

Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



WYBRANE PROBLEMY PSYCHOLOGICZNE I SPOSOBY RADZENIA SOBIE Z NIMI

Dorota Żołnierczyk-Zreda

Pracownia Psychologii Społecznej

Zakład Ergonomii



Nowe formy pracy - definicje

Według raportu Eurofound (2018) **nowe formy pracy** wyróżniają się następującymi cechami:

- Niekonwencjonalne miejsce wykonywania pracy (np. praca w domu)
- Niekonwencjonalne godziny pracy
- Korzystanie z technologii ICT (np. telefony komórkowe, laptopy, tablety)
- Nietypowe stosunki pracy
- Nietypowy czas pracy (nieciągłość, sporadyczność)
- Networking wśród osób samozatrudnionych
- Niezależność od sektorów i zawodów

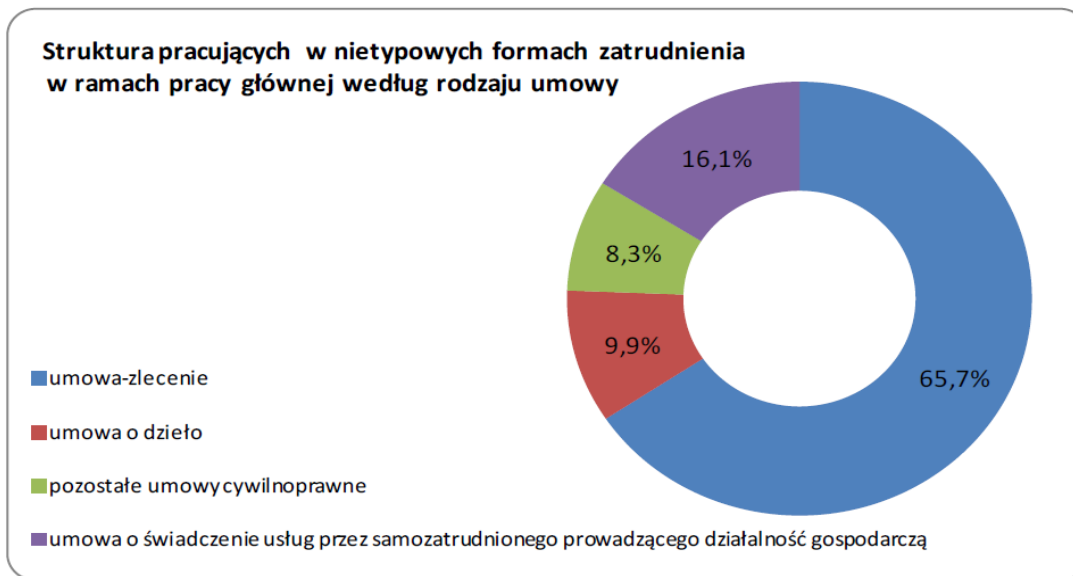
W Polsce zamiennie stosuje się terminy „nowe” i „nietypowe” formy pracy. Zasadnicze kryterium **nowości** ???? jest **stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem**, zgodnie z którym formy zatrudnienia dzieli się na dwie podstawowe kategorie: **zatrudnienie pracownicze i niepracownicze**. Nietypowość zatrudnienia pracowniczego może przyjmować postać **umów terminowych**, umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin bądź umów będących podstawą wynajmowania pracy.

Nietypowość zatrudnienia niepracowniczego przyjmuje postać: **zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych**, samozatrudnienia oraz elastycznych form



Umowy terminowe

Zatrudnienie w ramach umów terminowych w Polsce stanowi **ponad 26% rynku pracy**, co jest drugim co do częstości wynikiem w krajach UE. Do grupy umów terminowych (najczęściej stosowaną w Polsce formą elastycznego zatrudnienia) zalicza się umowę o pracę na czas określony, pracę tymczasową (leasing pracowniczy) oraz umowy cywilnoprawne. Samozatrudnienie nie jest tu wliczane.





