

Marta Hozer-Koćmiel

BADANIE ZMIAN CZASU I MIEJSCA PRACY ZAWODOWEJ

Celem artykułu jest analiza możliwości dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej w zależności od płci, wieku, miejsca zamieszkania i statusu zatrudnienia. Postawiono tezę, że elastyczne formy pracy zawodowej są częściej wykorzystywane przez kobiety niż mężczyzn.

Problematyka artykułu wiąże się pośrednio z pojęciem „elastyczne formy zatrudnienia” (EFZ). Te ostatnie obejmują nietypowe stosunki pracy, często pracę niestałą, wykonywaną poza siedzibą przedsiębiorstwa, w niepełnym wymiarze czasu. Zasadniczą korzyścią wynikającą ze stosowania EFZ jest wzrost kapitału ludzkiego i osobisty rozwój pracownika, w tym pomoc w znalezieniu równowagi między życiem rodzinnym i zawodowym. Do elastycznych form zatrudnienia można zaliczyć „pracę w różnych schematach czasu pracy, zatrudnienie na czas określony, pracę w niepełnym wymiarze czasu, pracę na zastępstwa, pracę tymczasową, pracę na wezwanie, samozatrudnienie, wypożyczenia pracownika, współzatrudnienie, dzielenie pracy, praca nomadyczna, praca w domu” [10].

Wskazując na narzędzia, które mogłyby usprawnić godzenie pracy domowej i zawodowej, M. Środa (2006) wymienia uelastycznienie czasu pracy matki wychowującej małe dzieci oprócz umożliwienia kobietom przychodzenia do pracy zawodowej z dzieckiem oraz otrzymywania na indywidualne konto ZUS połowy składki emerytalnej męża, jeśli kobieta zrezygnuje z pracy zarobkowej na rzecz pracy w domu.

H. Bochniarz, wypowiadając się na temat łączenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych, twierdzi, że młode matki są dobrymi pracownikami, bardziej

umotywowanymi, lepszymi wręcz niż przed urodzeniem dziecka. Ocenia je jako dokładne, obowiązkowe i lojalne. Zachęca tym samym pracodawców do zatrudniania młodych matek. Jednocześnie ostrzega kobiety przed odkładaniem macierzyństwa na rzecz pracy zawodowej. Wśród zachęt do zatrudniania młodych matek wymienia omawiane w artykule elastyczne formy pracy, w tym pracę w domu lub pracę zadaniową. Podkreśla rolę mężczyzn, którzy mogą pomóc w opiece nad dziećmi.

Odmienne zdania pojawiają się podczas analizy czasu pracy kobiet na stanowiskach kierowniczych, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości pracy w elastycznym czasie. Często wydaje się, że awans pozwoli pracownikowi na redukcję czasu przeznaczanego na pracę zawodową, a w rzeczywistości jest odwrotnie. Awans wiąże się zwykle ze wzrostem odpowiedzialności, wydłużonym czasem pracy, a niekiedy koniecznością zwiększonej obecności w firmie. Praca w niepełnym wymiarze czasu, czyli rezygnacja z pełnego etatu w przypadku stanowiska menedżera, często oznacza taką samą ilość pracy, lecz niższe wynagrodzenie.

Nauka o czasie¹ to chronozofia, a jedną z jej metod badawczych jest budżet czasu ludności. Budżetu czasu jest konstrukcją teoretyczną służącą do „pomiaru ilości czasu spożytkowanego przez kobiety i mężczyzn na wykonanie płatnej i nieodpłatnej pracy, działalność rynkową i pozarynkową oraz czasu przeznaczanego na wypoczynek i dla siebie” [11]. Definicja ta potwierdza silne implikacje ekonomiczne czasu traktowanego jako wartość [12; 1; 5].

Ekonomiczny wymiar czasu odnosi się nie tylko do pracy zawodowej i sektora rynkowego. Uważa się, że analiza efektywności wykorzystania czasu poza pracą zarobkową może okazać się ważniejsza dla dobrobytu niż analiza samego czasu pracy zarobkowej [2].

