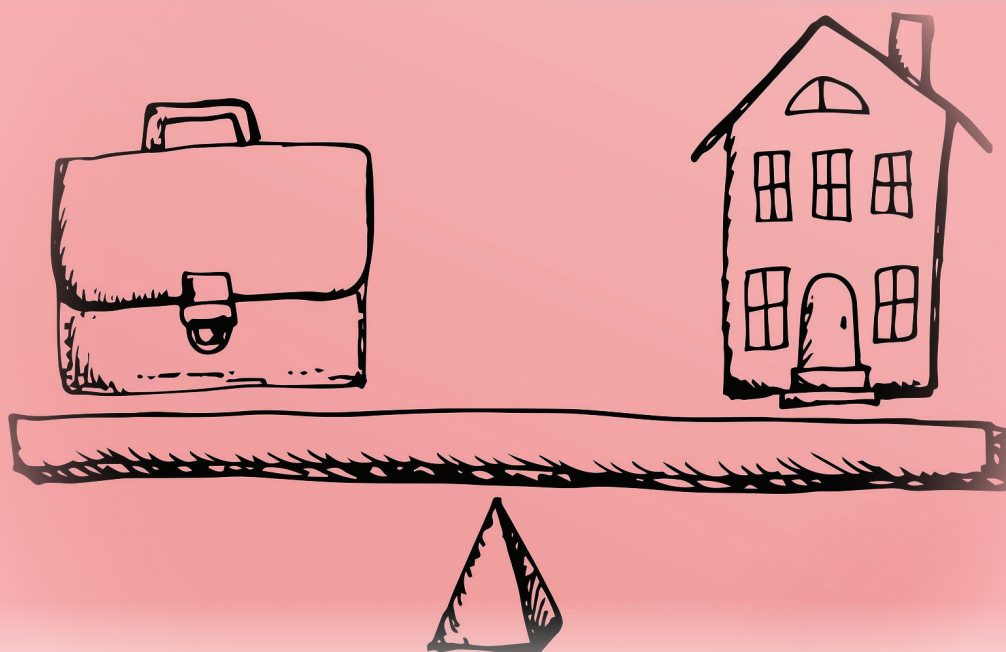
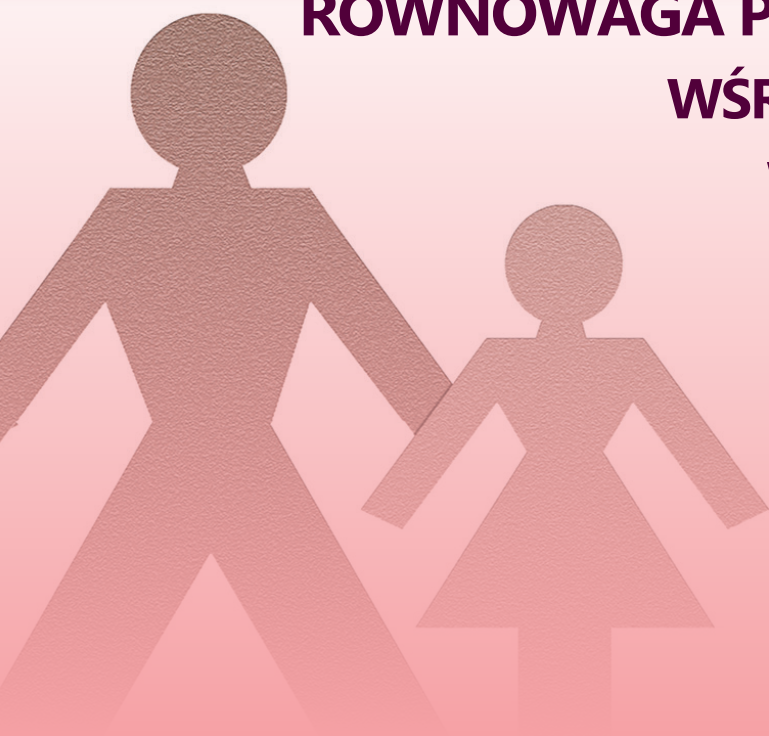


**Katarzyna Hildt-Ciupińska  
Karolina Pawłowska-Cyprysiak**



# **RÓWNOWAGA PRACA – ŻYCIE PRYWATNE WŚRÓD OSÓB ZATRUDNIONYCH W NIETYPOWYCH FORMACH**

PODSUMOWANIE WYNIKÓW PROJEKTU



**CIOP**  **PIB**



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej



Materiały informacyjne CIOP-PIB

Równowaga praca – życie prywatne wśród osób zatrudnionych w nietypowych formach

Materiały zostały przygotowane w ramach wniosku tematycznego pn. „Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym w kontekście nowych form zatrudnienia” (Cel operacyjny 3. „Profilaktyka problemów zdrowia psychicznego i poprawa dobrostanu psychicznego społeczeństwa”) sfinansowanego ze środków otrzymanych od Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w ramach Narodowego Programu Zdrowia na lata 2016-2020.

