWNICY**
- 3 **MAJĄCY POD OPIEKĄ OSOBĘ ZALEŻNĄ
I UTRZYMUJĄCY GOSPODARSTWO
DOMOWE NA RÓWNI Z INNYMI
CZŁONKAMI RODZINY**
- 4 **WYKONUJĄCY ZAWÓD SPECJALISTY,
NAJCZĘŚCIEJ PRACĘ UMYŚLOWĄ**
- 5 **STOSUJĄCY AKTYWNE STRATEGIE
RADZENIA SOBIE ZE STRESEM**
- 6 **ODCZUWAJĄ POZYTYWNY WPŁYW DOMU
NA PRACĘ**

WYCZERPANI

- 1 **STARSI (MAJĄCY 55 LAT I WIĘCEJ)
RACZEJ BEZ WYŻSZEGO WYKSZTAŁCENIA**
- 2 **MAJĄCY DZIECI, NAJNIŻEJ OCENIAJĄCY
SWOJE DOCHODY**
- 3 **OCENIAJĄCY SWOJĄ ZDOLNOŚĆ DO
PRACY JAKO UMIARKOWANĄ**
- 4 **PRACUJĄCY KRÓCEJ NIŻ 8 GODZIN
DZIENNIE, PRACUJĄCY W SEKTORZE
PRYWATNYM, NIEWYKONUJĄCY PRACY
ZMIANOWEJ, PRACUJĄCY FIZYCZNIE,
GŁÓWNIĘ PRZY PROSTYCH PRACACH
POMOCNICZYCH**
- 5 **NIENARZEKAJĄCY NA BRAK CZASU DLA
RODZINY**
- 6 **PRACUJĄCY NA WEZWANIE,
WYKONUJĄCY PRACĘ NAKŁADCZĄ LUB
TELEPRACĘ**
- 7 **SŁABO OCENIAJĄCY SWOJE
PSYCHOSPOŁECZNE ŚRODOWISKO
PRACY**
- 8 **CZUJĄ SIĘ OBCIĄŻENI PRACĄ**
- 9 **STOSUJĄ AKTYWNE STRATEGIE
RADZENIA SOBIE ZE STRESEM**
- 10 **ODCZUWAJĄCY POZYTYWNY WPŁYW
PRACY NA DOM**

Bibliografia

Allen T.D., Johnson R.C., Kiburz K.M., Shockley K.M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements. Deconstructing flexibility, *Personnel Psychology*, 66(2): 345–376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012> [dostęp: 3.09.2020].

Elastyczne formy zatrudnienia. Informator. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Warszawa 2015.

Greenhaus J.H. i in. (2003). The relation between work–family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behavior*, 63: 510–531.

Family issues and work-life balance. OSHA 2012. <https://osha.europa.eu/en/publications/e-fact-57-family-issues-and-work-life-balance> [dostęp: 6.10.2020].

Moreno-Jiménez B., Mayo M., Sanz-Vergel A.I., Geurts S., Rodríguez-Muñoz A., Garrosa E. (2008). Effects of work-family conflict on employee's well-being: the moderating role of recovery experiences, *IE Business School Working Paper*, CO8-119-I 01-04-2008. http://latienda.ie.edu/working_papers_economia/WP08-23.pdf [dostęp: 3.09.2020].