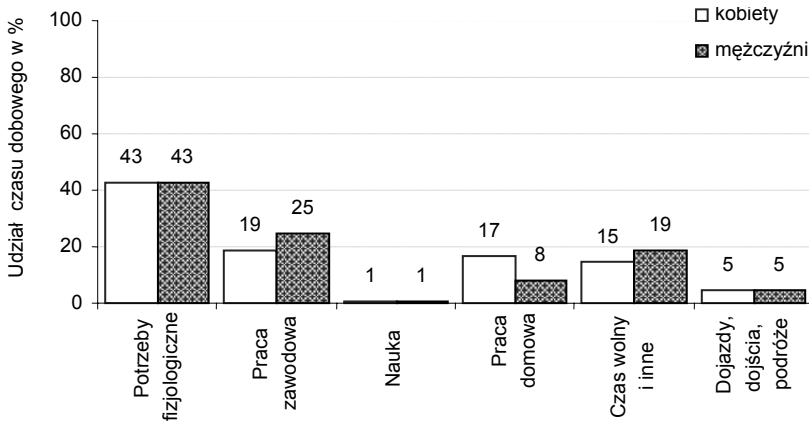
Empiryczna analiza zmian czasu i miejsca pracy zawodowej została oparta na danych Komisji Europejskiej w Luksemburgu – *Comparable time use statistics. Main results for Spain, Italy, Latvia, Lithuania and Poland (Porównanie budżetów czasu ludności. Podstawowe wyniki dla Hiszpanii, Włoch, Łotwy, Litwy i Pol-*

¹ Na gruncie badań filozoficznych wyodrębniły się dwa podejścia do badania czasu. Pierwsze zakłada realność jego istnienia, drugie neguje tę realność. Według Newtona, czas jest „kontinuum płynącym, ciągłym, niezmiennym, jest absolutnym trwaniem, realnością niezależną od ruchu materii i ludzkiego postrzegania; płynie sam przez się, jednostajnie, niezależnie od czegokolwiek zewnętrznego” [8]. Z kolei zwolennicy podejścia negującego realność istnienia czasu, w tym E. Kant, F.W.J. Schelling, H. Bergson, utrzymywali, że „czas nie istnieje poza podmiotem poznającym (...) jest fikcją, a więc czymś wewnętrznym sprzecznym (...) jest wewnętrznym doświadczeniem czystej sukcesji (...)” (*ibidem*).

ski) oraz danych Głównego Urzędu Statystycznego – *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.* Ostatnia pozycja zawiera wyniki badania modułowego zrealizowanego łącznie z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), obejmując 18,4 tys. gospodarstw domowych, co dało próbę liczącą 45,9 tys. osób.

W budżetach czasu czynności wykonywane przez ludność podzielono na następujące grupy: potrzeby fizjologiczne, pracę zawodową, naukę, pracę domową, czas wolny oraz dojazdy, dojścia i podróże. Na rysunku 1 przedstawiono budżet czasu ludności pracującej zawodowo w Polsce.

Rys. 1. Budżet czasu ludności pracującej zawodowo w Polsce według płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie [3].

Najwięcej czasu dobowego przeznaczają na potrzeby fizjologiczne, których zasadniczą część stanowi sen. W analizowanej kategorii nie zaobserwowano różnicy ze względu na płeć. W następnej kolejności pod względem ilości przeznaczanego czasu uplasowały się praca zawodowa i czas wolny. W obu kategoriach zarysowała się ilościowa przewaga mężczyzn, co oznacza, że wykonywali oni wskazane czynności dłużej niż kobiety. Należy pamiętać, że w badaniu udział wzięły osoby pracujące. Analizując ogół ludności, a zatem włączając ludność bezrobotną i bierną zawodowo, udziały czasu kształtowałyby się odmiennie. Analiza wykazała także, że pracujące Polki przeznaczają więcej czasu dobowego na prace domowe niż pracu-

jący mężczyźni. Wynika to z tego, że w większości gospodarstw domowych prowadzenie domu należy do obowiązków kobiety.

W badaniu zmian czasu i miejsca pracy zawodowej wyróżniono następujące formy dostosowywania pracy zawodowej:

- możliwość zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy,
- możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania,
- możliwość pracy w domu,
- możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu².

Do potencjalnych czynników wpływu na możliwości dostosowywania pracy zawodowej do obowiązków rodzinnych zaliczono płeć, wiek, miejsce zamieszkania, sektor gospodarki, status zatrudnienia oraz wymiar czasu pracy. Związki zmierzono za pomocą współczynnika korelacji Czuprowa³. Wyniki obliczeń przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Analiza korelacji form dostosowywania pracy zawodowej i wybranych czynników społeczno-ekonomicznych

Czynnik	Warianty	Wskaźnik korelacji Czuprowa T_{yx}	Ranga T_{yx}
Miejsce zamieszkania	miasto, wieś	0,029	3
Wiek	15–19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64	0,027	2
Płeć	kobieta, mężczyzna	0,023	1
Wymiar czasu pracy	pełny, niepełny	0,040	4
Sektor gospodarki	publiczny, prywatny	0,063	5
Status zatrudnienia	pracownik najemny, pracownik na własny rachunek	0,105	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie pozycji [9].