Zagrożenia związane z elastycznym zatrudnieniem niepracowniczym

- Niepewność zatrudnienia
- Niestabilność finansowa
- Brak świadczeń związanych z zatrudnieniem na cały etat
- Niska kontrola nad wynikami pracy
- Wykonywanie pracy pomimo choroby czy urlopu
- Praca poniżej bądź niezgodna z kwalifikacjami
- Niższy status społeczny
- Intensyfikacja pracy
- Brak lub ograniczony dostęp do szkoleń i rozwoju zawodowego



Zagrożenia związane z elastycznym zatrudnieniem niepracowniczym

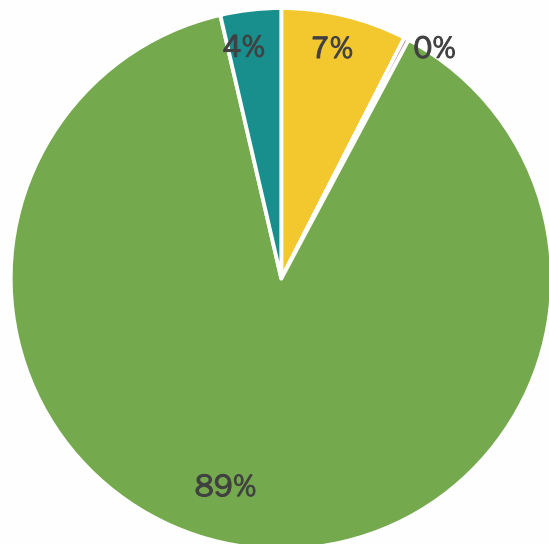
- Dotyczą najczęściej **młodych pracowników**
- **Pokolenie COVID-19**