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

Zdjęcie na okładce: Bigstockphoto



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej

© Copyright by  
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy  
Warszawa 2020

**CIOP**  **PIB**

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

## WSTĘP

Skuteczne godzenie pracy i życia prywatnego (pozazawodowego), ułatwiające zachowanie równowagi między tymi dwoma obszarami, uważane jest w Unii Europejskiej za jeden z priorytetów. Na poziomie krajowym państwa członkowskie powinny, zgodnie z uzgodnieniami Rady Europejskiej, „zrealizować własne ścieżki w zakresie elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego, aby zmniejszyć segmentację rynku pracy oraz ułatwiać zmianę i pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego, a także wspierać nowe sposoby utrzymania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wspierać aktywność osób starszych oraz zwiększyć równouprawnienie płci”<sup>1</sup>.

Ułatwienie zarówno kobietom, jak i mężczyznom skutecznego godzenia pracy i życia prywatnego jest istotnym czynnikiem zwiększającym ich udział na rynku pracy, szczególnie w kontekście współczesnych problemów demograficznych. Łatwiejsze godzenie tych sfer może mieć wpływ na utrzymanie w zatrudnieniu pracowników w różnym wieku, szybszy powrót do pracy po przerwie, większą satysfakcję z pracy i lepszą jakość życia.

Czynnikami mogącym wpływać na równowagę praca – życie prywatne są **nietypowe formy zatrudnienia** (nazywane często elastycznymi, nowymi) – czyli takie, które różnią się od tradycyjnego modelu zatrudnienia, za jaki uznaje się umowę o pracę na czas nieokreślony, pełen etat, stałe miejsce i godziny wykonywania pracy. Niektóre z nich przekształcają stosunek między pracodawcą a pracownikiem, inne zmieniają organizację i tryb pracy, a niektóre wywierają obydwie skutki<sup>2</sup>. Mogą one z jednej strony wiązać się z większą elastycznością podejścia do różnych aspektów pracy (np. elastyczny czas pracy umożliwiający dostosowanie pory i długości jej wykonywania zgodnie z własnymi potrzebami i możliwościami) i pomagać pracownikom w utrzymaniu równowagi, a z drugiej zaburzać ją – ze względu na brak wytyczenia granic między tymi dwiema sferami życia.

<sup>1</sup> Komunikat Komisji Europa 2020: Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, [http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1\\_PL\\_ACT\\_part1\\_v1.pdf](http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_PL_ACT_part1_v1.pdf) (dostęp: czerwiec 2017).

<sup>2</sup> Kalinowska I. i in., Elastyczne formy zatrudnienia. Informator. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Centrum Planowania Kariery Zawodowej. Warszawa 2019, <https://wupwarszawa.praca.gov.pl/documents/47726/10954552/Elastyczne%20formy%20zatrudnienia.pdf%202019/86b775b2-74b3-4b73-acfc-14830befc3d0> (dostęp: 20.01.2021); Mandl I. i in., New forms of employment. Eurofound. 2015, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf) (dostęp: 20.01.2021).

W celu oceny równowagi między życiem prywatnym a zawodowym w kontekście nowych, nietypowych form zatrudnienia z uwzględnieniem psychospołecznych wymagań pracy przeprowadzono badania ilościowe (kwestionariuszowe, N = 600) oraz jakościowe (wywiady bezpośrednie, N = 42).

## BADANIA KWESTIONARIUSZOWE

Przebadano 600 pracowników, którzy świadczyli pracę w ramach 15 różnych form zatrudnienia, takich jak: umowa na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na zastępstwo, zatrudnienie na część etatu, telepraca, praca na wezwanie, umowa zlecenie, umowa o dzieło, umowa agencyjna, praca nakładcza, praca tymczasowa (leasing pracowniczy), dzielenie pracy (job sharing), praca rotacyjna (job rotation), outsourcing, samozatrudnienie.

