

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



ELASTYCZNI I ZRÓWNOWAŻENI PRACOWNICY

**RÓWNOWAGA PRACA – ŻYCIE
W KONTEKŚCIE ELASTYCZNYCH
FORM ZATRUDNIENIA**



CIOP  PIB



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Materiały informacyjne CIOP-PIB

Elastyczni i zrównoważeni pracownicy. Równowaga praca – życie w kontekście elastycznych form zatrudnienia

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



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



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: Balance-Concept-Curved-Wooden/Bigstockphoto

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

© 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

Możliwość harmonijnego połączenia pracy, obowiązków rodzinnych i życia osobistego jest istotna dla dobrostanu (fizycznego, psychicznego, duchowego i społecznego) pracownika, a także jego rodziny. Uważa się, że zachowaniu równowagi sprzyjają zarówno działania indywidualne, jak i organizacyjne (rozwiązania oferowane przez firmy, np. elastyczny czas pracy) (Hildt-Ciupińska K., 2017).

„Równowagę praca – życie” można zdefiniować jako równowagę między pracą zawodową i życiem (osobistym, rodzinnym, społecznym), przy dostosowanym do potrzeb podziale czasu i zaangażowania pomiędzy tymi dwiema sferami, oraz płynącą z nich jednakową satysfakcją (Greenhaus J.H. i in., 2003).

Elastyczne (nowe, nietypowe) formy zatrudnienia i organizacji pracy coraz częściej są traktowane jako ważny element równoważenia życia zawodowego i rodzinnego pracowników. Postrzeganie zmian organizacyjnych w ten sposób przyczynia się nie tylko do polepszenia jakości życia, ale również wyników ekonomicznych (Sadowska-Snarska C. red., 2008).

KTO MA PROBLEMY Z RÓWNOWAGĄ PRACA – ŻYCIE?

VI Europejskie Badanie Warunków Pracy, 2015

18% ogółu pracowników, a 26% pracowników mobilnych (telepracowników)



pracownicy pracujący dłużej niż 48 godzin tygodniowo



83% pracowników zatrudnionych w kilku miejscach jednocześnie



Co znaczy elastyczność?

Elastyczność zatrudnienia dotyczy głównie czasu i miejsca wykonywania pracy. Zasady wykonywania pracy oparte na tym modelu są więc inne niż zasady wykonywania pracy w modelu tradycyjnym. Za model tradycyjny uznaje się pracę świadczoną w ramach typowego stosunku pracy zawartego między pracodawcą a pracownikiem. Jego cechami charakterystycznymi są: bezterminowa umowa o pracę, pełny wymiar czasu pracy, stałe godziny pracy oraz stałe, określone miejsce pracy (*Elastyczne formy zatrudnienia. Informator. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Warszawa 2015*).

Różne formy elastycznego (nowego, nietypowego) zatrudnienia nie wykluczają się wzajemnie, a zatrudnienie może przybierać cechy jednej lub kilku z nich. Ponadto coraz częściej spotyka się zatrudnienie na pełny etat, na czas nieokreślony z możliwością pracy w elastycznym czasie bądź pracy zdalnej przez kilka dni w tygodniu. Uważa się, że



cookiestudio/Bigstockphoto

elastyczność czasu oraz miejsca wykonywania pracy pozwala na lepsze zarządzanie pracą i życiem oraz skierowanie zasobów własnych (energii, czasu oraz uwagi) na jeden z tych obszarów.

Rodzaje nowych form zatrudnienia

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy na podstawie ogólnoeuropejskiego mapowania¹ zidentyfikowała dziewięć ogólnych rodzajów nowych form zatrudnienia (Mandl I. i in., 2015). Są to: **dzielenie się pracownikiem** (jeden pracownik zatrudniony przez grupę pracodawców), **dzielenie się pracą**

¹ Mapowanie jest interdyscyplinarną techniką wizualizacji wyników. To narzędzie służące do analizy porównawczej sytuacji w różnych obszarach. Może być również wykorzystywane w celu opisu i diagnozy aktualnej sytuacji (np. na rynku pracy albo sytuacji społeczno-demograficznej), a także do zobrazowania dynamiki zmian. Mapowanie może też służyć jako narzędzie wspierające formułowanie prognoz i rekomendacji dotyczących przyszłej sytuacji w obrębie analizowanych kwestii (<http://www.ankieter.com.pl/techniki>, data cytowania: 5.06.2017).

