Agnieszka Lipińska-Grobelny

ZJAWISKO WIELOPRACY

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA I KONSEKWENCJE

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

ZJAWISKO WIELOPRACY

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA I KONSEKWENCJE

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

Agnieszka Lipińska-Grobelny

ZJAWISKO WIELOPRACY

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA I KONSEKWENCJE

WYDAWNICTWO
UNIWERSYTETU
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

Agnieszka Lipińska-Grobelny – Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii
Zakład Psychologii Pracy i Doradztwa Zawodowego, 91-433 Łódź, ul. Smugowa 10/12

RECENZENT
Zofia Ratajczak

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ
Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE
AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI
Barbara Grzejszczak

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
Wydanie I. W.06274.14.1.H

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7969-023-7
ISBN (ebook) 978-83-7969-181-4

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8
www.wydawnictwo.uni.lodz.pl
e-mail: ksiegarnia@uni.lodz.pl
tel. (42) 665 58 63, faks (42) 665 58 62

Spis treści

Wstęp 9

Rozdział 1. Czas pracy i jego różnicowanie. Wielopraca – wynik łączenia elastycznych form organizacji czasu pracy i elastycznych form zatrudnienia 13
1.1. Czas pracy 14
1.1.1. Elastyczne formy organizacji czasu pracy 16
1.1.2. Elastyczne formy zatrudnienia 18
1.2. *Pracownik portfolio* 20
1.3. Podsumowanie 26

Rozdział 2. Wybrane konsekwencje wielopracy. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina a zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa 29
2.1. Konflikt, pozytywne promieniowanie czy równowaga praca-rodzina? 30
2.1.1. Modele ról płciowych 31
2.1.2. Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla 33
2.1.3. Model wymagań-kontroli R. Karaska 34
2.1.4. Teoria akumulacji ról S.D. Siebera 35
2.1.5. Teoria prężności rodzinnej J. Patterson 36
2.2. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina – definicja i pomiar . 37
2.3. Przyczyny i skutki konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina 41
2.4. Zadowolenie z pracy, czyli bezpośrednie konsekwencje wielopracy 45
2.5. Zadowolenie z małżeństwa, czyli ciąg dalszy konsekwencji wielopracy 48
2.6. Podsumowanie 51

Rozdział 3. Poznawczy aspekt zadowolenia z życia a wielopraca 53
3.1. Zadowolenie i satysfakcja z życia – wyjaśnienie terminów 53
3.2. Wybrane koncepcje zadowolenia i satysfakcji z życia 55
3.3. Modele zadowolenia i satysfakcji nie tylko z…życia 58
3.4. Wielopraca, zmienne demograficzne a zadowolenie i satysfakcja z życia 64
3.5. Konsekwencje zadowolenia i satysfakcji z życia 67
3.6. Podsumowanie 68

Rozdział 4. Zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca 69
4.1. Zmienne podmiotowe 71
4.1.1. Regulacyjna Teoria Temperamentu a wielopraca 71
4.1.2. System wartości a wielopraca 73
4.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca 75
4.2. Zmienne sytuacyjne – klimat organizacyjny a wielopraca 78
4.3. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca 80
4.4. Podsumowanie 82

Rozdział 5. Metodologia badań własnych 85
5.1. Ogólne założenia i cele badań 86
5.2. Osoby badane i procedura badań 94
5.3. Techniki badań i wskaźniki zmiennych 96
5.3.1. Ankieta – wskaźnik wielopracy, motywów podejmowania zatrudnienia, obciążenia pracą, czasu przeznaczanego na dojazdy, *leave control* i *flextime control* oraz innych zmiennych demograficznych 97
5.3.2. *Skala Wartości (SW)* M. Rokeacha – wskaźnik wartości i sfer motywacji 98
5.3.3. *Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperementu (FCZ-KT)* B. Zawadzkiego i J. Strelaua – wskaźnik cech temperamentu 98
5.3.4. *Skala Męskości i Kobiecości (SMiK)* A. Lipińskiej-Grobelny i K. Gorczyckiej – wskaźnik płci psychologicznej, męskości i kobiecości 99
5.3.5. *Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (KKO)* D.A. Kolba – wskaźnik autonomii, wsparcia i innych zmiennych sytuacyjnych 99
5.3.6. *Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P)* R.G. Netemeyera, J.S. Bolesa i R. McMurriana – wskaźnik konfliktów P-R i R-P 100
5.3.7. *Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzina-praca (PRS)* P. Moena, E. Kelly'ego i R. Huanga – wskaźnik pozytywnego i negatywnego promieniowania P-R i R-P oraz równowagi P-R i R-P 100
5.3.8. *Arkusz Opisu Pracy (AOP)* O. Neubergera i M. Allerbeck – wskaźnik poznawczego zadowolenia z pracy, zadowolenia z kontroli czasu pracy oraz zadowolenia ze związku . 101
5.3.9. *Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)* M. Kaźmierczak i M. Plopy – wskaźnik zadowolenia z małżeństwa oraz wsparcia i deprecjacji w związku 102
5.3.10. *Skala Satysfakcji z Życia (SWLS)* E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina – wskaźnik poznawczego zadowolenia z życia 103
5.4. Sposób opracowywania wyników 103