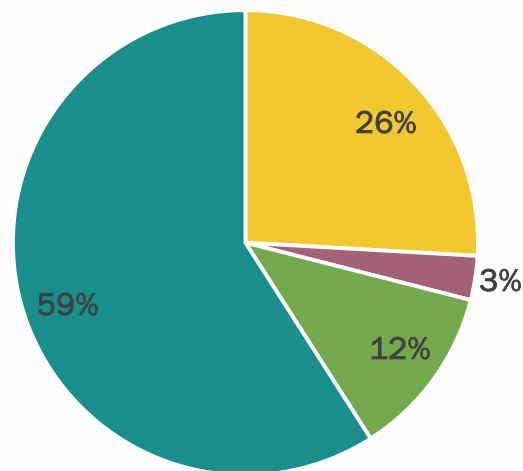
Praca zdalna

przed epidemią



- częściowo zdalnie
- nie pracowałem
- w siedzibie
- zdalnie

w czasie epidemii

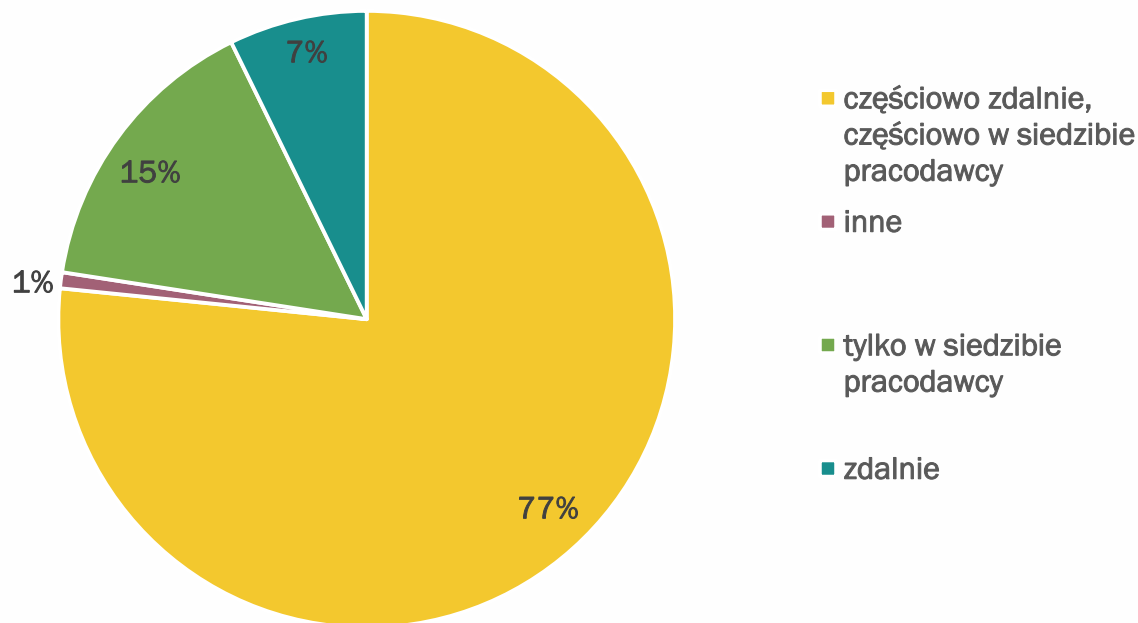


- częściowo zdalnie
- nie świadczę pracy



Zainteresowanie pracą zdalną w przyszłości

w przyszłości chciał(a)bym pracować



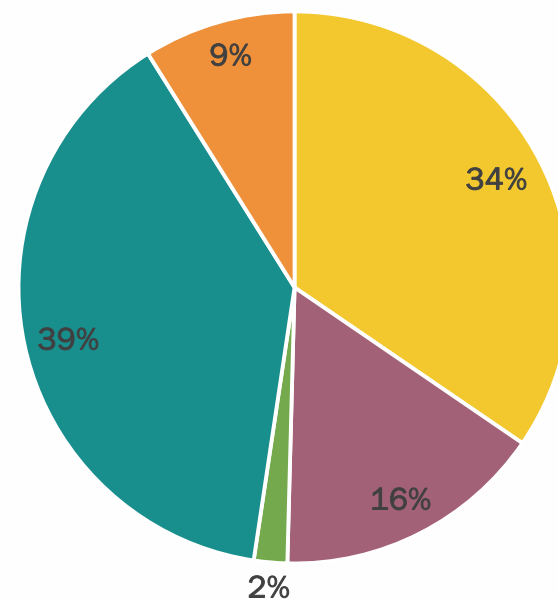


Zagrożenia związane z pracą zdalną

- **Intensyfikacja pracy**
- **Przeciążenie informacjami**
- **Zwiększenie czasu pracy**
- **Wzrost tempa pracy**



czas pracy zdalnej
a czasu pracy przed epidemią



- dłuższy
- krótszy
- nie pracuję



Zagrożenia związane z pracą zdalną

- **Izolacja społeczna**
- **Brak wsparcia społecznego**



Osoby ekstrawertyczne źle znoszą telepracę, a wręcz może ona być dla nich szkodliwa. Z kolei dla **osób introwertycznych** oraz osób o podwyższonym poziomie lęku społecznego telepraca jest często jedynym warunkiem ich dobrego funkcjonowania zawodowego.

Problemy mogą mieć także osoby, które **cierpią na zaburzenia lękowe lub na depresję**, bądź u których ryzyko pojawienia się epizodu jest większe, czyli np. doświadczyły w przeszłości epizodu depresji.



Zagrożenia związane z pracą zdalną

- **Brak dostępu do nieformalnych informacji i uczestnictwa w całym procesie pracy** – ograniczona kontrola nad pracą
- **Niepewność i niejednoznaczność**
- **Pozorna autonomia (*tied autonomy*)**

z jednej strony pracownicy wiedzy dysponują wysoką indywidualną autonomią dotyczącą wykonywania zadań, a z drugiej strony ich pracę charakteryzuje wysoki poziom współzależności społeczno-czasowej.

