



## *Aktywni czy wyczerpani? Jak równoważą pracę i życie pracownicy zatrudnieni w nietypowych formach? – Wnioski z badania ankietowego*

dr Katarzyna Hildt-Ciupińska  
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy



## Plan prezentacji

1. Definicja równowagi praca – życie
2. Czym są nietypowe formy zatrudnienia?
3. Konflikt praca – życie
4. Wyniki badań
5. Wnioski



## Równowaga praca–życie – definicja

*Równowaga między pracą i życiem to w miarę równomierny podział czasu i zaangażowania pomiędzy tymi sferami oraz płynącą z nich podobna satysfakcja (Greenhaus, 2003).*





## Nietypowe formy zatrudnienia

- na okres próbny
- czas określony
- zastępstwo
- zatrudnienie na część etatu
- telepraca
- praca na wezwanie
- umowa zlecenia/o dzieło
- umowa agencyjna
- praca nakładcza,
- praca tymczasowa (leasing pracowniczy)
- dzielenie pracy (job shering)
- praca rotacyjna (job rotation)
- outsourcing
- samozatrudnienie

Rozwój nietypowych form pracy oraz technologii informacyjno-komunikacyjnych pozwalających niemal **non stop być w pracy** stawiają człowiekowi **wyzwanie znalezienia właściwej równowagi** między pracą zawodową i życiem poza nią (domem, rodziną, życiem osobistym).



## Brak równowagi – konflikt praca-życie (I)

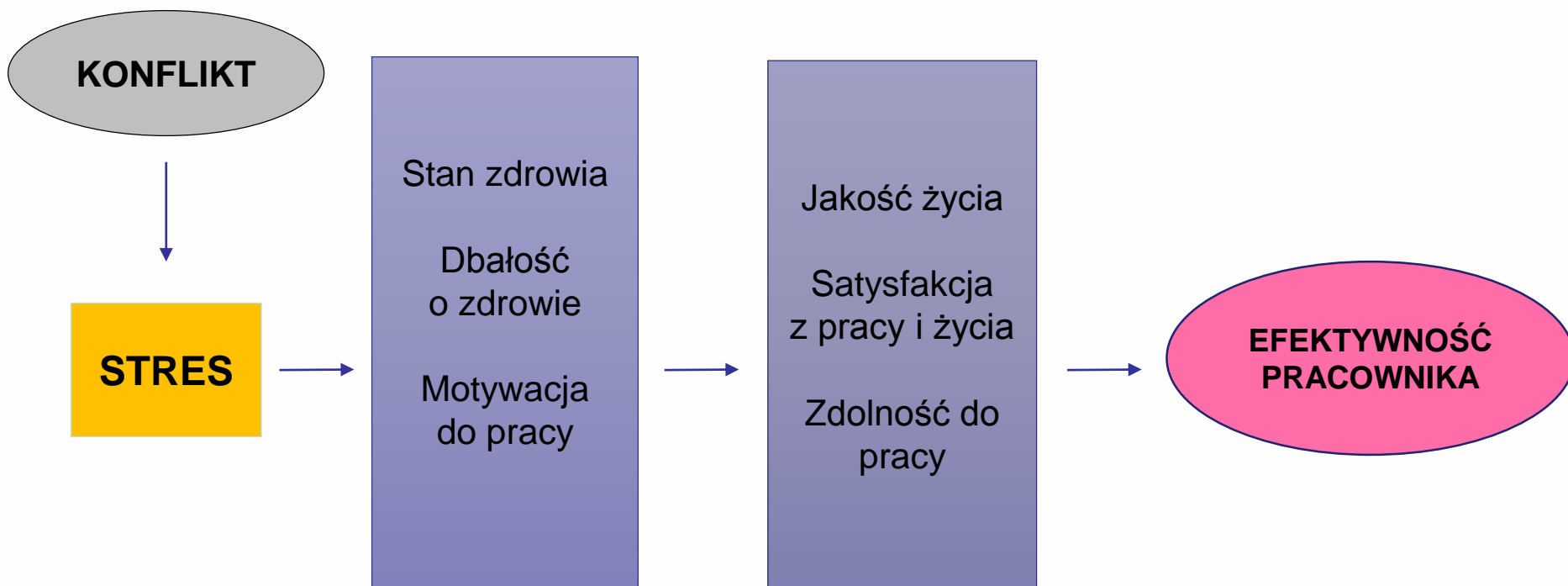
**Brak równowagi** między pracą i życiem może powodować **konflikt** między tymi sferami, który jest czynnikiem stresogennym, co z kolei ma negatywny wpływ na różne aspekty funkcjonowania człowieka:

- zdrowie fizyczne i psychiczne
- jakość życia
- satysfakcję z życia i pracy
- motywację do pracy
- dbałość o zdrowie (zwłaszcza podejmowanie aktywności fizycznej)
- częstsze podejmowanie zachowań ryzykownych (np. nadmierne spożycie alkoholu)
- efektywność pracownika





## Brak równowagi – konflikt praca-życie (II)



# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Wyniki badań CIOP-PIB

*Narodowy Program Zdrowia 2016-2020 (Cel 1.6. Prowadzenie działań na rzecz ochrony zdrowia psychicznego w miejscu pracy, w tym przeciwdziałanie narażeniu na stres, zapobieganie mobbingowi i promowanie zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Projekt pt. „Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym w kontekście nowych form zatrudnienia”*



## Równowaga praca-życie w nietypowych formach zatrudnienia (badania CIOP-PIB)

W celu oceny równowagi między pracą i życiem w kontekście nowych form zatrudnienia z uwzględnieniem psychospołecznych wymagań pracy przeprowadzono badania

- ilościowe (kwestionariuszowe, N=600)
- jakościowe (wywiady bezpośrednie, N=42)





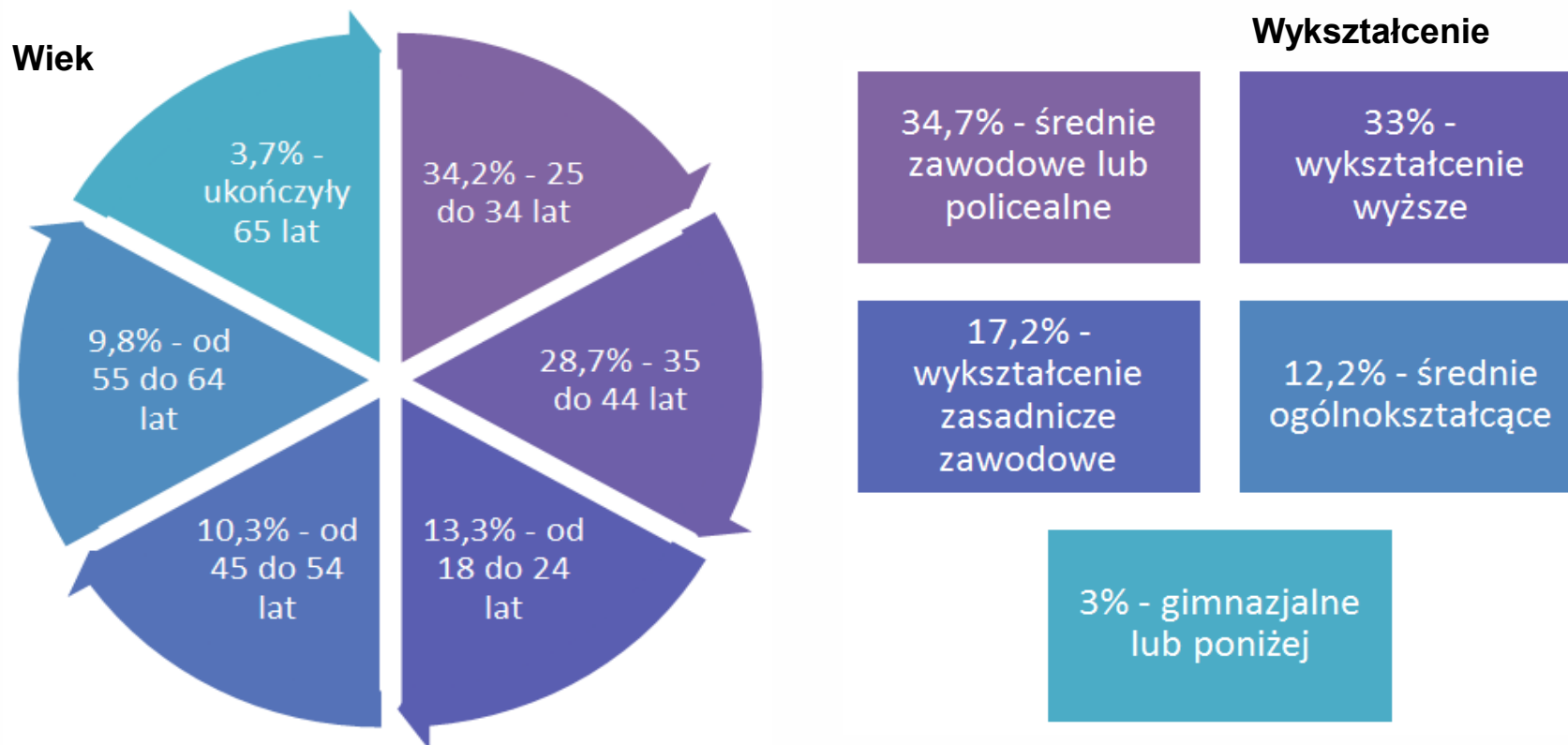
# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Charakterystyka grupy (N=600, %), (I)



# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Charakterystyka grupy (N=600, %), (II)

### STANOWISKO PRACY

- 26,5% - specjaliści
- 20,8% - pracownicy przy pracach prostych
- 15,8% - pracownicy biurowi
- 13,3% - pracownicy usług osobistych i sprzedawcy
- 8,7% - robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy
- 6,7% - operatorzy i monterzy maszyn
- 3,8% - technicy i inny średni personel
- 3,7% - kierownicy

### DZIENNY CZAS PRACY

- 56,0% - 8 godzin
- 25,7% - krócej niż 8 godzin
- 15,5% - od 10 do 12 godzin
- 2,7% - powyżej 12 godzin

# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

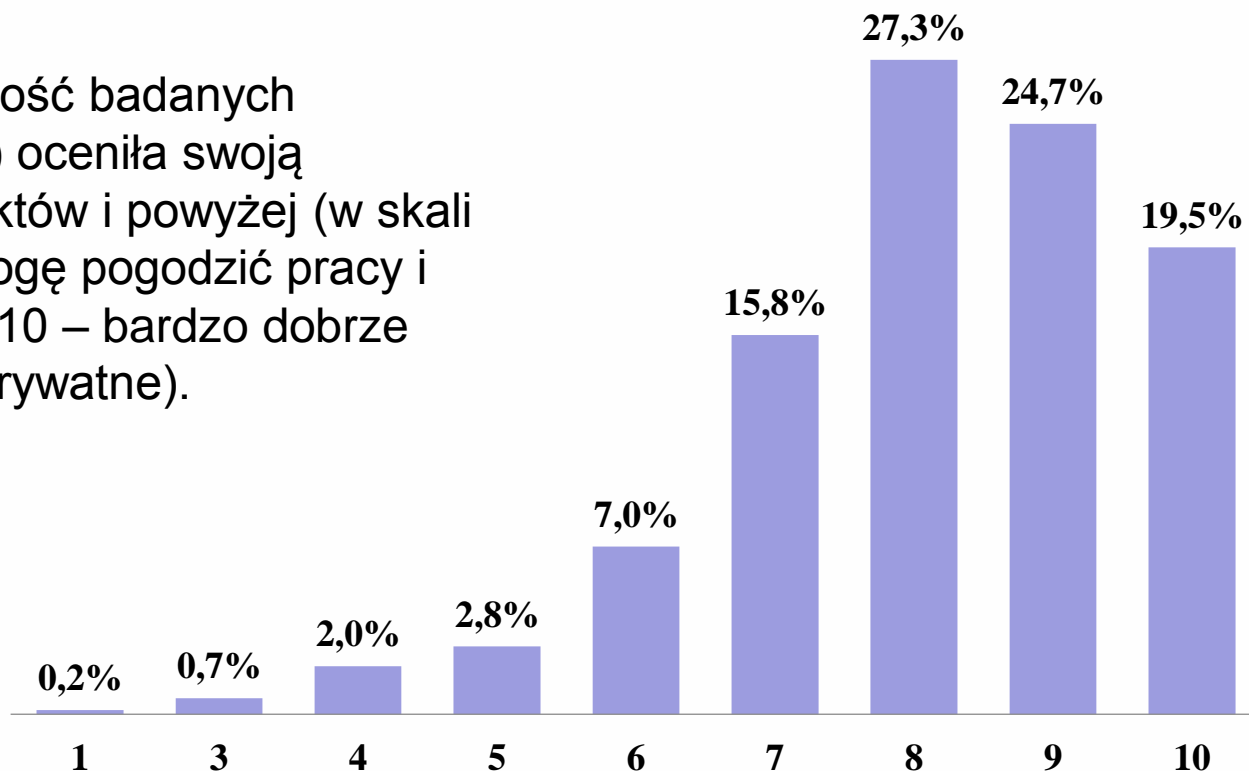
Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Samocena równowagi praca – życie (N=600, %)

Zdecydowana większość badanych pracowników (94,3%) oceniła swoją równowagę na 5 punktów i powyżej (w skali od 0 – w ogóle nie mogę pogodzić pracy i życia prywatnego do 10 – bardzo dobrze godzę pracę i życie prywatne).



# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Obszary, na które brakowało badanym czasu (N=600, %)



Prawie 1/3 badanych (29,0%) wskazała, że brakuje im czasu na „życie” poza pracą.

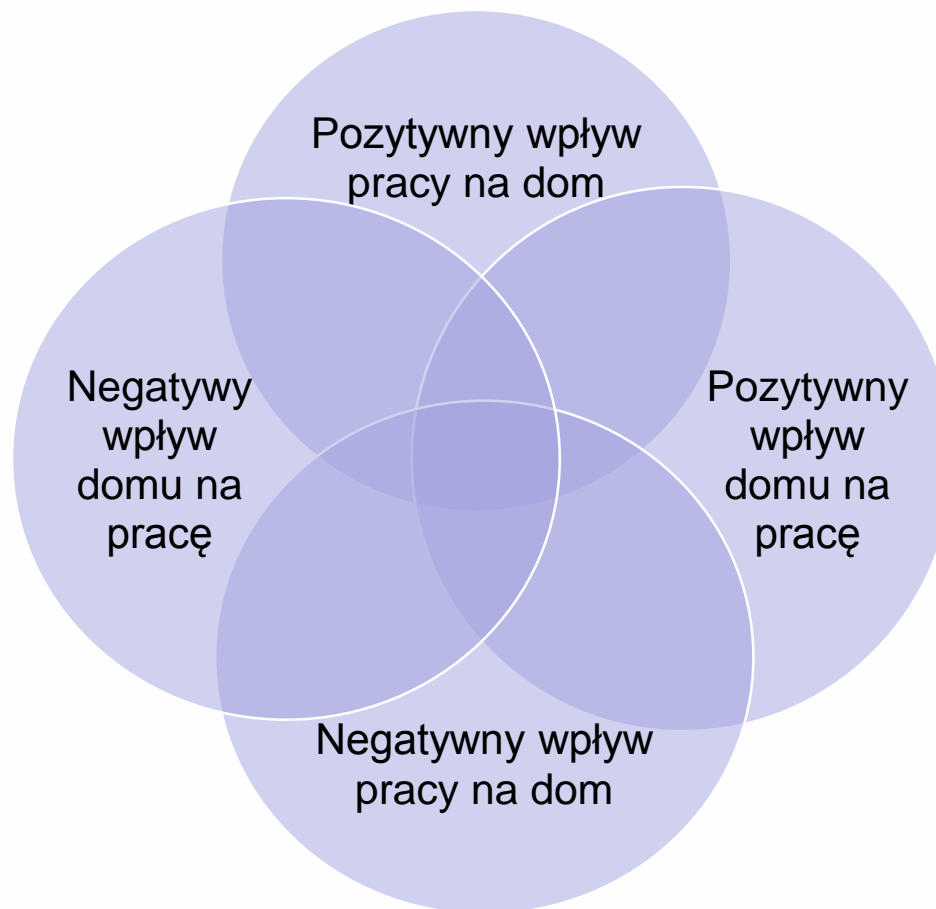
# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Badane wymiary równowagi praca - życie