Rozdział 6. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy – wyniki badań. Portret współczesnego *pracownika portfolio* 105
6.1. Portret współczesnego *pracownika portfolio* 105
6.1.1. System wartości i sfery motywacji a wielopraca 105
6.1.2. Cechy temperamentu a wielopraca 123
6.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca 129
6.1.4. Autonomia, kontrola i wsparcie a wielopraca 131
6.1.5. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca 135
6.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy 137
6.3. Wnioski 143

Rozdział 7. Wybrane konsekwencje wielopracy – wyniki badań 149
7.1. Konflikt i negatywne promieniowanie praca-rodzina (P-R) 150
7.2. Konflikt i negatywne promieniowanie rodzina-praca (R-P) 156
7.3. Pozytywne promieniowanie praca-rodzina i równowaga praca-rodzina (P-R) 161
7.4. Pozytywne promieniowanie rodzina-praca i równowaga rodzina-praca (R-P) 166
7.5. Poznawcze zadowolenie z pracy i zadowolenie ze związku 170
7.6. Poznawcze zadowolenie z życia 176
7.7. Wnioski 179

Rozdział 8. Modele wielopracy – wyniki badań 185
8.1. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 187
8.2. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 190
8.3. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 192
8.4. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia 195
8.5. Wnioski 198

Rozdział 9. Dyskusja wyników badań i wnioski praktyczne 203
9.1. Portret współczesnego *pracownika portfolio* 204
9.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy 209
9.3. Konsekwencje wielopracy 210
9.4. Modele wielopracy 217
9.5. Wnioski praktyczne 221

Bibliografia 225

Portfolio working. Psychological determinants and consequences (Summary) 237

Aneks 245

Od Redakcji 249

Wstęp

Z danych Eurostatu wynika, że Polska zajmuje trzecie miejsce w Europie pod względem liczby tzw. *pracowników portfolio*, czyli osób, które świadczą pracę dla więcej niż jednego pracodawcy. Myli się jednak ten, kto uważa, że wielopraca jest w naszym kraju nowym zjawiskiem. Już w latach 30. XX w. ponad 60% ludności czynnej zawodowo utrzymywało się dodatkowo z uprawy roli. Niemniej współczesna wielopraca zmienia swój wizerunek. *Pracownikami portfolio* zostają osoby, które najczęściej mają duże doświadczenie zawodowe i posiadają unikalne kwalifikacje. Są to na przykład lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, nauczyciele akademiccy, prawnicy, tłumacze, dziennikarze. Czym kierują się, poszukując dodatkowej pracy? Głównie motywami materialnymi, ale również możliwością ciągłego rozwoju zawodowego, a nawet poczuciem autonomii i bezpieczeństwa, dzięki uniezależnieniu się od jednego pracodawcy.

Z psychologicznego punktu widzenia pojawia się pytanie, do czego prowadzi wielopraca, co może ją warunkować, jakie relacje zachodzą pomiędzy jej poszczególnymi konsekwencjami. Dodatkowe zatrudnienie to przede wszystkim większe obciążenie godzinowe, co nie pozostaje bez wpływu na relacje między życiem osobistym i zawodowym, kształtując w efekcie poziom zadowolenia z pracy, z małżeństwa i z życia. Ponieważ wielość pełnionych ról jest skomplikowanym zagadnieniem, przyjmuję równolegle dwie perspektywy teoretyczne w procesie analizy wzajemnego oddziaływania pracy i rodziny. Mam na myśli perspektywę oddziaływań negatywnych między rolami, rozpatrywaną przez pryzmat konfliktu i negatywnego promieniowania między życiem osobistym i zawodowym, oraz perspektywę oddziaływań pozytywnych, opisywaną przez pozytywne promieniowanie i równowagę między tymi sferami. Dlaczego warto, a nawet należy uwzględniać te dwa konteksty. Otóż, brak konfliktu nie oznacza jeszcze pozytywnego promieniowania lub równowagi praca-rodzina (P-R) lub rodzina-praca (R-P), a wielopraca nie zawsze i nie w każdej sytuacji musi prowadzić do konfliktu między rolami, dlatego wzmiankowane podejścia, bardzo rzadko rozpatrywane łącznie, zdają się w największym stopniu oddawać rzeczywisty stan rzeczy.