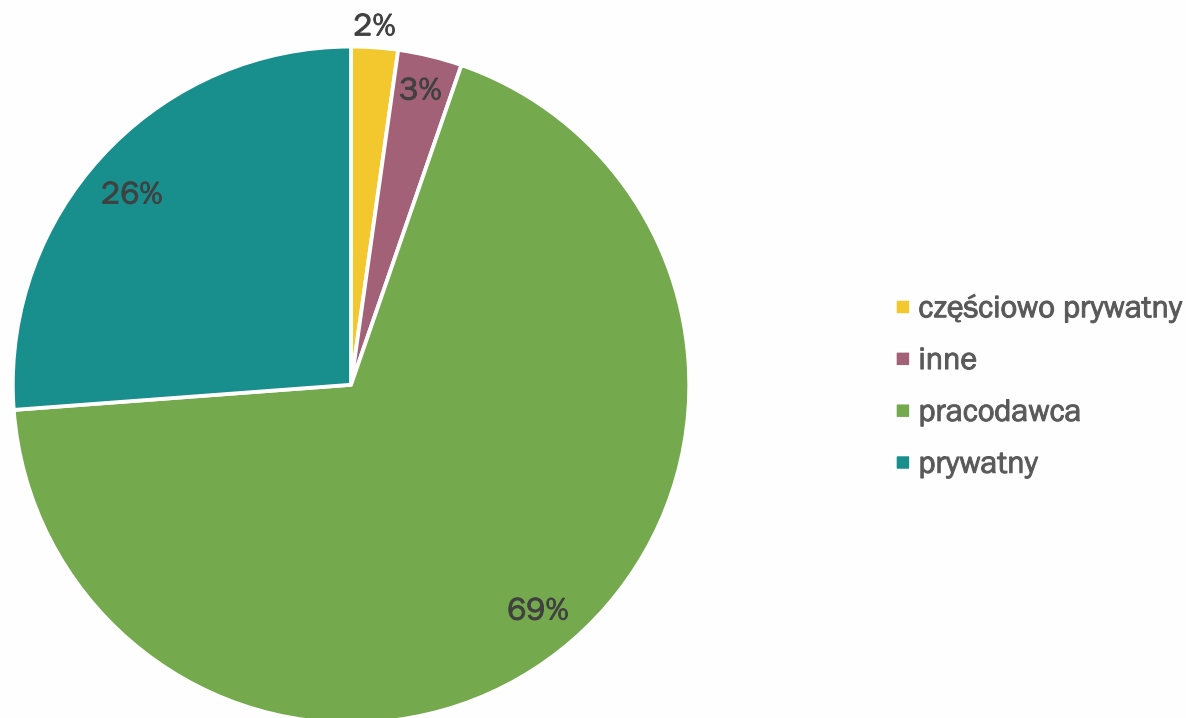




Zagrożenia związane z pracą zdalną

Kto zapewnił sprzęt wykorzystywany do pracy zdalnej?

- **Całkowite uzależnienie od technologii**
- **Zawodność technologii**
- **Techno-stress**

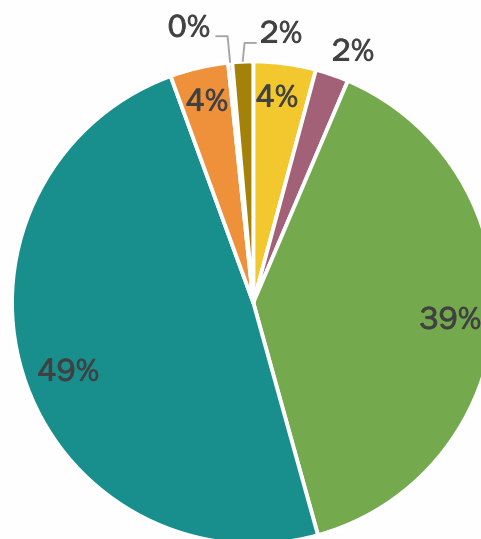
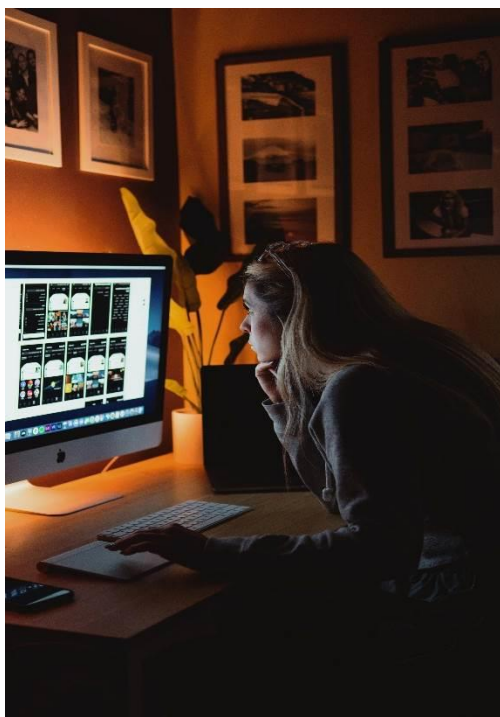