(pracodawca zatrudnia co najmniej dwóch pracowników na jednym stanowisku), **zatrudnienie tymczasowe** (wykwalifikowani specjaliści są zatrudniani tymczasowo na potrzeby określonego projektu), **praca dorywcza** (elastyczne korzystanie z usług pracownika w zależności od potrzeb), **praca zdalna** oparta na technologiach informacyjnych i telekomunikacyjnych (pracownik wykonuje pracę w dowolnym miejscu i czasie, korzystając z nowoczesnych technologii), **praca za talony** (stosunek pracy opiera się na płatności za usługi talonem zakupionym od autoryzowanej organizacji, która pokrywa zarówno wypłatę, jak i składki na ubezpieczenie społeczne), **praca portfelowa** (osoba samozatrudniona pracuje dla wielu klientów, wykonując dla każdego z nich niewielkie zlecenia), **zatrudnienie społecznościowe** (internetowa platforma służąca do dopasowywania pracodawców i pracowników, duże zadania są dzielone na mniejsze części i przydzielane pracownikom w „wirtualnej chmurze”), **zatrudnienie wspólne** (freelancerzy², osoby samozatrudnione lub mikroprzedsiębiorstwa).

Nie wszystkie z wymienionych wyżej form są jednakowo stosowane w Polsce. Przez nietypowe formy zatrudnienia w naszym kraju należy rozumieć formy zatrudnienia inne niż umowa o pracę oparta na przepisach Kodeksu pracy. Dotyczy to umów cywilnoprawnych, czyli form powierzenia pracy, które są regulowane przez przepisy Kodeksu cywilnego (umowy: zlecenia, o dzieło; kontrakty menedżerskie oraz pozostałe umowy cywilnoprawne), oraz samozatrudnienia, czyli świadczenia usług przez osobę prowadzącą własną działalność gospodarczą (GUS, 2014).

W Polsce, dokonując klasyfikacji nowych form zatrudnienia, za zasadnicze kryterium przyjmuje się stosunek prawny łączący pracodawcę z pracownikiem, zgodnie z którym formy zatrudnienia dzieli się na dwie podstawowe kategorie: zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Za zatrudnienie pracownicze przyjmuje się świadczenie pracy w ramach stosunku pracy zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, w myśl którego, nawiązując stosunek pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Podstawowe cechy takiego stosunku pracy to: dobrowolność zawarcia, odpłatność, osobiste świadczenie pracy, staranność działania, podporządkowanie pracownika w procesie pracy, określone miejsce i czas pracy, powtarzalność pracy w codziennych lub dłuższych odstępach czasu, wykonywanie pracy na ryzyko pracodawcy (Zioło-Gwadera K., 2016).

Zatrudnienie niepracownicze definiuje się jako „zatrudnienie osób fizycznych niebędących przedsiębiorcami na podstawie cywilno-prawnych umów o świadczenie usług” (Hajn Z., 2003, s. 76). Przyjmuje ono postać: zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, samozatrudnienia oraz elastycznych (nowych, nietypowych) form zatrudnienia.

² Freelancer (pol. wolny strzelec) – osoba pracująca bez etatu, realizująca projekty na zlecenie, najczęściej specjalizująca się w danej dziedzinie.

Zestawienie i charakterystykę wybranych elastycznych (nowych, nietypowych) form zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego zamieszczono w tabeli 1.