Drugą ważną przesłanką prowadzonych w tej monografii analiz jest brak polskich badań nad wielopracą, jej psychologicznym wymiarem. Większość procedur z udziałem *pracowników portfolio*, prawie wyłącznie zagranicznych, ma charakter jakościowy. Z tego względu dane ilościowe prezentowane w tej publikacji, mam nadzieję, że pomogą w sformułowaniu wniosków nie tylko o charakterze różnic, ale również o powszechności ich występowania. W sposób zamierzony zaprosiłam do badań osoby pracujące, będące w związku małżeńskim i mające przynajmniej jedno dziecko. Z uwagi na główny problem badawczy – wielopracę – zmienne stanowiące grupę ryzyka częstszego występowania konfliktu między rolami zawodowymi i pozazawodowymi zostały poddane kontroli, aby po stronie przyczyn pojawiły się: 1) cechy podmiotu reprezentowane przez system wartości pracowników, sfery motywacji, motywy podejmowania zatrudnienia, męskość, kobiecość, płeć psychologiczną, uwarunkowania temperamentalne, wiek, staż pracy, wykształcenie, 2) wymagania w pracy dotyczące autonomii, kontroli i wsparcia w pracy, obciążenia pracą i czasu dojazdu oraz innych zmiennych sytuacyjnych opisujących klimat organizacyjny, a także 3) wymagania w rodzinie odnoszące się do liczby i wieku dzieci, pracy małżonka(-ki), wsparcia, ale również deprecjacji ze strony partnera. To szerokie spektrum zasobów pozwoli między innymi zaobserwować, czy wymagania w rodzinie mają większe znaczenie dla konfliktu i pozytywnego promieniowania R-P w porównaniu z konfliktem i pozytywnym promieniowaniem P-R, a z kolei wymagania w pracy mają na tyle uniwersalny charakter, że odgrywają ważną rolę i w sferze zawodowej, i pozazawodowej.

Celem badań niniejszego opracowania jest przedstawienie sylwetki współczesnego *pracownika portfolio*, a przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, jakie są psychologiczne uwarunkowania wielopracy, do jakich konsekwencji prowadzi zaangażowanie w wiele rodzajów prac jednocześnie, a także jakie relacje przyczynowo-skutkowe zachodzą między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P, negatywnym i pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P, równowagą P-R i R-P a zadowoleniem z pracy, z małżeństwa oraz zadowoleniem z życia.

Monografia składa się z dziewięciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym wyjaśniam koncepcję *pracownika portfolio* i opisuję model wielopracy, a ponieważ w pewnym uproszczeniu łączy on elastyczne formy organizacji czasu pracy oraz przede wszystkim elastyczne formy zatrudnienia, część analiz teoretycznych poświęcam czasowi pracy. W rozdziale drugim koncentruję uwagę na skutkach wielopracy w postaci relacji między życiem osobistym i zawodowym, poznawczego poziomu zadowolenia z pracy oraz zadowolenia z małżeństwa. W tym miejscu odnoszę się również do zależności, które mogą wystąpić między konsekwencjami wielopracy, opowiadając się za relacją krzyżową widoczną w modelu zintegrowanym A. McElwain, K. Korabik i H.M. Rosin. W rozdziale trzecim dokonuję operacjonalizacji czwartej kategorii konsekwencji wielopracy. Chodzi mianowi-

cie o satysfakcję z życia z koncepcji E. Dienera, R.A. Emmonsa, R.J. Larsena oraz S. Griffina. Dopełnieniem rozważań jest prezentacja modeli uwarunkowań zadowolenia z pracy, zadowolenia z małżeństwa oraz zadowolenia z życia. Z kolei w rozdziale czwartym przedstawiam Regulacyjną Teorię Temperamentu J. Strelaua, teorię wartości M. Rokeacha, koncepcję schematów płciowych S.L. Bem oraz koncepcję klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, czyli omawiam podmiotowe i sytuacyjne uwarunkowania wielopracy. Wszystkie teoretyczne wątki zbieram i prezentuję w metodologicznej części opracowania (rozdział piąty) z ogólnymi założeniami i celami badań, charakterystyką osób badanych i procedurą badania, opisem technik badania i wskaźników zmiennych oraz przedstawieniem sposobów statystycznego opracowywania danych. Otrzymane wyniki omawiam kolejno w rozdziale szóstym (portret *pracownika portfolio* wraz z analizą psychologicznych uwarunkowań zaangażowania w wiele rodzajów pracy), w rozdziale siódmym (analiza konsekwencji wielopracy) oraz w rozdziale ósmym (analiza związków przyczynowo-skutkowych pomiędzy konsekwencjami wielopracy). Całość monografii kończy podsumowanie uzyskanych rezultatów z wnioskami praktycznymi i aneksem.