Zagrożenia związane z pracą zdalną

- Nieergonomiczne warunki pracy**

Czy pracodawca/przedstawiciel pracodawcy jest źródłem wiedzy nt. bhp w pracy zdalnej?
(szkolenia bhp, inne sposoby przekazania wiedzy)

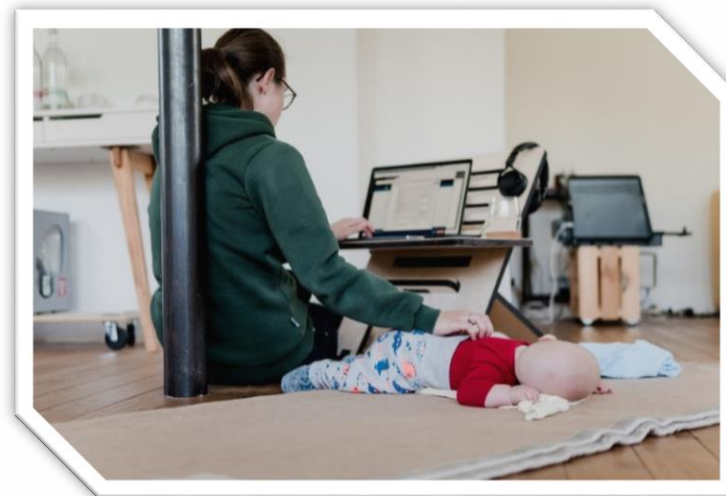


- NIE - brak praktyki
- NIE - brak wiedzy
- NIE - brak wyposażenia
- TAK - samodzielnie
- TAK - ktoś pomógł
- inne
- nie dotyczy



Zagrożenia związane z pracą zdalną

- W sytuacji wymuszonej pracy zdalnej w czasach epidemii często pojawia się **zaburzona równowaga praca-dom** w taki sposób, że intensywne życie rodzinne utrudnia, a czasami uniemożliwia wykonywanie zadań zawodowych
- Dotyczy to w równym stopniu kobiet, co mężczyzn



Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



Jak radzić sobie z tymi problemami?





Przeciwdziałanie pracy prekaryjnej

- **bezpieczeństwo na rynku pracy**, tj. adekwatne możliwości zatrudnienia
- **bezpieczeństwo zatrudnienia**, tj. ochrona przed niesprawiedliwym zwolnieniem
- **bezpieczeństwo miejsca pracy**, tj. możliwość zatrudnialności (*employability*)
- **bezpieczeństwo w pracy**, tj. prawa pracownicze, prawa pracy
- **bezpieczeństwo reprodukcji umiejętności**, tj. szkolenia i rozwój umiejętności
- **bezpieczeństwo dochodu**, tj. gwarancja stałego dochodu
- **bezpieczeństwo reprezentacji**, tj. przedstawicielstwo kolektywnego głosu





Właściwa komunikacja i wsparcie społeczne

- **Systematyczne przekazywanie pracownikom rzetelnych oraz aktualnych informacji** dotyczących miejsca pracy, a także wszelkich bieżących działań pracodawcy. Tam, gdzie to możliwe powinny być dostępne infolinie, materiały w postaci filmów instruktażowych, czy webinary szkoleniowe.
- Należy zapewnić pracownikom **pomoc przy realizacji zadań w odmiennych od standardowych warunkach, a także możliwość zachowania indywidualnego podejścia do godzin pracy czy jej wydajności.**
- Należy rozważyć możliwość zorganizowania **dodatkowych szkoleń dla pracowników obecnych w pracy**, dotyczących zakresu zadań osób, które z różnych powodów nie będą mogły do niej powrócić.
- Można zorganizować **regularne forum**, na którym pracownicy mogą wyrazić swoje obawy, zadawać pytania, a także zachęcać pracowników do udzielania sobie wzajemnego wsparcia.