Tabela 1. Elastyczne (nowe, nietypowe) formy zatrudnienia w Polsce

Zatrudnienie pracownicze		
Umowa terminowa	Na okres próbny	Jest to czas, kiedy sprawdza się kwalifikacje pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Nie może przekraczać trzech miesięcy, ale może trwać krócej (art. 25 § 2 k.p.). Nie jest obowiązkowy, ale w praktyce często stosowany. W trakcie trwania umowy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego, bezpłatnej opieki zdrowotnej, wynagrodzenia oraz okresu wypowiedzenia.
	Na czas określony	Ma terminowy charakter, nie może przekraczać 33 miesięcy. Jeśli przekroczy, to musi zostać przekształcona w umowę na czas nieokreślony. Zgodnie z art. 25 Kodeksu pracy ten sam pracodawca i ten sam pracownik mogą zawrzeć tylko trzy kolejne umowy na czas określony. W trakcie trwania umowy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego, bezpłatnej opieki zdrowotnej, wynagrodzenia oraz okresu wypowiedzenia.
	Na zastępstwo	Zawierana jest wtedy, gdy pracownik firmy z uzasadnionych powodów nie może być obecny w firmie, a jego nieobecność spowoduje spadek jej wydajności. Umowa ta różni się od umowy na czas określony brakiem: ograniczenia czasu trwania zatrudnienia do 33 miesięcy, konieczności jej przekształcenia na czas nieokreślony, ochrony kobiet w ciąży (pracodawca nie musi przedłużać umowy, gdy ta wygaśnie, do czasu porodu). Umowa na zastępstwo jest rozwiązywana w momencie powrotu zastępowanego pracownika.
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy		Każda praca wykonywana w wymiarze 30%, 50%, 60%, 75% lub 90% obowiązującego pełnego wymiaru czasu pracy. Pracownik zatrudniony w ten sposób korzysta z tych samych uprawnień jak osoba zatrudniona na cały etat.
Telepraca		Zgodnie z art. 67 Kodeksu pracy jest to praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy – w domu lub innym wybranym przez pracownika miejscu, z wykorzystaniem technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Według kodeksu warunki telepracy mogą być ustalone przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia na mocy porozumienia stron, z inicjatywy pracownika i/lub pracodawcy.
Praca na wezwanie		Istotą tej pracy jest obowiązek pozostawiania do dyspozycji pracodawcy, który może w dowolnym momencie wezwać pracownika do stawienia się do pracy.

cd. tab. 1.

Zatrudnienie niepracownicze		
Umowy cywilnoprawne	Umowa zlecenie	Przedmiotem tej umowy zgodnie z art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego jest wykonanie przez przyjmującego zlecenie określonej czynności na rzecz zleceniodawcy. Stronami zlecenia mogą być dowolne osoby fizyczne lub osoby prawne z zastrzeżeniem, że mają one zdolność do czynności prawnych. Umowa zlecenie wiąże się z opłacaniem składki zdrowotnej, a opłata chorobowa jest dobrowolna.
	Umowa o dzieło	To umowa rezultatu, odpłatna i dwustronnie zobowiązująca. Jej istotą jest to, jakie dzieło ma wykonać przyjmujący zamówienie (np. stworzenie bazy danych, napisanie artykułu – charakter materialny – oraz organizacja wycieczki – charakter niematerialny). Nie jest obciążona składkami ZUS i na ubezpieczenie zdrowotne (wyjątek stanowi sytuacja, gdy wykonawca dzieła świadczy pracę na rzecz swojego pracodawcy). Umowa ta musi określać rodzaj dzieła, termin wykonania oraz sposób i wysokość zapłaty.
	Umowa agencyjna	Istotą i funkcją takiej umowy jest uregulowanie świadczenia usług pośrednictwa między stronami umowy. Zgodnie z art. 758 § 1 Kodeksu cywilnego przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się w zakresie działalności swojego przedsiębiorstwa do stałego pośredniczenia przy zawieraniu umów z klientami na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy (zleceniodawcy) albo do zawierania ich w jego imieniu, za co zleceniodawca zobowiązuje się do zapłaty agentowi wynagrodzenia w ustalonej wysokości. Może być zawarta na czas określony lub nieokreślony.
Praca nakładcza		Nazywana potocznie „pracą chałupniczą” jest formą pośrednią pomiędzy umową o pracę a umową o dzieło. Ma charakter zatrudnienia niepracowniczego o charakterze cywilnoprawnym, ale z elementami charakterystycznymi dla umowy o pracę. Polega na wytwarzaniu przez wykonawcę przedmiotów lub ich części z materiału przekazanego przez zlecającego bądź na świadczeniu usług na polecenie i rachunek zlecającego. Cechą tej formy pracy odróżniającą ją od typowej umowy o pracę jest samodzielność wykonawcy w określaniu czasu i sposobu wykonania pracy. Nie przewiduje się również kontroli pracodawcy ani konieczności osobistego świadczenia pracy (można ją powierzyć osobie trzeciej). Umowę o pracę nakładczą można zawrzeć na okres próbny, czas określony, czas nieokreślony lub czas wykonania konkretnej pracy. Ta forma zatrudnienia gwarantuje pracownikowi ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, a także prawo do zasiłku chorobowego, urlopu wypoczynkowego i macierzyńskiego.