Wszystkie zmienne, oprócz wieku, charakteryzowane były przez dwa warianty. Wyznaczone wartości wskaźnika Czuprowa wskazują na słabą zależność między badanymi zmiennymi a formami dostosowywania pracy zawodowej do obowiązków i prac domowych. Na elastyczną organizację pracy zawodowej stosunkowo największy wpływ ma status zatrudnienia, czyli czy jest to pracownik najemny, czy osoba

² Są to formy elastycznej organizacji pracy, a nie formy elastycznego zatrudnienia.

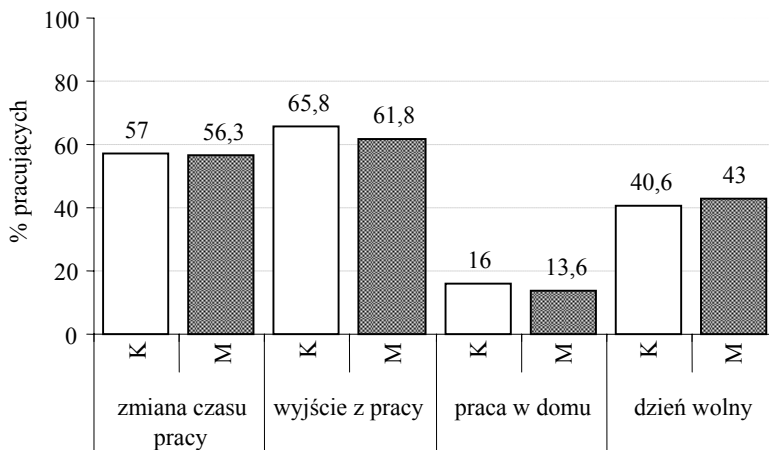
³ Jest to miara mierząca tylko siłę związku między zmiennymi. Obszar zmienności $<0, 1>$.

pracująca na własny rachunek. W następnej kolejności uplasowały się rodzaj sektora gospodarki i wymiar czasu pracy.

Analiza możliwości dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej nie wykazała istotnych różnic ze względu na płeć. Brak zależności może wynikać z tego, że w badanej próbie znalazły się wyłącznie kobiety pracujące. Są to osoby, które podjęły świadomy wybór pracy zawodowej podyktowany potrzebą aktywności zawodowej, przymusem ekonomicznym lub innymi względami.

Na rysunku 2 przedstawiono graficzne trzy przykłady związku form dostosowywania pracy zawodowej do wybranych cech społeczno-ekonomicznych. Wybrano najsilniejszy, najslabszy i średni związek.

Rys. 2. Możliwości dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej w zależności od płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie [9].

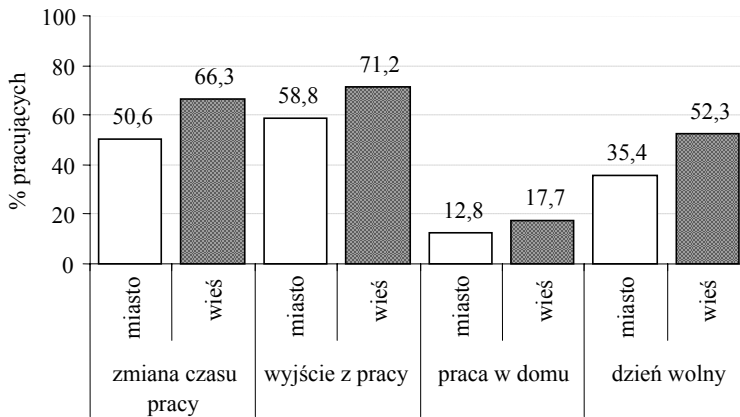
Kobiety i mężczyźni (oznaczenia K i M) w podobny sposób dostosowywali czas i miejsce pracy zawodowej do obowiązków domowych. Najczęściej zmieniano lub skracano czas pracy, rzadziej zmieniano jej miejsce. Ponad połowa kobiet i mężczyzn deklarowała możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania oraz zmianę rozpoczęcia lub zakończenia pracy. Blisko połowa mężczyzn – 43%, i 40% kobiet miała możliwość wzięcia dnia wolnego bez wykorzystywania urlopu. Najmniej osób mogło pracować w domu, jeśli była taka konieczność. Specyfika pracy nie zawsze

pozwała na pracę w domu, szczególnie gdy wymaga ona bezpośredniego kontaktu z klientem lub specjalistycznych maszyn czy narzędzi. Możliwość pracy w domu mają najczęściej osoby wykonujące wolne zawody.