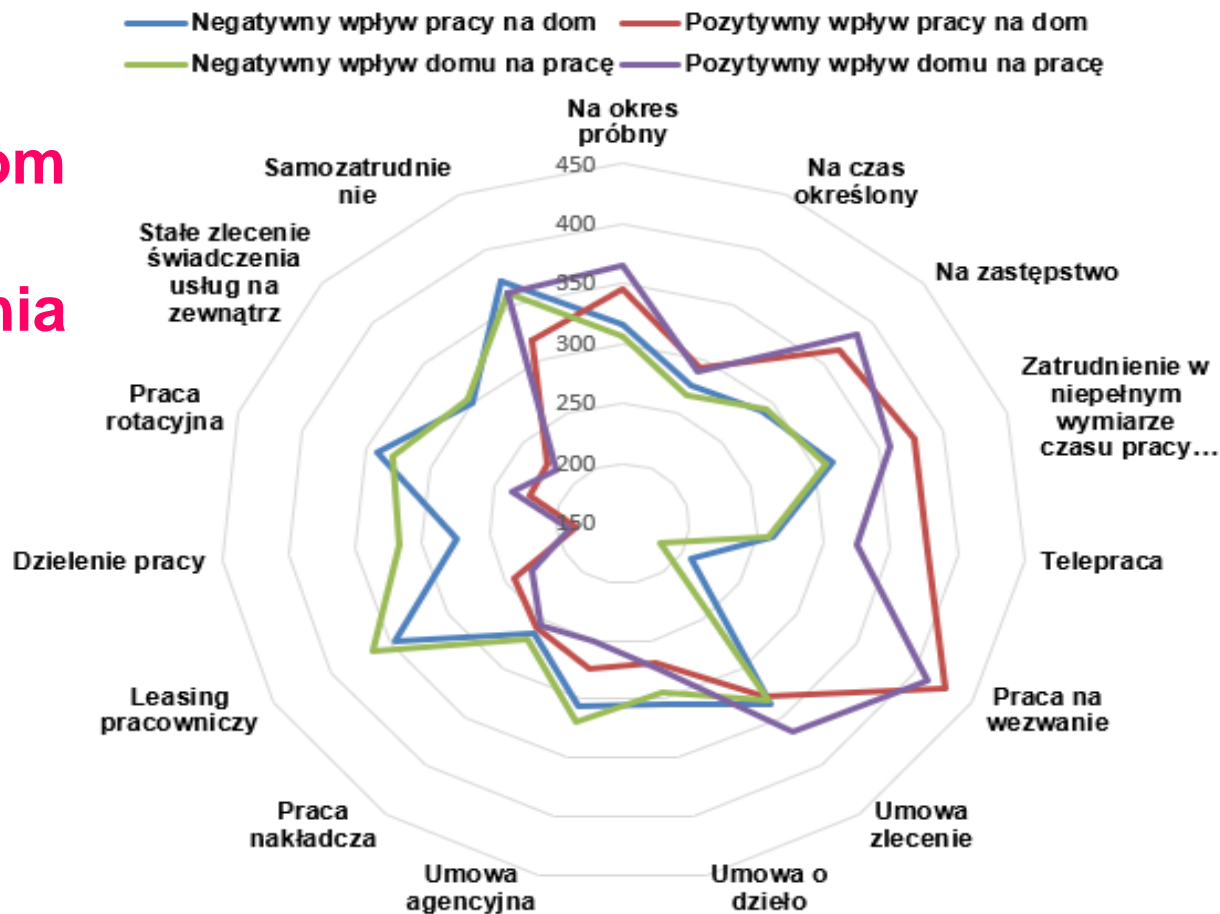


# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym  
2 grudnia 2020 r.



Interakcja  
praca – dom  
a forma  
zatrudnienia





## Interakcja praca – dom a forma zatrudnienia



**Pozytywny wpływ pracy na dom i domu na pracę** wystąpił w przypadku osób pracujących na wezwanie, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracujących w systemie telepracy, na zastępstwo, na okres próby oraz część etatu.



**Negatywny wpływ pracy na dom i domu na pracę** odczuwały najczęściej osoby samozatrudnione, wykonujące pracę w formie leasingu pracowniczego, pracy rotacyjnej oraz na umowę zlecenie



Pracownicy, którzy postrzegali interakcję praca-dom i dom-praca jako **pozytywną**, mieli jednocześnie wyższą **zdolność do pracy**, większą **satysfakcję z życia** oraz **pozytywnie oceniali czynniki psychospołeczne w miejscu pracy**.

# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## Aktywni, wyczerpani, szczęśliwcy czy specjaliści?

4 grupy pracowników



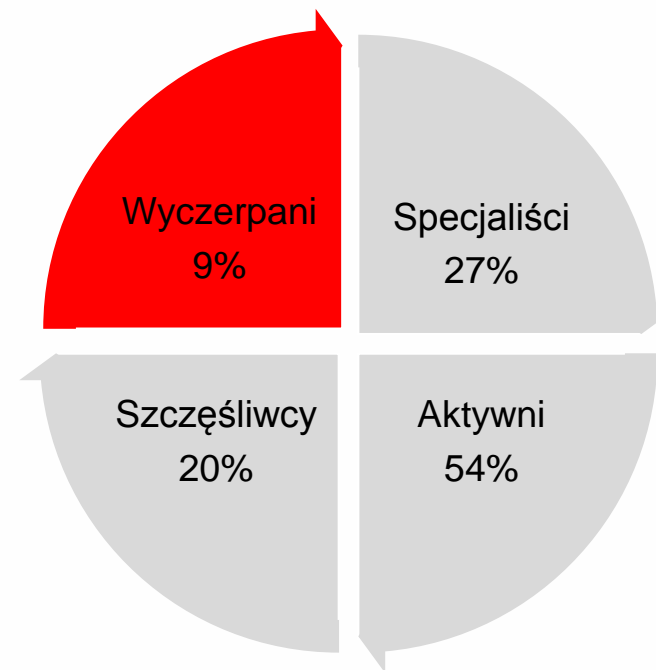
# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



- osoby 50+
- niska ocena sytuacji materialnej
- sektor prywatny
- umiarkowana zdolność do pracy
- formy zatrudnienia: **na wezwanie, ewentualnie wykonują telepracę lub pracę nakładczą**
- na skalach dotyczących psychospołecznych warunków pracy mają najniższe wyniki, wyróżniają się jedynie *poczuciem skuteczności i jasnością roli, a także włączeniem/ odpowiedzialnością społeczną*
- poczucie obciążenia pracą