cd. tab. 1.

Inne formy zatrudnienia elastycznego (nowego, nietypowego)	
Leasing pracownicy (praca tymczasowa)	Jest stosunkiem pracy pomiędzy trzema podmiotami: agencją pracy tymczasowej, pracodawcą i pracownikiem. Istota tej pracy to oddelegowanie pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej do siedziby firmy pracodawcy. Pracownicy są zatrudniani na podstawie umowy o pracę na czas określony lub zawiera się z nimi umowę cywilnoprawną.
Dzielenie pracy (<i>job sharing</i>)	Jest to szczególny rodzaj pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, uregulowana prawnie forma polegająca na dzieleniu stanowiska pracy (obowiązków i odpowiedzialności pracownika pełnoetatowego) pomiędzy dwie lub kilka osób.
Praca rotacyjna (<i>job rotation</i>)	To model, w którym pracownicy systematycznie zmieniają zajmowane w firmie stanowiska, dzięki czemu podnoszą swoje kwalifikacje i nabywają nowych doświadczeń.
Stałe zlecenie świadczenia usług na zewnątrz (<i>outsourcing</i>)	Polega na przekazaniu poza firmę macierzystą określonych zadań lub funkcji. Wiąże się to z wykorzystywaniem zasobów zewnętrznych i zlecaniem wyspecjalizowanym podmiotom procesów niezbędnych do funkcjonowania przedsiębiorstwa (np. usługi księgowe, internetowe, transportowe).
Samozatrudnienie	W obowiązujących przepisach nie zdefiniowano tej formy zatrudnienia. W praktyce oznacza to, że umowa o pracę zostaje zastąpiona działalnością gospodarczą. Jest to praca na własny rachunek, świadczona dla jednego lub więcej pracodawców.

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

Nowe formy zatrudnienia oprócz pozytywnych skutków, które z pewnością za sobą niosą, wiążą się również ze skutkami negatywnymi, m.in.: niepewność pracy, mniejsze bezpieczeństwo socjalne, gorsze wynagrodzenie, a także nadmierne obciążenie wynikające z podejmowania np. kilku zleceń równolegle (Berezka A., 2012). Na przykład praca zdalna umożliwia elastyczność i autonomię, ale jednocześnie stwarza ryzyko związane z natężeniem pracy, większym poziomem stresu i dłuższym czasem pracy oraz zacieraniem się granic między pracą a życiem prywatnym (Pawłowska-Cyprysiak K., Hildt-Ciupińska K., 2017). Z „pracą za talony” wiążą się: niepewność zatrudnienia, izolacja społeczna i zawodowa oraz ograniczony dostęp do świadczeń pracowniczych i rozwoju kariery zawodowej. Praca dorywcza natomiast charakteryzuje się niskimi dochodami, niepewnością zatrudnienia, niskim poziomem ochrony socjalnej oraz brakiem dostępu lub ograniczonym dostępem do świadczeń pracowniczych (Mandl I. i in., 2015).



Brian Jackson/Bigstockphoto

Czy elastyczny znaczy zrównoważony?

W Polsce w 2010 r. możliwość godzenia pracy i życia rodzinnego dzięki elastycznej organizacji czasu pracy polegającej na ustalonej liczbie godzin do przepracowania w miesiącu, która pozwala na dość dużą autonomię w zakresie organizacji czasu pracy, miało 4,6% z 12 220 tys. pracowników w wieku 15-64 lat (5,2% mężczyzn i 3,9% kobiet). Natomiast możliwość indywidualnego ustalania planu pracy miało jedynie 1,6% w tej samej grupie pracowników (GUS, 2012).