Struktura wykorzystania poszczególnych form dostosowywania pracy zawodowej pozostała niezmienną dla wszystkich sześciu czynników wpływu, czyli najczęściej deklarowano możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania, następnie możliwość zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, wzięcie dnia wolnego; najrzadszą potencjalną formą zmiany okazała się praca w domu.

Na rysunku 3 przedstawiono przykład związku o stosunkowo średniej sile – miejsca zamieszkania oraz form zmian czasu i miejsca pracy zawodowej.

Rys. 3. Możliwości dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej w zależności od miejsca zamieszkania

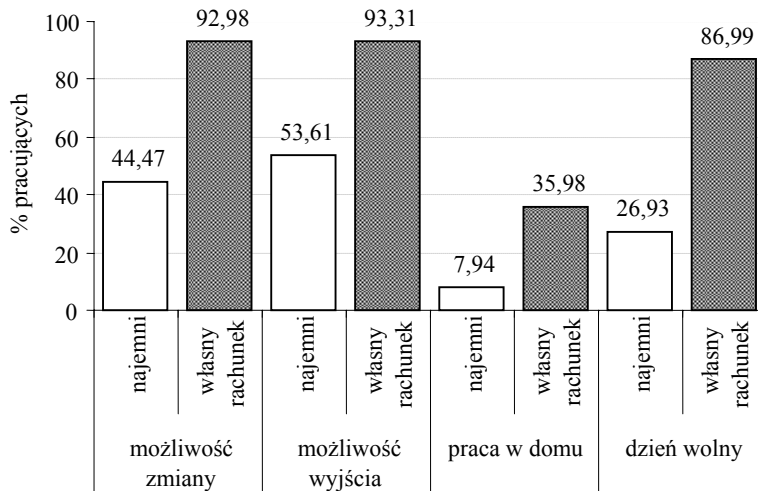


Źródło: opracowanie własne na podstawie [9].

Czas i miejsce pracy osób pracujących na obszarach wiejskich charakteryzują się większą elastycznością niż w mieście. W przypadku wszystkich czterech analizowanych form dopasowywania pracy zawodowej udziały osób deklarujących wykorzystanie danej formy były wyższe na wsi. Wiąże się to ze specyfiką pracy zawodowej na wsi, to jest pracy w gospodarstwie rolnym, które często jest własnością danej osoby. Jest to praca bez sztywno ustalonych godzin pracy, a wykonująca ją osoba pracuje na własny rachunek. Warto zwrócić uwagę na zachowaną kolejność

częstości występowania poszczególnych form zmian czasu i miejsca pracy zawodowej (wyjście z pracy, zmiana czasu pracy, dzień wolny i najrzadziej deklarowana możliwość pracy w domu).

Rys. 4. Możliwości dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej w zależności od statusu zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne na podstawie [5].

Na rysunku 4 przedstawiono zależność elastyczności czasu i miejsca pracy zawodowej od statusu zatrudnienia, a zatem od tego, czy jest to pracownik najemny, czy osoba pracująca na własny rachunek. Zaobserwowano wykorzystanie przywileju pracy na własny rachunek, polegającego na możliwości indywidualnego dysponowania (w razie potrzeby) czasem i miejscem pracy. Status zatrudnienia to czynnik najsilniej wpływający na badaną zmienną ze wszystkich sześciu analizowanych, czyli płci, wieku, miejsca zamieszkania, sektora gospodarki, statusu zatrudnienia i wymiaru czasu pracy.

Pracujący na własny rachunek dowolnie dysponują czasem pracy zawodowej. Ponad 90% z nich miało możliwość zmiany czasu zakończenia i rozpoczęcia pracy zawodowej oraz wyjścia z pracy, 87% deklarowało możliwość wzięcia dnia wolnego. Miejsce pracy zmieniane jest rzadziej, co może być uwarunkowane technicznie, na przykład koniecznością użycia maszyny lub bezpośredniego kontaktu z klientem

w biurze czy punkcie usługowym. Największa różnica między badanymi wariantami cechy (pracownik najemny, pracownik na własny rachunek) dotyczyła możliwości wzięcia dnia wolnego i wyniosła 60%. Różnice w udziałach pracujących, deklarujących możliwość zmiany rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz możliwość wyjścia z pracy kształtowały się na poziomie 49 i 40%.