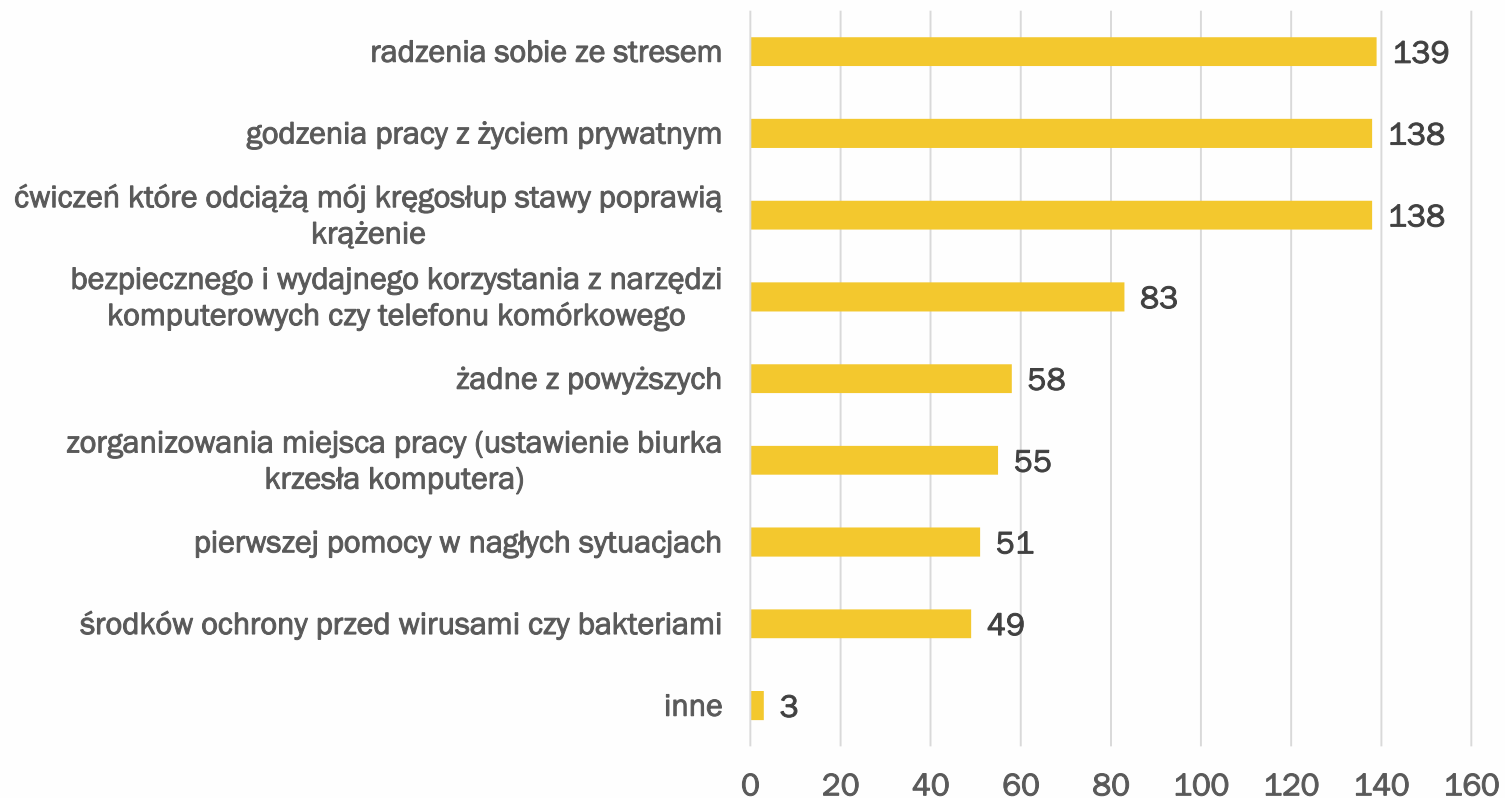
Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