Badanie ankietowe zrealizowano metodą PAPI (ang. Paper and Pen Personal Interview). Książeczka ankietowa zawierała:

- **kwestionariusz własny** zawierający podstawowe dane społeczno-demograficzne respondentów;
- **Kwestionariusz SWING** (Survey Work-home Interaction – Nijmegen, S. Geurts, 2005; w polskiej adaptacji A. Mościckiej-Teske, D. Merecz, 2012), służący ocenie interakcji praca – życie pozazawodowe, który obejmuje 4 niezależne podskale: pozytywny wpływ pracy na życie pozazawodowe, negatywny wpływ pracy na życie pozazawodowe, pozytywny wpływ życia pozazawodowego na pracę oraz negatywny wpływ życia pozazawodowego na pracę;
- **Kopenhaski Kwestionariusz Psychospołeczny** (Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSQ; T.S. Kristensen i in., 2005), służący do oceny psychospołecznych czynników w miejscu pracy;
- **Skalę satysfakcji z życia** (SWLS; E. Diener, R.A. Emmons, R.J. Larson, S. Griffin, w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego, 2001) służącą ocenie poczucia zadowolenia z życia;
- **Kwestionariusz zdrowia ogólnego GHQ** (General Health Questionnaire – Ocena Zdrowia Ogólnego według D. Goldberga w polskiej adaptacji Z. Makowskiej, D. Merecz, 1981) służący ocenie ogólnego wskaźnika stanu zdrowia psychicznego;

- **Wskaźnik zdolności do pracy** (WAI – Work Ability Index; K. Tuomi, J. Ilmarinen, A. Jahkola, L. Katajarinne, A. Tulkki, 1998) służący ocenie zdolności do wykonywania pracy przez pracownika;
- **Inwentarz do pomiaru radzenia sobie ze stresem** (Mini-COPE C.S. Carvera, w polskiej adaptacji Z. Juczyńskiego, N. Ogińskiej-Bulik, 2012) służący do oceny dyspozycyjnego radzenia sobie, tj. oceny typowych sposobów reagowania i odczuwania w sytuacjach doświadczania silnego stresu.

Analizie poddano zależności pomiędzy równowagą praca – życie prywatne a formami zatrudnienia, z uwzględnieniem psychospołecznych czynników w miejscu pracy, a także zdrowia, zdolności do pracy oraz strategii radzenia sobie ze stresem.

## Opis grupy badanej

W badaniach wzięło udział 600 ankietowanych, spośród których 34,2% było w wieku od 25 do 34 lat, 28,7% w wieku od 35 do 44 lat, 13,3% w wieku od 18 do 24 lat, 10,3% w wieku od 45 do 54 lat, 9,8% w wieku od 55 do 64 lat, a 3,7% ukończyło 65 lat.

Najliczniejszą grupę respondentów stanowili ankietowani posiadający wykształcenie średnie zawodowe lub policealne – 34,7%. Wykształcenie wyższe posiadało 33% badanych (w tym wykształcenie wyższe magisterskie – 17,7%, wyższe licencjackie/inżynierskie – 15,3%). Znaczny odsetek (17,2%) to ankietowani o wykształceniu zasadniczym zawodowym, natomiast 12,2% badanych posiadało wykształcenie średnie ogólnokształcące. Najmniej liczną grupą badanych (3%) były osoby, które zakończyły kształcenie na etapie gimnazjum lub wcześniej.

Ponad połowę badanych (57,2%) stanowili mieszkańcy miast liczących powyżej 500 000 mieszkańców. Ankietowani zamieszkujący miasta do 50 000 mieszkańców stanowili 14,8%, zaś mieszkańcy wsi 14,7%. Co dziesiąty uczestnik badania (10,2%) mieszkał w mieście liczącym od 50 000 do 100 000 mieszkańców. Najmniejszy odsetek badanych (3,1%) stanowili mieszkańcy miast liczących od 100 000 do 500 000 mieszkańców.

## Charakterystyka badanych pod względem wykonywanej pracy

### LICZBA MIEJSC ZATRUDNIENIA

86,5% – w jednym miejscu pracy  
12,0% – w dwóch miejscach pracy  
1,5% – w trzech miejscach pracy

### DZIENNY CZAS PRACY

56,0% – 8 godzin  
25,7% – krócej niż 8 godzin  
15,6% – od 10 do 12 godzin  
2,7% – powyżej 12 godzin