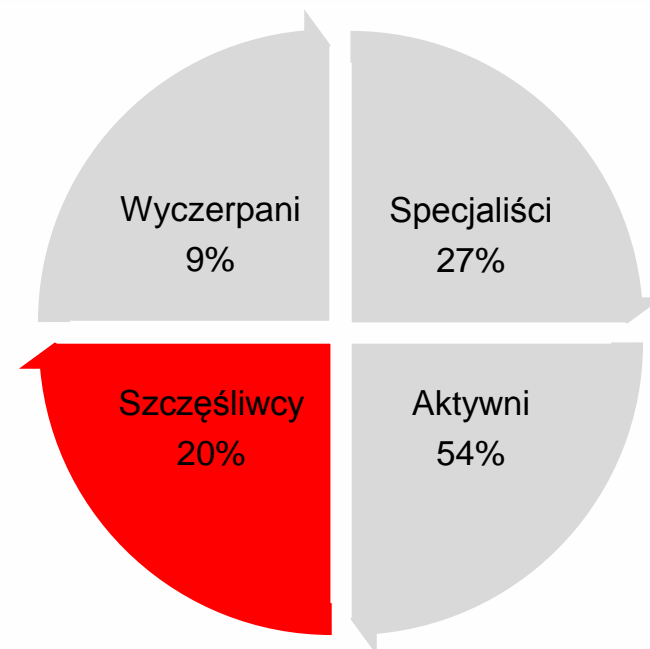
# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



- osoby młode, dobrze wykształcone
- samotni, bez osób zależnych pod opieką
- zadowolone z sytuacji materialnej
- sektor publiczny
- najlepiej oceniające równowagę praca – życie
- formy zatrudnienia: **na czas określony, samozatrudnione, pracujące na umowę zlecenie lub wykonują pracę rotacyjną**
- wysokie wyniki na skalach: *wpływ na wykonywaną pracę, możliwości rozwoju, znaczenie pracy, nagradzanie, satysfakcja z pracy, wsparcie od współpracowników, jakość przywództwa, wymagania poznawcze, poczucie skuteczności, jasność roli, różnorodność pracy, wWsparcie od przełożonego.*
- **mające niski poziom negatywnego wpływu pracy na dom i domu na pracę**



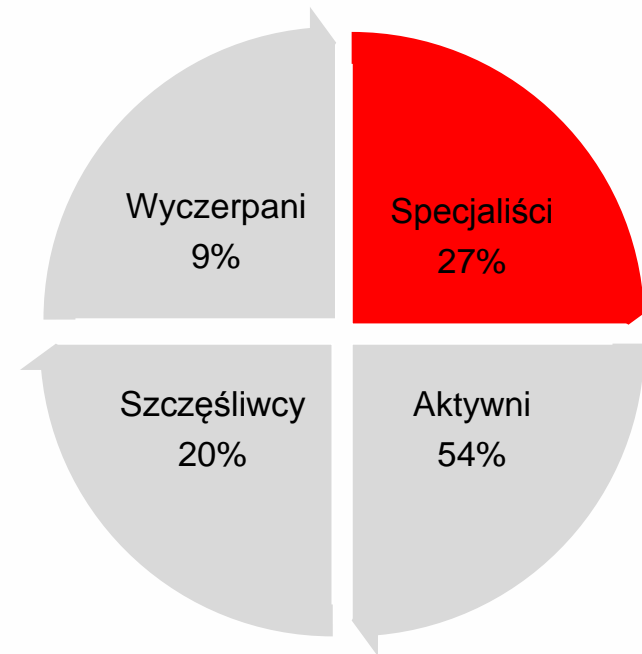
# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



- wyższe wykształcenie
- dzieci oraz inne osoby pod opieką
- **formy zatrudnienia: na okres próbny, na zastępstwo, w niepełnym wymiarze godzin albo w systemie telepracy**
- często pracujące w więcej niż jednym miejscu
- wykonujące pracę umysłową
- **wysoka równowaga pracę – życie**
- *wysokie wyniki na skalach: poczucie skuteczności, nagradzania, jasności roli, jakości przywództwa i włączenia, odpowiedzialności społecznej*
- wysoki pozytywny wpływ domu na pracę i pracy na dom
- aktywne strategie radzenia sobie ze stresem