W tym miejscu chciałabym bardzo podziękować Pani Profesor Zofii Ratajczak oraz Pani Profesor Eleonorze Bielawskiej-Batorowicz, które swoimi cennymi uwagami i spostrzeżeniami przyczyniły się do ukształtowania ostatecznej wersji książki. Dziękuję również Panu Profesorowi Bohdanowi Dudkowi za życzliwe wsparcie na różnych etapach powstawania tej publikacji oraz Panu Profesorowi Janowi Rostowskiemu za wiele lat wspólnej pracy w Zakładzie Psychologii Społecznej i Organizacji Instytutu Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego.

Rozdział 1

Czas pracy i jego różnicowanie. Wielopraca – wynik łączenia elastycznych form organizacji czasu pracy i elastycznych form zatrudnienia

W 2007 r. efektywnie przepracowaliśmy od 1620 do 1720 godzin. W 2012 r. czas pracy został oszacowany na 2016 godzin. Czy to oznacza, że jesteśmy drugą Japonią? Marek S. Szczepański, socjolog, zaprzeczył temu porównaniu, stwierdzając, że Japończycy są bardziej niż Polacy przywiązani do swoich firm i miejsca pracy, zaś w oficjalnym rejestrze chorób japońskich można znaleźć termin *karoshi*, który oznacza śmierć z przepracowania (http://www.nto.pl, luty 2011). Nie zmienia to faktu, że w lipcu 2010 r. GazetaPraca.pl podała, że w 2009 r. Polacy przepracowali 2015 godzin, czyli tylko o 59 godzin mniej w zestawieniu z najbardziej zapracowaną Koreą Południową, która od 5 lat podejmuje starania przystosowania się do 5-dniowego tygodnia pracy i tylko o godzinę mniej w porównaniu z Rosjanami. Wyprzedziliśmy Czechy (1879 godz.), Grecję (1777 godz.), Japonię (1733 godz.), Hiszpanię (1615 godz.), Irlandię (1470 godz.), a nawet Niemcy (1309 godz.) i Holandię (1288 godz.). W tym ostatnim przypadku należy mieć na uwadze, że 39% ogólnej liczby zatrudnionych Holendrów stanowią osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin, co może wpływać na wyniki (http://gazetapraca.pl, luty 2011).

Pisząc o efektywnym przepracowaniu, mam na myśli czas pracy, czyli czas oddany do dyspozycji pracodawcy. Na przestrzeni ostatnich 100 lat znaczenie tego terminu nie podlegało zmianom, ale sposób jego wykorzystania, metody i formy organizacji przeszły zasadniczą ewolucję, od naukowej organizacji pracy do współczesnego podejścia opartego na elastyczności, innowacyjności i zarządzaniu wiedzą (Strzemińska, 2002). Tym właśnie przemianom w zarządzaniu czasem pracy przyjrzę się w podrozdziale pierwszym.

1.1. Czas pracy

Czas pracy stanowi niewątpliwie ważny aspekt rynku pracy i od dziesięcioleci jest poddawany nieustannym modyfikacjom, głównie w kierunku jego skracania. Sam proces cechuje się różną intensywnością w poszczególnych krajach, a nawet w poszczególnych sektorach gospodarki. O ile w okresie fordyzmu-tayloryzmu (lata największego rozwoju przypadają na okres 1945–1973) pracownik spędzał w pracy 72 godziny w tygodniu, o tyle w latach 90. XX w. w krajach wysoko rozwiniętych czas pracy został zredukowany o połowę (Strzemińska, 2002).

Epoka fordyzmu-tayloryzmu, określana również mianem epoki naukowej organizacji pracy, hołdowała stałym godzinom pracy, niezmiennemu rytmowi w skali tygodnia, miesiąca i roku, wyraźnemu oddzieleniu czasu pracy od czasu wolnego, długotrwałej pracy w tej samej firmie na tym samym lub podobnym stanowisku (Inagami, 1998/1999). Jednak postęp technologiczny i telekomunikacyjny, procesy integracji politycznej oraz przemiany demograficzne spowodowały, że klimat pracy okresu fordyzmu-tayloryzmu przeszedł istotne zmiany. „Fordowski priorytet masowej produkcji, oparty na ekonomice skali, ustąpił ekonomice kompetencji, oszczędności kosztów, opartej o różnorodność produktów lub usług w małych, nawet jednostkowych partiach" (Malecki, 1991, s. 236). W związku z tym w latach 80. XX w. zaczęto obserwować przechodzenie do bardziej innowacyjnych i elastycznych rozwiązań zarówno w zakresie form zatrudnienia, jak i rozkładów czasu pracy. Pojawiły się mianowicie takie formy zatrudnienia, jak umowy na czas określony, zatrudnienie agencyjne, podwykonawstwo. W przypadku elastycznego czasu pracy organizacje zaczęły korzystać ze schematów schodkowych (późniejsze przyjście i późniejsze wyjście z pracy), ruchomego czasu pracy z tzw. czasem kontaktowym czy nawet możliwości tworzenia kont czasowych lub tzw. korytarzy czasowych (Strzemińska, 2002).