### STANOWISKO PRACY

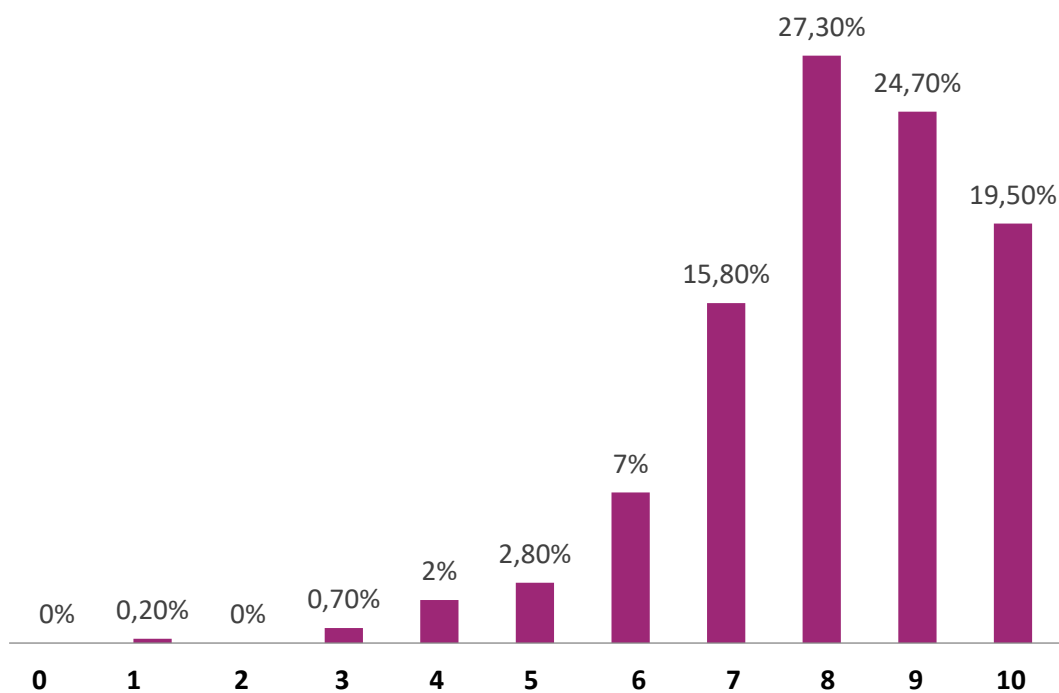
26,7% – specjaliści  
20,8% – pracownicy przy pracach prostych  
15,8% – pracownicy biurowi  
13,7% – pracownicy usług osobistych i sprzedawcy  
8,7% – robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy  
6,8% – operatorzy i monterzy maszyn  
3,8% – technicy i inny średni personel  
3,7% – kierownicy

### MIEJSCE WYKONYWANIA PRACY

83,0% – w zakładzie pracy  
16,7% – w domu  
0,3% – w innych miejscach

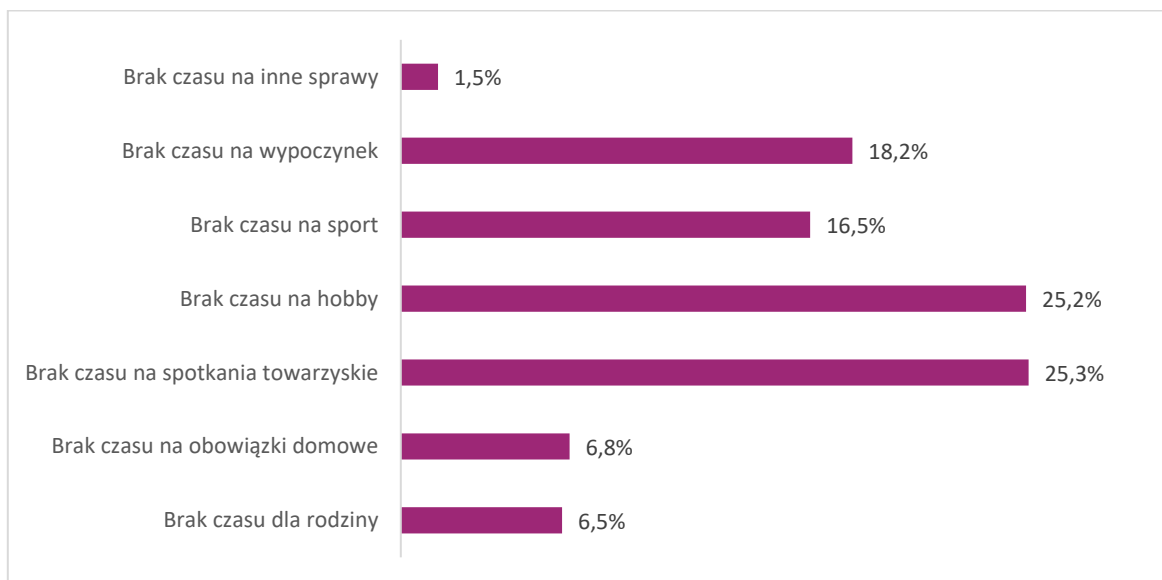
## Samocena zachowania równowagi między pracą i życiem

Większość badanych pracowników (69,3%) oceniła swoją równowagę na 7 punktów i więcej (w skali od 0 – w ogóle nie mogę pogodzić pracy i życia prywatnego, do 10 – bardzo dobrze godzę pracę i życie prywatne). Pełne dane przedstawiono na rysunku 1.