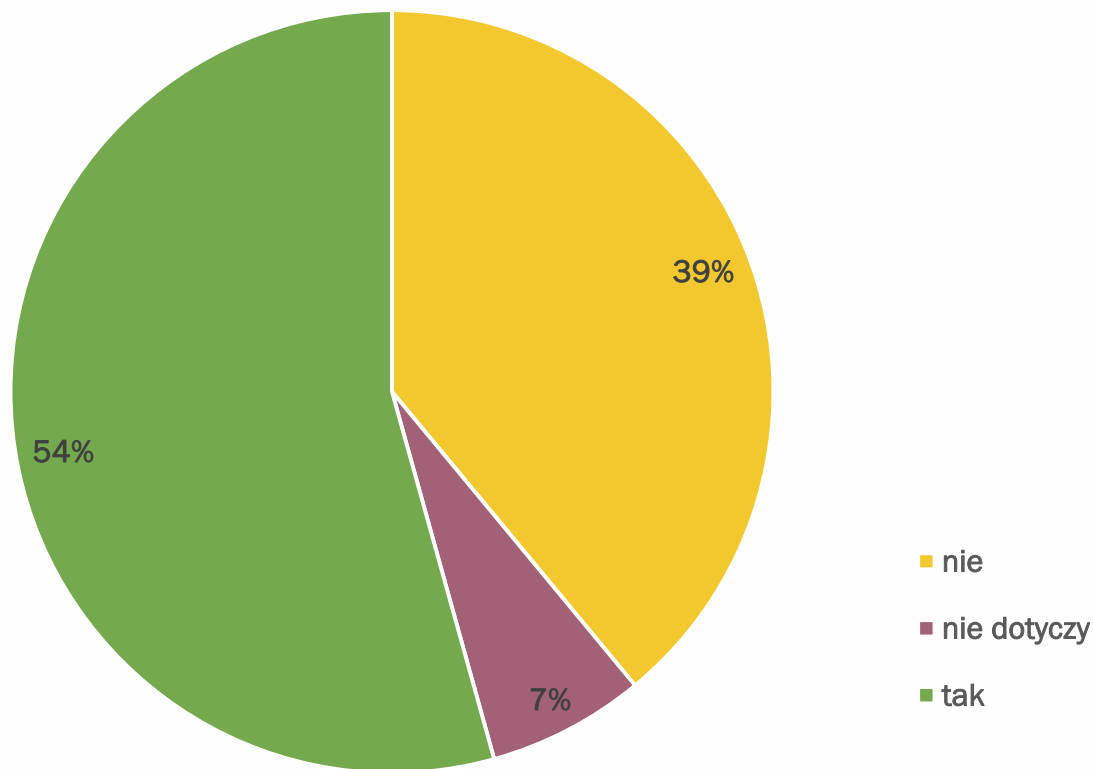
Chciał(a)bym mieć kompetencje w zakresie





Czy pracodawca/przedstawiciel pracodawcy jest źródłem wiedzy nt. bhp w pracy zdalnej?

(szkolenia bhp, inne sposoby przekazania wiedzy)





Próba zachowania codziennego rytmu pracy

Osoby pracujące zdalnie, których obciążenia wynikające z obecności innych członków rodziny są mniejsze, powinny:

- starać się **zachować stały „rytm” dnia nawiązujący do codziennego rytmu pracy.**
- unikać **chronicznej nadmiernej aktywacji**