Co wpływa na krajowe regulacje czasu pracy? Istotną rolę odgrywają zarówno przepisy ustawowe, jak również międzynarodowe uwarunkowania w postaci konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) oraz akty prawa wspólnotowego. Za najważniejsze konwencje MOP, poruszające kwestie czasu pracy, uznaje się Konwencję nr 1 z 1919 r., odnoszącą się do godzin pracy, Konwencję nr 47 na temat 40-godzinnego tygodnia pracy, Konwencje nr 89 i 90 z 1948 r., regulujące pracę nocną kolejno kobiet i pracowników młodocianych, oraz Konwencję nr 175 z 1994 r. opisującą pracę w niepełnym wymiarze godzin (Sobczyk, 2005). Z dorobku MOP korzystają także liczne regulacje europejskie. W zakresie czasu pracy istotną rolę odgrywa dyrektywa nr 2003/88 Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r., która zastąpiła wcześniejszą dyrektywę nr 93/104 z 23 listopada 1993 r. Przewiduje ona przeciętny 48-godzinny maksymalny tydzień pracy wraz z godzinami nadliczbowymi, okres rozliczeniowy nieprzekraczający 4 miesięcy, 11 godzin nieprzerwanego minimalnego wypoczynku

dziennego oraz maksymalnie 8 godzin pracy nocnej. Równocześnie dyrektywa nr 2003/88 dopuszcza wiele odstępstw w przypadku niektórych rodzajów prac i zawodów, np.: usług odnoszących się do przyjmowania, leczenia i (lub) opieki, zapewnianych przez szpitale lub podobne zakłady; pracowników portowych lub pracowników lotnisk; usług prasowych, radiowych, telewizyjnych; produkcji, przesyłania oraz dystrybucji gazu, wody, energii (Latos-Miłkowska, 2008; Machol-Zajda, 2002).

Wprawdzie kraje członkowskie Unii Europejskiej realizują Europejską Strategię Zatrudnienia i ratyfikowały większość wymienionych powyżej konwencji, ale w przypadku długości czasu pracy i jego rozkładu charakteryzuje je bardzo zróżnicowane podejście. W 2001 r. przeciętny uzgodniony tygodniowy czas pracy dla 15 krajów UE wraz z Norwegią wynosił 38,2 godziny (dane European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Working Time Developments – Annual Update 2001*). Grecja (40 godz.), Finlandia (39,3 godz.), Luksemburg, Irlandia i Belgia (39 godz.) reprezentowały kraje z najdłuższym średnim tygodniowym czasem pracy, natomiast Francja (35 godz.), Dania i Holandia (37 godz.), Niemcy (37,7 godz.) oraz Norwegia i Wielka Brytania (37,5 godz.) – z najkrótszym średnim tygodniowym czasem pracy (http://www.eurofound.europa.eu, kwiecień 2011). W Polsce dopiero w latach 2001–2003 czas pracy był przedmiotem nowelizacji i stopniowo ulegał skróceniu z 42 godzin (2001 r.), przez 41 godz. (2002 r.), kończąc na 40 godzinach (2003 r.) (Raczyńska, 2003). Z danych EIRO, *Working Time Developments* za 2011 r. (z 16 sierpnia 2012 r.) wynika, że przeciętny tygodniowy czas pracy wynosił 38,1 godz. i był najwyższy dla Bułgarii, Estonii, Grecji, Węgier, Łotwy, Litwy, Luksemburga, Malty, Polski, Rumunii i Słowenii, gdzie oscylował na poziomie 40 godz., najniższy zaś dla Francji (35,6 godz.), Danii (37 godz.), Holandii (37,1 godz.) i Szwecji (37,2 godz.) (http://www.eurofound. europa.eu, sierpień 2012).

Jeżeli uwzględni się tendencje globalne i rozwój gospodarki światowej, to redukcja zarówno nominalnego czasu pracy, jak i godzin przepracowanych jest procesem stałym. Zdaniem G. Boscha (1999) krótsze godziny pracy nie tylko nie stanowią przeszkody, ale mogą być źródłem poprawy wydajności i wzrostu gospodarczego. Aktualnie jednak obserwuje się tendencje nie tyle do skracania standardowego czasu pracy, ile jego różnicowania i uelastycznienia (Strzemińska, 2002). Rosnące zainteresowanie dywersyfikacją czasu pracy wynika zarówno z uwarunkowań ekonomicznych (poprawy efektywności gospodarki), jak i społecznych (wejścia na rynek kobiet zamężnych, wyższego standardu życia pracowników, rosnącego ich poziomu wykształcenia czy większych oczekiwań w zakresie czasu wolnego). Ponieważ elastyczne formy organizacji czasu pracy oraz elastyczne formy zatrudnienia nawiązują do koncepcji wielopracy, uczynię z nich przedmiot analizy kolejnych dwóch podrozdziałów 1.1.1. i 1.1.2.