**Rys. 1.** Samocena godzenia pracy i życia prywatnego. Źródło: opracowanie własne

29% badanych spośród całej próby stwierdziło, że brakuje im takiego czasu, który mogliby poświęcić m.in. dla rodziny, na hobby czy sport. Na rysunku 2 wskazano, na co konkretnie brakowało czasu osobom z tej grupy.



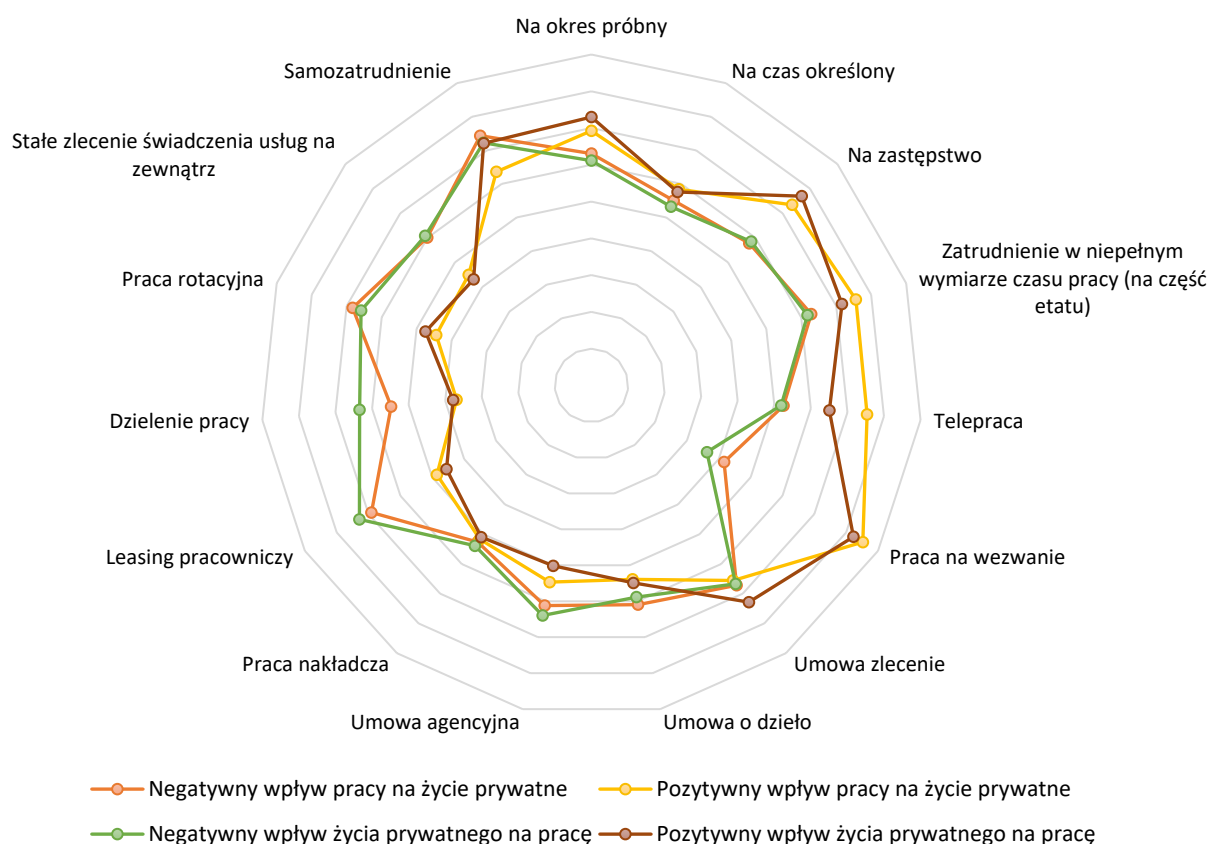
**Rys. 2.** Obszary, na które respondentom brakuje czasu. Źródło: opracowanie własne