Aleks Simonov/Bigstockphoto

Należy jednak pamiętać, że elastyczność miejsca wykonywania pracy oraz elastyczność czasu jej wykonywania

są odrębnymi rozwiązaniami, a co za tym idzie – mają one odmienny wpływ na odczuwanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym.

Z badań prowadzonych w CIOP-PIB (Hildt-Ciupińska K., 2017) wynika, że równowaga praca – życie oraz potrzeby pracowników w tym zakresie dotyczą przede wszystkim organizacji czasu pracy (w tym przede wszystkim: przestrzegania godzin pracy, elastycznego czasu pracy oraz organizacji godzin pracy w taki sposób, by móc znaleźć czas dla siebie i rodziny). Zdaniem pracowników życie prywatne w mniejszym stopniu wpływa na ich pracę zawodową niż życie zawodowe na sferę prywatną. Jednocześnie większy wpływ obu tych sfer na siebie odnotowano u pracowników fizycznych niż u umysłowych (Hildt-Ciupińska K., 2017).

Elastyczność czasu a równowaga

Jednym z problemów związanych z elastycznością pracy w kontekście równowagi mogą być godziny pracy. Wyniki badań nie są jednoznaczne w tym obszarze. Jedne z nich wskazują, że lepiej równowagę pomiędzy pracą a życiem oceniają osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz osoby sprawujące kontrolę nad liczbą przepracowanych godzin (Tausig M. i Fenwicka R., 2001). Z kolei inne świadczą o tym, że nieregularność i nieprzewidywalność godzin pracy zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn mają negatywny wpływ na relacje między życiem zawodowym a prywatnym, niejednokrotnie powodując konflikt

między tymi sferami (Hofäcker D., König S., 2013). Większa autonomia w wyborze czasu pracy jest wykorzystywana w bardzo różny sposób. Kobiety mają tendencję do wykorzystywania swojej kontroli nad godzinami pracy w taki sposób, aby osiągnąć lepszą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Mężczyźni z kolei mają tendencję do wykorzystywania tych rozwiązań do zwiększania zaangażowania w pracę, co wzmacnia odczuwanie konfliktu praca – rodzina (Hofäcker D., König S., 2013).



REDPIXEL.PL/Bigstockphoto

Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze godzin (12-24 umowne godziny pracy w tygodniu) jest łatwiej osiągnąć równowagę między pracą a życiem prywatnym. Natomiast jeśli dodatkowa praca jest wykonywana zdalnie, nie mają już takich odczuć (Peters P., den Dulk L., van der Lippe T., 2009).

Elastyczność miejsca wykonywania pracy a równowaga

Elastyczność miejsca wykonywania pracy z punktu widzenia równowagi praca – życie może być mniej korzystna niż elastyczność czasu jej wykonywania, ponieważ wykonywanie pracy w domu może powodować, że będą się zacierać zarówno psychologiczne, jak i fizyczne granice, które istnieją między pracą a rolami rodzinnymi. Granice te oddzielają od siebie momenty, w których odgrywa się role rodzinne, a kiedy – rolę zawodową. Bez tych granic potencjalnie zwiększa się ryzyko wystąpienia konfliktów między pracą a rodziną (Allen T.D. i in., 2012).