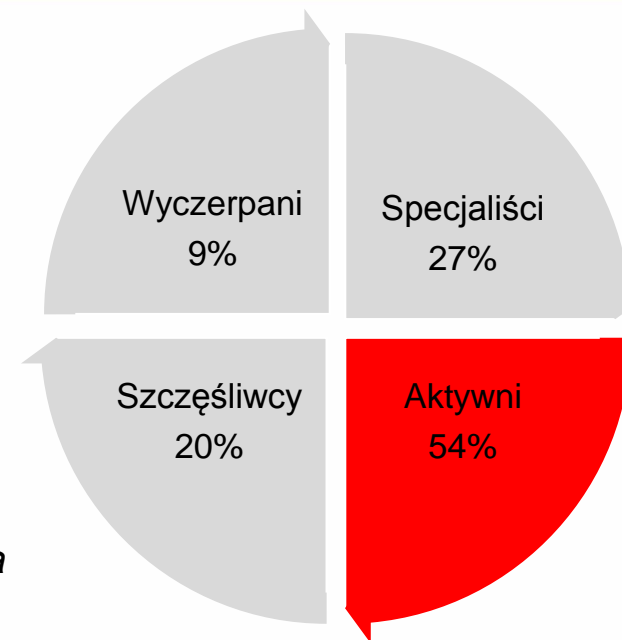
# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



- młodzi, z wykształceniem wyższym
- w związku, posiadające jedno dziecko
- dobra sytuacja materialna
- pracujące fizycznie
- formy zatrudnienia: **praca nakładcza leasing pracowniczy, job sharing**
- niska równowaga praca – dom
- odczuwają: *stres poznawczy, konflikt pomiędzy pracą a życiem osobistym, niepewność pracy, wymagania emocjonalne, wymagania ilościowe pracy*
- *wysokie wyniki na skalach: poczucie skuteczności i jasność roli, nagradzanie i satysfakcja z pracy, wpływ na wykonywaną pracę, możliwości rozwoju, znaczenie pracy, różnorodność pracy, wsparcie od współpracowników, jakość przywództwa, wymagania poznawcze*
- dobre zdrowie ogólne
- **wysoki negatywny wpływ domu na pracę i pracy na dom**



# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## WNIOSKI (I)

- Zdecydowana większość badanych pracowników (ponad 90%) wysoko oceniła równowagę praca - życie
- Prawie 1/3 badanych wskazała, że brakuje im czasu, który mogliby poświęcić dla rodziny oraz na swoje sprawy, wśród których znalazło się hobby, spotkania towarzyskie, wypoczynek, sport
- Osoby samozatrudnione, wykonujące pracę w formie leasingu pracowniczego, pracy rotacyjnej oraz na umowę zlecenie częściej odczuwały **negatywny wpływ pracy na dom i domu na pracę**



# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



## WNIOSKI (II)

- Osoby pracujące na wezwanie, w niepełnym wymiarze czasu pracy, w systemie telepracy, na zastępstwo, na okres próby oraz część etatu częściej odczuwały **pozytywny wpływ pracy na dom i domu na pracę**
- Pracownicy, którzy postrzegali interakcję praca-dom i dom-praca jako pozytywną, mieli jednocześnie wyższą zdolność do pracy, większą satysfakcję z życia oraz pozytywnie oceniali czynniki psychospołeczne w miejscu pracy





## Pytanie

Ile procent badanych oceniło swoją równowagę między pracą a życiem na 5 punktów i więcej?

- a)ponad 70%
- b)ponad 80%
- c)ponad 90%

# Konferencja ZRÓWNOWAŻENI

Nowe formy pracy i równowaga między pracą a życiem prywatnym

2 grudnia 2020 r.



Dziękuję za uwagę!