## Równowaga praca – życie prywatne a forma zatrudnienia

Równowagę praca – życie prywatne zmierzono z wykorzystaniem kwestionariusza SWING. SWING – Survey Work – Home Interaction – NijmeGen, S. Geurts (w polskiej adaptacji Mościckiej-Teske i Merecz, 2012) jest to narzędzie służące ocenie interakcji praca – życie pozazawodowe (dalej zwane także życiem prywatnym). Kwestionariusz składa się z 22 pytań dotyczących wzajemnego oddziaływania na siebie pracy i życia pozazawodowego. Obejmuje on 4 niezależne podskale: pozytywny wpływ pracy na życie pozazawodowe, negatywny wpływ pracy na życie pozazawodowe, pozytywny wpływ życia pozazawodowego na pracę oraz negatywny wpływ życia pozazawodowego na pracę.

**Negatywny wpływ pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę** odczuwały najczęściej osoby samozatrudnione, wykonujące pracę w formie leasingu pracowniczego, pracy rotacyjnej oraz na umowę zlecenie.

**Pozytywny wpływ pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę** wystąpił w przypadku osób pracujących na wezwanie, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracujących w systemie telepracy, na zastępstwo, na okres próbny oraz część etatu (rys. 3).



**Rys. 3.** Wpływ pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę w zależności od formy zatrudnienia. Źródło: opracowanie własne



Pracownicy, którzy postrzegali interakcję praca – życie prywatne i życie prywatne – praca jako **pozytywną**, mieli jednocześnie wyższą zdolność do pracy, większą **satysfakcję z życia oraz pozytywnie oceniali czynniki psychospołeczne w miejscu pracy**, takie jak: kontrola w pracy, wsparcie przełożonego i współpracowników, pewność zatrudnienia.

### Z przeprowadzonych badań kwestionariuszowych wynika, że:

1. Większość badanych pracowników (69,3%) oceniła swoją równowagę jako ponadprzeciętną – na 7 punktów i więcej (w skali od 0 – w ogóle nie mogę pogodzić pracy i życia prywatnego, do 10 – bardzo dobrze godzę pracę i życie prywatne).
2. Niespełna 1/3 badanych wskazała, że brakuje im czasu dla rodziny i na swoje sprawy (spotkania towarzyskie, hobby, wypoczynek, sport).
3. Respondenci bardziej odczuwali negatywny wpływ pracy na życie prywatne niż życia prywatnego na pracę; w przypadku interakcji pozytywnej praca i dom wpływały na siebie podobnie.
4. Badani pracownicy dobrze ocenili większość czynników psychospołecznych w miejscu pracy, zwracali natomiast uwagę na takie problemy, jak niski wpływ na wykonywaną pracę, małe możliwości rozwoju, niskie wsparcie od przełożonego i współpracowników.
5. Czynniki psychospołeczne w miejscu pracy miały silniejszy związek z negatywnym wpływem pracy na dom niż z wpływem pozytywnym.
6. Respondenci charakteryzowali się dobrą zdolnością do pracy oraz dobrym zdrowiem ogólnym.
7. Najwyższy poziom negatywnego wpływu pracy na dom odnotowano w przypadku takich form pracy, jak samozatrudnienie, leasing pracowniczy, praca rotacyjna.
8. Najwyższy poziom pozytywnego wpływu pracy na dom był charakterystyczny dla pracy na wezwanie, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz telepracy.
9. W wyniku analizy skupień przeprowadzonej z uwzględnieniem form pracy oraz interakcji praca–dom uzyskano trzy skupienia, z których jedno okazało się optymalne z punktu widzenia równowagi praca – życie; osoby w nim skupione miały wysoki poziom pozytywnej interakcji praca–dom i dom–praca, a niski poziom negatywny; były one zatrudnione w takich formach, jak telepraca, praca na wezwanie, na okres próbny, na zastępstwo, praca nakładcza.
10. Odnotowano istotny związek pomiędzy aktywnymi (vs. pasywnymi) metodami radzenia sobie ze stresem i pozytywną interakcją praca–dom i dom–praca.
11. Pracownicy, którzy postrzegali interakcję praca – życie prywatne i życie prywatne – praca jako pozytywną, mieli jednocześnie (w przeciwieństwie do pracowników postrzegających te interakcje jako negatywne) wyższą zdolność do pracy i większą satysfakcję z życia oraz pozytywnie oceniali czynniki psychospołeczne w miejscu pracy.