1.1.1. Elastyczne formy organizacji czasu pracy

Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy pozostają w związku z elastycznym rynkiem pracy. Zdaniem S. Cazes i A. Nesporowej (2003) dotyczy on stopnia, przy którym liczba zatrudnionych pracowników, czas pracy oraz wynagrodzenie dostosowują się do zmian ekonomicznych. Z kolei dla J. Atkinsona (1984) elastyczny rynek pracy może być definiowany w kategoriach elastyczności numerycznej zewnętrznej i wewnętrznej, a także w kategoriach elastyczności funkcjonalnej zewnętrznej i wewnętrznej. Elastyczność numeryczna zewnętrzna rynku pracy oznacza dopasowanie stanu zatrudnienia do potrzeb organizacji w danym okresie. Jest ona realizowana na drodze „swobodnego" zwalniania i przyjmowania pracownika przy zwiększonym lub zmniejszonym obciążeniu pracą, na drodze umów na czas określony, leasingu pracowników czy pracy na wezwanie. Elastyczność numeryczna wewnętrzna określana jest terminem „elastyczności czasu pracy" i obejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin, elastyczne godziny pracy, pracę zmianową, konta czasu pracy, urlopy i nadgodziny. Elastyczność funkcjonalna rynku pracy opisuje zakres wykorzystania kompetencji pracownika do realizacji różnych zadań. Może przybierać formę wewnętrzną w postaci rotacji na stanowiskach pracy, zwiększania zakresu pracy, wzbogacania pracy lub zewnętrzną egzemplifikowaną przez pracę tymczasową, podwykonawstwo, outsourcing czy wielopracę.

W latach 80. i 90. XX w. w debacie publicznej nad numeryczną i funkcjonalną elastycznością rynku pracy pojawiła się teza, aby elastycznemu rynkowi pracy (ang. *flexibility*) towarzyszyło zapewnienie pracownikom podstawowego bezpieczeństwa socjalnego (ang. *security*). Mowa o koncepcji *flexicurity*, która ma prowadzić do równoważenia popytu i podaży pracy, a w efekcie do wzrostu wskaźników zatrudnienia, konkurencyjności i produktywności. Aktualnie w Europie funkcjonują dwa modele *flexicurity*: duński i holenderski. W duńskim modelu *flexicurity* (lata 90. XX w.) występuje wysoki poziom elastyczności numerycznej oraz dostępność świadczeń socjalnych i programów aktywizujących (dzięki m.in. ubezpieczeniu od bezrobocia). Oznacza to, że łatwo można stracić zatrudnienie, ale również stosunkowo łatwo jest znaleźć nową pracę. Istotą modelu holenderskiego *flexicurity* (druga połowa lat 90. XX w.) jest rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienia tymczasowego przy stopniowym zwiększaniu ochrony socjalnej na nietypowe formy zatrudnienia. Ten mechanizm zapewnia organizacji elastyczność numeryczną oraz funkcjonalną, ale nie pozbawia pracowników bezpieczeństwa socjalnego (Arczewska, 2008).

Wracając do elastycznego czasu pracy, przytoczę przyjęte w badaniach europejskich rozumienie tego terminu. Definicja zaproponowana przez ISO Institut zur Erforschung sozialer Chancen w Kolonii zakłada, że normalny czas pracy oznacza zatrudnienie w pełnym wymiarze, 35–40 godzin realizowanych przez

5 dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku, przy stałym rozkładzie czasu pracy. Wszystkie formy odmienne od opisu podanego powyżej zaliczane są do elastycznego czasu pracy (Bauer, Gross i Schilling, 1996).

Elastyczne formy organizacji czasu pracy mogą odnosić się do różnych rozwiązań, uwzględniających możliwości firmy i branży. A. Pocztowski (2007) wymienił trzy główne kierunki uelastycznienia czasu pracy: 1) uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronometrycznym, 2) uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronologicznym oraz 3) uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronometryczno-chronologicznym.