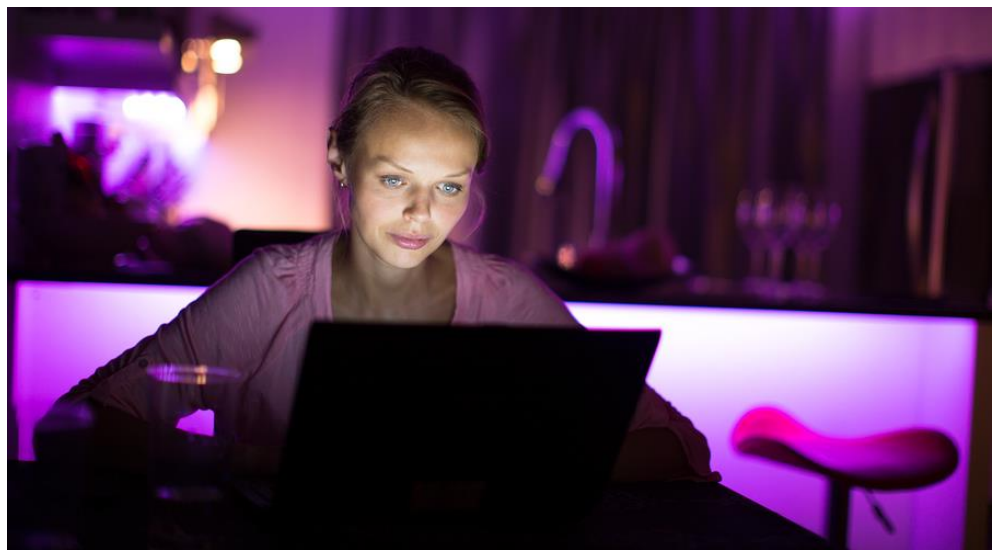
Osoby prowadzące działalność na własny rachunek (tzw. samozatrudnienie) mają większą autonomię i są bardziej elastyczne w pracy, a także deklarują wyższy poziom zaangażowania w pracę i zadowolenia z niej niż osoby zatrudnione w organizacjach. Jednak bardziej dotkliwie niż pracownicy organizacji doświadczają konfliktu praca – rodzina, jak również w mniejszym stopniu odczuwają satysfakcję z życia rodzinnego w porównaniu z osobami zatrudnionymi w organizacjach (Parasuraman S., Simmers C.A., 2001). Przy czym większej równowagi przy samozatrudnieniu doświadczają kobiety (Nordenmark M., Vinberg S., Strandh M., 2012).

Z kolei wywiady przeprowadzone wśród pracowników mobilnych nie dały jasnej odpowiedzi na pytanie o równowagę pomiędzy pracą a życiem. Niektórzy pracownicy wskazali, że praca zdalna (wykonywana

w domu) pozwala im na lepsze godzenie życia i pracy, ale większość stwierdziła wręcz odwrotnie ze względu na brak możliwości wyodrębnienia w domu miejsca do pracy (Hill E.J. i in., 1998).

Efekt „Kopciuszka”

Mimo łatwiejszej organizacji czasu pracy przy nowych formach zatrudnienia pracownik może mieć wręcz większe problemy z zachowaniem równowagi praca – życie. Dobrze obrazuje to tzw. teoria „efektu Kopciuszka” – osobowościowa tendencja do dużego, wręcz nadmiernego, zaangażowania w pracę. Skutkuje ona tym, że człowiek pracuje od rana do nocy. Co w przypadku nietypowych form pracy jest powszechne, ponieważ oprócz pracy głównej osoby zatrudnione w nowych formach angażują się w zlecenia dodatkowe (najczęściej z powodów finansowych). Duże wymagania pracy i wynikające z nich obciążenia nakładają się na życie rodzinne, zaburzając równowagę między tymi dwiema strefami. W efekcie mamy do czynienia ze stresem, który powoduje: dekoncentrację, spadek motywacji i satysfakcji z pracy, spadek efektywności, zmniejszoną zdolność do pracy, a w dalszej perspektywie różne choroby, w tym somatyczne o podłożu psychologicznym (Hagg G.: W: Anderson P.A. Hobart D.J., Danhoff J.V. [red.], 1991; Bugajska J. i in., 2011).



REDPIXEL.PL/Bigstockphoto

Podsumowanie

Pomimo intensywnego rozwoju i rozpowszechnienia nowych form zatrudnienia ciągle niewiele wiadomo na temat ich skutków dla zdrowia czy też życia prywatnego osób zatrudnionych na tych zasadach. Niewiele też wiadomo na temat warunków pracy przy nietypowych formach zatrudnienia, np. w pracy zdalnej, która jest wykonywana w różnych miejscach, a co za tym idzie w odmiennych, ale nie zawsze dobrych, warunkach – zarówno fizycznych, jak i psychospołecznych.