12. Analizy wyników badań kwestionariuszowych wskazały, że wraz z wiekiem maleje nasilenie negatywnego wpływu pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę.
13. Wykazano również, że wyższe wykształcenie wiąże się z odczuwaniem większego pozytywnego wpływu pracy na życie prywatne i życia prywatnego na pracę.
14. Wyniki badań wskazują, że psychospołeczne czynniki w miejscu pracy w większym stopniu wpływają na równowagę pomiędzy pracą a życiem prywatnym niż forma zatrudnienia.

## WYWIADY POGŁĘBIONE

**W celu uzupełnienia informacji** pochodzących z analizy wyników badań kwestionariuszowych przeprowadzono  **pogłębione wywiady bezpośrednie**. Ze względu na pandemię SARS-CoV-2, a co za tym idzie brak możliwości bezpośrednio kontaktu z badanymi, część wywiadów przeprowadzono drogą telefoniczną.

Podstawę przeprowadzenia wywiadów stanowił **scenariusz w postaci kwestionariusza wywiadu**, który poza pytaniami metryczkowymi składał się z 13 pytań dotyczących: wad oraz zalet nietypowych form zatrudnienia, rozumienia pojęcia równowaga praca – życie prywatne, samooceny własnego równoważenia pracy i życia prywatnego, oceny dotyczącej tego, na co respondentom brakuje czasu na co dzień, czynników ułatwiających oraz utrudniających zachowanie równowagi, motywacji do podejmowania działań w tym obszarze, oceny wpływu innej niż obecna formy zatrudnienia na równowagę praca – życie prywatne, propozycji rozwiązań w miejscu pracy oraz poza nim, które w znaczący sposób poprawiłyby według pracowników ich równowagę między pracą a życiem prywatnym.

### Wyniki wywiadów pogłębionych

Wśród respondentów biorących udział w wywiadach było **18 kobiet (43%)** i **24 mężczyzn (57%)**. Średnia wieku badanych to 39 lat (38,8 w przypadku kobiet i 39,2 w przypadku mężczyzn).



Respondenci reprezentowali **następujące formy zatrudnienia**:

samozatrudnienie, umowa zlecenie, outsourcing, praca na czas określony, praca na okres próbny, zadaniowe rozliczanie czasu pracy, niepełny etat, praca na zastępstwo, praca na wezwanie.

Pracownicy ci mieli różny **staż pracy w nietypowych formach zatrudnienia** – od 1 miesiąca od 24 lat.

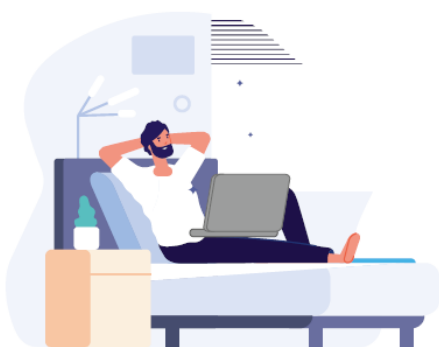
Respondentów poproszono o wypowiedzenie się na temat zalet i wad dotyczących właściwych dla nich nietypowych form zatrudnienia. Zestawienie odpowiedzi przedstawiono w tabeli 1.

**Tabela 1. Zalety i wady poszczególnych form zatrudnienia wymienione przez ankietowanych**

FORMA ZATRUDNIENIA	ZALETY	WADY
<b>Samozatrudnienie</b>	- niezależność - duża swoboda w doborze dni wolnych - elastyczność czasu pracy	- brak comiesięcznej płynności finansowej - duże koszty związane z prowadzeniem własnej działalności - brak płatnego urlopu
<b>Umowa zlecenie</b>	- elastyczność czasu pracy - ubezpieczenie	- długie godziny pracy - umowa „śmieciówka”
<b>Okres próbny</b>	—	- brak pewności przedłużenia umowy
<b>Czas określony</b>	- płynność finansowa - pakiet zdrowotny	- niepewność dalszego zatrudnienia - brak poczucia stabilności - niskie wynagrodzenie
<b>Zadaniowe rozliczanie pracy</b>	- samodzielność w decydowaniu o czasie wykonywania pracy - brak rozliczania czasu pracy - możliwość ustalenia własnego rytmu dnia pracy - czas na życie prywatne (np. sport)	- nadmiar zadań - brak ram czasowych pracy
<b>Niepełny etat</b>	- więcej czasu dla siebie, rodziny	- niskie wynagrodzenie
<b>Outsourcing</b>	- elastyczny czas pracy	—
<b>Na zastępstwo</b>	- zapoznanie z charakterem danego przedsiębiorstwa	- brak gwarancji pozostania w firmie
<b>Na wezwanie</b>	—	- stres, ciągłe „bycie w gotowości”, brak możliwości planowania