Wymiar chronometryczny dotyczy uelastycznienia długości czasu pracy. Jego podstawową formą jest skracanie czasu pracy, a elastyczność jest osiągana w oparciu o pracę w niepełnym wymiarze godzin oraz ruchome wyjście z życia zawodowego, czyli płynne granice przechodzenia na emeryturę, dając starszym pracownikom możliwość późniejszego lub wcześniejszego zakończenia kariery zawodowej w stosunku do obowiązującego wieku emerytalnego. Uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronologicznym oznacza stworzenie pracownikowi możliwości wyboru umiejscowienia obligatoryjnego czasu pracy w ciągu doby, tygodnia czy nawet roku. Długość czasu pracy pozostaje w tym przypadku bez zmian, natomiast pracownik może samodzielnie ustalać godzinę rozpoczęcia i ukończenia pracy (tzw. ruchomy czas pracy). Innym rodzajem elastyczności w wymiarze chronologicznym są: 1) urlopy typu sabbaticals, czyli długookresowe urlopy przyznawane pracownikowi w czasie jego aktywności zawodowej, których celem jest udział w szkoleniu, nauka języka, powody rodzinne oraz 2) kafeterie, dające pracownikowi możliwość przeliczania posiadanych zasobów czasu na świadczenia finansowe i pozafinansowe. Elastyczne formy organizacji czasu pracy należy rozszerzyć jeszcze o pracę okresową (tymczasową), pracę w domu (telepracę), podział czasu pracy, roczny czas pracy, pracę zmianową oraz pracę *ă la carte*, które charakteryzują wymiar chronometryczno-chronologiczny czasu pracy (Pocztowski, 2007). W tym miejscu pominę charakterystykę pierwszych dwóch form organizacji czasu pracy, ponieważ są one opisane w podrozdziale drugim, natomiast skoncentruję się na podziale czasu pracy, rocznym czasie pracy, pracy zmianowej oraz pracy *ă la carte.*

Podział czasu pracy (ang. *job sharing*, *job pairing*, *job splitting*) oznacza obsadzenie stanowiska pracy więcej niż jednym pracownikiem i przeprowadzenie pomiędzy pracownikami podziału zadań i czasu pracy w systemie dniowym, tygodniowym, miesięcznym lub według okresu rozliczeniowego. Wzmiankowane osoby dzielą się także efektami pracy, tj. premią, płacą oraz innymi dodatkowymi składnikami wynagrodzenia. Podział czasu pracy, który w tym przypadku dotyczy dzielenia stanowiska pracy, należy odróżnić od dzielenia się pracą (ang. *work sharing*), czyli czasowej redukcji godzin stosowanej w celu uniknięcia zwolnień z pracy. Kiedy sytuacja organizacji poprawia się, pracownicy wracają do systemu pracy w pełnym wymiarze (Szot, 2008).

Praca zmianowa polega natomiast na świadczeniu pracy według ustalonego rozkładu, antycypującego zmianę pory jej wykonywania po upływie określonego czasu. Gwarantuje ona ciągłość procesu produkcyjnego oraz przebiegu pracy. Występuje w różnych wariantach: pracy dwuzmianowej realizowanej w cyklu zmian rannych i popołudniowych, pracy trójzmianowej okresowej, wykonywanej w sposób ciągły we wszystkie dni tygodnia z wyjątkiem niedziel i świąt oraz pracy w ciągłym ruchu, świadczonej 24 godziny na dobę przez 7 dni w tygodniu (Kozioł, 2000).

W organizacjach z sezonowymi wahaniami zatrudnienia często znajduje zastosowanie roczny czas pracy. Jego istota sprowadza się do określenia zasobu czasu pracy, który może być w różny sposób podzielony w ciągu 12 miesięcy, i pozwala na zmienną długość tygodnia pracy przy płacach, które są często ustalane na stałym poziomie. Z rocznym czasem pracy często mylona jest annualizacja godzin pracy, która nie tylko oznacza roczny okres rozliczeniowy, ale również zawarcie umowy z pracodawcą na liczbę godzin do przepracowania ustalaną na rok z góry, bez podziału na tygodnie i miesiące (Strzemińska, 2008).

Ostatnią z omawianych elastycznych form organizacji czasu pracy w wymiarze chronometryczno-chronologicznym jest czas pracy *ă la carte*. Daje on pracownikowi możliwość wyboru najlepszego wariantu podziału czasu pracy w ustalonych wcześniej ramach, odbiegających od obowiązującej organizacji czasu (Pocztowski, 2007).

1.1.2. Elastyczne formy zatrudnienia

Obok uelastycznienia czasu pracy, drugim sposobem jego różnicowania są elastyczne formy zatrudnienia, coraz bardziej powszechne w Polsce. Świadczą o tym dane GUS, który w pierwszym kwartale 2007 r. zarejestrował 3,1 mln pracowników najemnych zatrudnionych na czas określony (co stanowiło 28% wszystkich umów, podczas gdy 10 lat wcześniej umowy na czas określony stanowiły tylko 6% wszystkich umów). W czwartym kwartale 2010 r. liczba pracowników najemnych bez stałej umowy o pracę wzrosła do 3,5 mln osób (GUS, 2011, *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2010 roku*), utrzymując się na podobnym poziomie w czwartym kwartale 2011 r. (GUS, 2012, *Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski IV kwartał 2011 roku*).