Znalezienie równowagi między pracą a życiem, czyli pogodzenie wszystkich obowiązków, powinno stać się wyzwaniem zarówno dla pracodawców, jak i pracowników w celu uzyskania obojmych korzyści. Dla pracownika będą to ogólny dobrostan (dobre zdrowie fizyczne i psychiczne, mniejszy stres), motywacja, jak również satysfakcja z życia i pracy, a dla pracodawcy – przede wszystkim zdolny do pracy i efektywny pracownik.

Rozwiązania organizacyjne wspierające równowagę praca – życie powinny znaleźć się tuż obok inicjatyw na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, a także promocji zdrowia w miejscu pracy. Polityka firmy dotycząca ułatwienia godzenia pracy i życia powinna zaś być stałym elementem kultury organizacyjnej firmy.



Wayhome Studio/Bigstockphoto

Bibliografia

1. Allen T.D. i in.: *Work–Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility*. *Personnel Psychology* 2013, 66, 2, s. 345-376.
2. Anderson P.A., Hobart D.J., Danhoff J.V. [red.]: *Electromyographical kinesiology*. Elsevier Science Publishers. Amsterdam 1991, s. 141-144.
3. Berezka A.: *Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*, 2012. https://wneiz.pl/nauka_wneiz/sip/sip28-2012/SiP-28-97.pdf, data cytowania: 5.06.2017.
4. Bugajska J. i in.: *Rola psychospołecznych czynników pracy w powstawaniu zaburzeń mięśniowo-szkieletowych u pracowników*. *Medycyna Pracy* 2011, 62(6), s. 653-658.

5. *Elastyczne formy zatrudnienia. Informator*. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Warszawa 2015.
6. Główny Urząd Statystyczny (GUS): *Praca a obowiązki rodzinne w 2010*. Warszawa 2012.
7. Greenhaus J., Shaw J.D., Collins K.M.: *The relation between work-family balance and Quality of Life*. Journal of Vocational Behavior 2003, 63(3), s. 510-531.
8. Hajn Z.: *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*. W: E. Kryńska (red.): *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Warszawa 2003.
9. Hildt-Ciupińska K.: *Równowaga praca – życie widziana oczami pracowników*. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka 2017, 4, s. 21-23.
10. Hill E.J. i in.: *Influences of the virtual office on aspects of work and work/life balance*. Personnel Psychology 1998, 51, 3, s. 667-683.
11. Hofäcker D., König S.: *Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective*. International Journal of Sociology and Social Policy 2013, 33, 9/10, s. 613-635.
12. Mandl I. i in.: *New forms of employment*. Eurofound 2015. <https://www.eurofound.europa.eu/pl/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment>, data cytowania: 4.07.2017.
13. Nordenmark M., Vinberg S., Strandh M.: *Job control and demands, work-life balance and wellbeing among self-employed men and women in Europe*. Vulnerable Groups & Inclusion 2012, 3, 1, DOI: 10.3402/vgi.v3i0.18896
14. Parasuraman S., Simmers C.A.: *Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study*. Journal of Organizational Behavior 2001, 22, 5, s. 551-568.
15. Parent-Thirion A. i in.: *6th European Working Conditions Survey. Overview report*. Eurofund 2017. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf, data cytowania: 4.07.2017.
16. Pawłowska-Cypriasiak K., Hildt-Ciupińska K.: *Pracodawcy a pracownicy – dwa punkty widzenia na telepracę*. Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka 2017, 1(544), s. 9-11.
17. Peters P., den Dulk L., van der Lippe T.: *The effects of time-spatial flexibility and new working conditions on employees' work-life balance: the Dutch case*. Community, Work & Family 2009, 12, 3, s. 279-297, DOI: 10.1080/13668800902968907
18. Sadowska-Snarska C. (red.): *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku. Białystok 2008.
19. Tausig M., Fenwick R.: *Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance*. Journal of Family and Economic Issues 2001, 22, 2, s. 101-119.
20. Ziolo-Gwadera K.: *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*. Współczesne Problemy Ekonomiczne 2016, 13, s. 81-90.