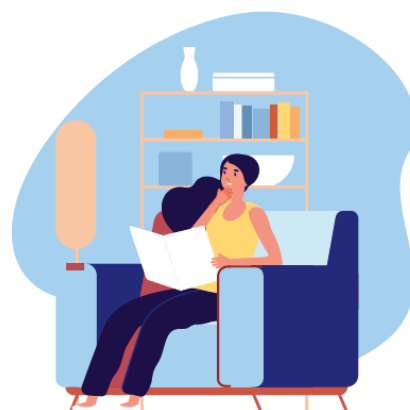
## Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym w kontekście nietypowych form zatrudnienia wg respondentów

Ponad połowa respondentów miała **pod opieką osoby zależne** – najczęściej opiekowali się oni dzieckiem/dziećmi, 5 osób wskazało na opiekę nad innymi osobami zależnymi (teściami, rodzicami), a 1 osoba opiekowała się zarówno dzieckiem, jak i rodzicami.



**Równowaga między pracą a życiem prywatnym** to odpowiednie rozdzielanie życia prywatnego od zawodowego, praca ma nie zaburzać życia. Na pytanie o to, **czy równoważą pracę i życie prywatne**, 28 osób odpowiedziało „tak”

**Co pomaga w równoważeniu pracy i życia?** Elastyczność czasu i miejsca pracy, atmosfera w pracy, niezabieranie pracy do domu, „pilnowanie” czasu pracy i odpowiednie oddzielenie sfery zawodowej od domowej podczas pracy zdalnej.



**Co przeszkadza w zachowaniu równowagi?** Nieodpowiednia organizacja i czas pracy, obowiązki domowe, opieka nad dziećmi, brak czasu na odpoczynek, niewłaściwe ustawienie priorytetów, nadmierne skupienie na pracy, nadmiar zadań w pracy oraz dodatkowo zlecane prace, brak wspierającego zespołu pracowniczego.

**Co motywuje do zachowania równowagi? Według** respondentów najbardziej motywujące czynniki to: rodzina, ale także własny dobrostan, zdrowie, spokój, poczucie, że wszystko jest poukładane, załatwione – i wynikająca z tego stabilizacja. Badane osoby dostrzegały, że brak równowagi między pracą i życiem prywatnym determinuje ich życie, samopoczucie, jakość wykonywanej przez nich pracy, a także odbija się negatywnie na ich relacjach i więziach z najbliższymi.



Z odpowiedzi respondentów wynika, że **najbardziej brakuje im czasu dla siebie** – na własne zainteresowania, hobby, rozwój osobisty (studia, kursy) oraz odpoczynek. Oprócz tego respondenci wymieniali brak czasu na przebywanie z rodziną czy znajomymi. Na rysunku 4 wymieniono najczęściej pojawiające się odpowiedzi.

Sen, odpoczynek	Hobby	Sport, aktywne spędzanie czasu
Sprawy urzędowe	Własne potrzeby, naukę języka obcego, rozwój osobisty	Pracę w ogrodzie
Spędzanie czasu z rodziną, znajomymi, budowanie więzi z dzieckiem	Gry komputerowe, czytanie książek, sprząatanie mieszkania	Podróże

**Rys. 4.** Najczęstsze odpowiedzi respondentów na pytanie, na co brakuje im na co dzień czasu. Źródło: opracowanie własne

**Jakie rozwiązania ułatwiłyby zachowanie równowagi praca – życie prywatne?** Większa elastyczność czasu pracy, mieszany tryb pracy (częściowo w miejscu pracy, częściowo zdalnie), ograniczenie dojazdów do pracy (oszczędność czasu), możliwość wybierania urlopu na godziny, zorganizowanie pomocy w domu, planowanie dnia, znalezienie czasu dla siebie i na hobby.



Wśród wymienionych odpowiedzi zwraca uwagę podkreślenie przez respondentów **stabilności i pewności, jaką daje praca na umowę na czas nieokreślony**, która jednak często **wiąże się ze sztywnymi godzinami pracy, stanowiącymi przeszkodę dla części ankietowanych**. Ważne są też wypowiedzi świadczące o chęci wykonywania, przynajmniej w części, pracy zdalnej, a także o potrzebie większej elastyczności i swobody w organizacji zadań i czasu pracy, co zdaniem osób badanych ułatwiałoby pogodzenie obowiązków zawodowych i pozazawodowych.