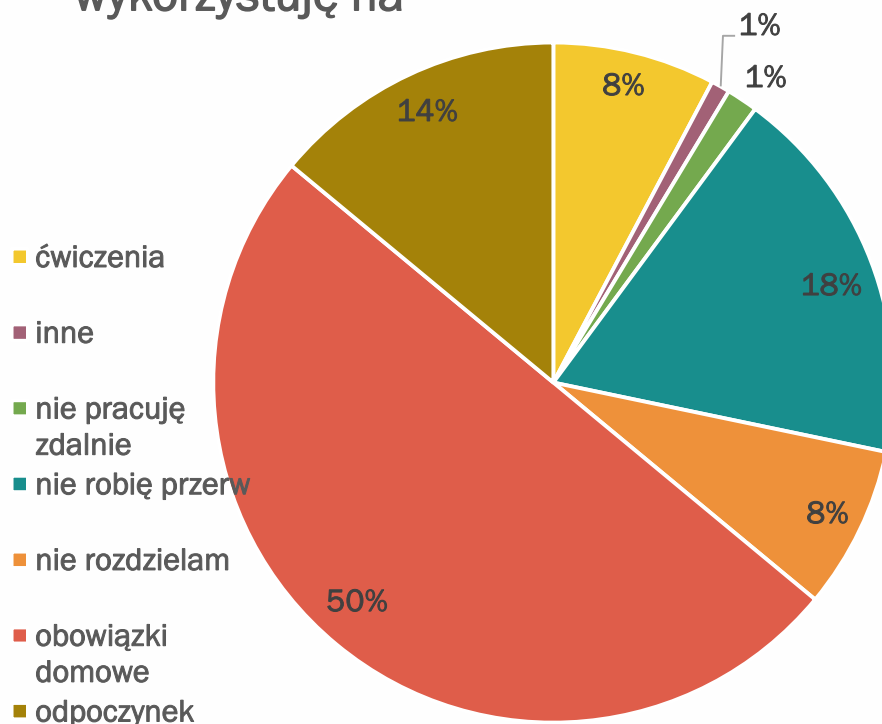
Szczególnie – **osoby wysokoreaktywne!!!!**





Dbanie o właściwy odpoczynek i regenerację organizmu

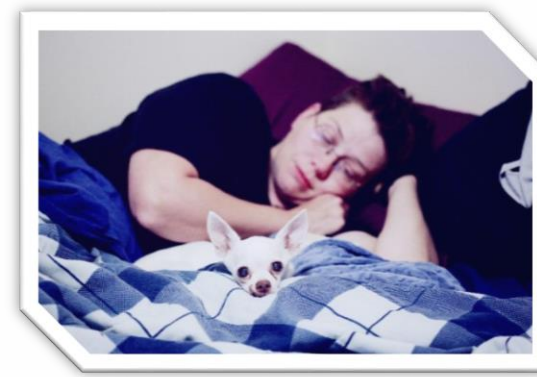
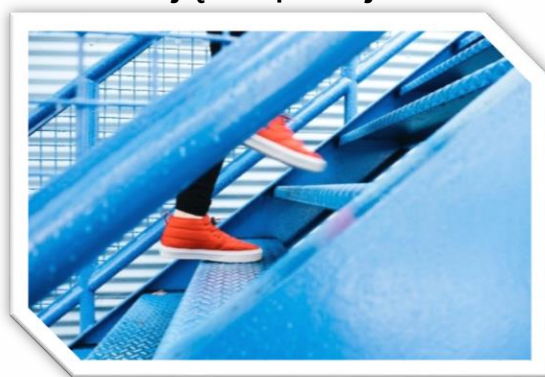
przerwy w pracy zdalnej
wykorzystują na





Dbanie o właściwy odpoczynek i regenerację organizmu

- Wszystkich pracowników, w tym osoby pracujące zdalnie należy zachęcać do **stosowania różnych form regeneracji fizycznej**, w tym stosowanie regularnych ćwiczeń fizycznych, takich jak bieganie, ćwiczenia rozciągające, itp.
- Należy informować pracowników na temat konieczności **przestrzegania zasad higienicznego trybu życia**, takich jak: odpowiednio długi sen, niestosowanie używek, czy właściwa dieta. One także istotnie wzmacniają odporność na stres i obniżają niepokój.



Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



Dziękuję za uwagę