Warto podkreślić, że relacje te nie uległy zmianie, gdy uwzględniono czynnik płci. Udziały mężczyzn deklarujących poszczególne możliwości zmiany czasu i miejsca pracy były o kilka procent niższe od udziałów kobiet. Niedeklarowanie możliwości dostosowywania pracy zawodowej do obowiązków domowych (co ma miejsce w przypadku mężczyzn) może wynikać z braku jego potrzeby. Ten ostatni związany jest z faktem, że w polskich gospodarstwach domowych kobietom przypada większość obowiązków i prac domowych. W związku z tym będą częściej starały się o możliwość zmiany czasu i miejsca pracy zawodowej.

Podsumowanie i wnioski

Analiza możliwości dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej nie wykazała istotnych różnic ze względu na płeć. Tym samym nie potwierdzono tezy, że elastyczne formy pracy zawodowej są częściej wykorzystywane przez kobiety niż mężczyźni. Na elastyczną organizację pracy zawodowej największy wpływ spośród takich cech, jak płeć, wiek, miejsce zamieszkania, status zatrudnienia, sektor gospodarki i wymiar czasu pracy, ma status zatrudnienia.

Brak zależności ze względu na płeć może wynikać z tego, że w badanej próbie znalazły się wyłącznie kobiety pracujące. Są to zatem osoby chcące pracować zawodowo lub/i zdeterminowane przymusem ekonomicznym. Brak omawianej zależności może być spowodowany niepopularnością elastycznych form organizacji pracy, a w niektórych przypadkach konsekwencją niestabilnej sytuacji zawodowej kobiety.

Najczęstszą formą dostosowywania pracy zawodowej do sytuacji rodzinnej była możliwość wyjścia z pracy w trakcie jej trwania. W następnej kolejności uplasowały się: możliwość zmiany rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy oraz wzięcia dnia wolnego bez skorzystania z urlopu. Najrzadziej wykorzystywaną formą była praca w domu.

Ekonomiczny wymiar czasu odnosi się nie tylko do pracy zawodowej i sektora rynkowego. Niniejsze badanie są argumentem za postulatem G. Beckera o konieczności analizy wykorzystania czasu poza pracą zarobkową, które może się okazać ważniejsze dla dobrobytu niż analiza samego czasu pracy zarobkowej.

Literatura

1. Adamczuk L., *Budżet czasu jako przedmiot badań*, w: *Analiza budżetu czasu ludności Polski w latach 1976 i 1984*, Seria GUS: Studia i Prace nr 12, Warszawa 1987.
2. Becker G.S., *The economic approach to human behavior*, University of Chicago, Chicago 1976.
3. *Comparable time use statistics. Main results for Spain, Italy, Latvia, Lithuania and Poland*, European Commission, Eurostat, Luxemburg 2006.
4. Flis A., *Trudne wybory pracującej kobiety*, „Harvards Business Review Polska” 2008, maj.
5. Hozer M., *Gender mainstreaming w ekonomii. Dystrybucja czasu i wartości pracy kobiet*, cz. II, Uniwersytet Szczeciński, IADiPG, Szczecin 2007.
6. *Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet*, materiały projektu EQUAL, Kraków 2008.
7. Ockham W., *O czasie*, WAM, Kraków 2007.
8. *Powszechna encyklopedia filozofii*, Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu, Lublin 2001.
9. *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, wyniki badania modułowego zrealizowanego łącznie z BAEL, GUS, Warszawa 2006.
10. *Procesy inwestycyjne SA*, materiały konferencji *Elastyczne formy zatrudnienia*, projekt ElaStan – Promocja Elastycznych Stanowisk Pracy i Ochrona Kapitału Intelaktualnego Firm, Warszawa 2006.
11. *Sto hasel równości*, SK RSP, Stowarzyszenie Kobiet na rzecz Równego Statusu Płci, Pekin 1995.
12. Voise W., *O czasie w życiu i sztuce*, „Problemy” 1977, nr 8.

ANALYSIS OF GAINFUL WORK TIME AND PLACE CHANGES

Summary

The aim of the article was to analyse the possibility of adapting gainful work to household duties, in relation to gender, age, place of living and employment status. The thesis that elastic forms of professional work are more often used by women than men was tested.

Empirical analysis did not show significant differences in relation to sex. The strongest influence factor on the elastic forms of gainful work organisation was the employment status.

Translated by Marta Hozer-Koćmiel