W literaturze prawniczej elastyczne formy zatrudnienia zaliczane są do zatrudnienia niepracowniczego, które przeciwstawia się tradycyjnemu modelowi wykonywania pracy, inaczej zatrudnieniu pracowniczemu. Oznacza ono zatrudnienie w ramach stosunku pracy na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze godzin, na rzecz jednego pracodawcy i podleganie przepisom Kodeksu pracy oraz innym przepisom prawa pracy (Szot, 2008). Zatrudnienie niepracownicze odnosi się natomiast do każdej nietypowej formy zatrudnienia, które w Prawie Europejskim Konwencji obejmuje (Florek, 2007):

- terminowe umowy o pracę,
- umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu,
- umowy o pracę na odległość (telepracę),
- umowy będące podstawą „wynajmowania" pracy, czyli pracę tymczasową.

Terminowe umowy o pracę umożliwiają dopasowanie zatrudnienia do zmieniających się potrzeb organizacji. Są wygodne dla pracodawcy, mniej korzystne dla pracownika, ponieważ nie gwarantują bezpieczeństwa zatrudnienia, a co za tym idzie nie dają uprawnień typowych dla stałego etatu. W polskim prawie należą do nich: umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy oraz umowa na okres próbny, które ulegają rozwiązaniu wraz z upływem czasu, na jaki zostały zawarte. Powyższe umowy raczej nie podlegają wypowiedzeniu, a gdy do niego dochodzi, pracodawca nie ma obowiązku podania pracownikowi przyczyny ich rozwiązania. Na uwagę zasługują ułatwienia przy podpisywaniu kolejnych umów o pracę, tzn. pracodawca po dwóch umowach na czas określony może zawrzeć z tym samym pracownikiem umowę na czas nieokreślony lub po umowie na okres próbny, która może być zawarta tylko raz i trwać nie dłużej niż 3 miesiące – umowę na czas określony (Szot, 2008).

Kolejną nietypową formę zatrudnienia reprezentują umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, czyli krótszym niż 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo. Obowiązki i uprawnienia pracowników niepełnoetatowych ustalane są proporcjonalnie do obowiązującego ich czasu pracy. Elastyczność tego rodzaju umów polega nie tylko na uwzględnieniu rzeczywistych potrzeb pracodawcy odnośnie do liczby godzin do przepracowania przez pracownika, ale również na liczeniu się z możliwościami samego pracownika, np. matek opiekujących się małymi dziećmi (Wratny, 2008).

Stosowanie z kolei umowy o pracę na odległość oznacza regularne realizowanie pracy poza organizacją z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Z perspektywy pracodawcy telepraca prowadzi do wyeliminowania kosztów związanych z ulokowaniem pracownika w przedsiębiorstwie oraz jego kontrolowaniem. Z perspektywy zatrudnionego oznacza brak konieczności dojeżdżania do siedziby pracodawcy. W przeciwieństwie do pracy tymczasowej, pracą na odległość zainteresowani są zarówno wysoko wykwalifikowani pracownicy, którzy cenią sobie samodzielność i niezależność, jak również osoby niepełnosprawne i kobiety opiekujące się dziećmi. Stosunek pracy telepracowników powinien uwzględniać podporządkowanie pracownika realizowane za pomocą środków komunikowania na odległość oraz osobiste wykonywanie pracy (Szot, 2008).

Listę elastycznych form zatrudnienia uzupełniają umowy „wynajmowania" pracy. Jest to pewien rodzaj pośrednictwa pracy, w którym agencja pracy tymczasowej dostarcza pracodawcy-użytkownikowi pracownika, zgodnie z zapotrzebowaniem, po uprzednim sprawdzeniu jego kwalifikacji. To agencja jest głównym pracodawcą pracownika tymczasowego, natomiast pracodawcy-użytkownikowi przysługują uprawnienia kierownicze oraz możliwość przerwania w dowolnym

czasie zatrudnienia i odesłania pracownika do agencji (Wratny, 2008). Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników wyłącznie w oparciu o umowy terminowe, tzn. umowę o pracę na czas określony lub na czas wykonywania określonej pracy, ewentualnie umowy cywilnoprawne (Szot, 2008). W świetle stanu prawnego występują dwie formy wypożyczania pracowników: przez pracodawcę-agencję pracy tymczasowej oraz przez pracodawcę, który pod pewnymi warunkami wypożycza swoich pracowników innym pracodawcom, czyli stosuje leasing pracowniczy. Jest to dobre rozwiązanie w sytuacjach kryzysowych i polega na „wynajmie" pracownika, za jego zgodą, innej firmie, w której osoba zawiera terminową umowę o pracę, otrzymując w macierzystej placówce urlop bezpłatny na czas wykonywania pracy (Stojek-Siwińska, 2007).

Do elastycznych form zatrudnienia należy również zaliczyć umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie oraz kontrakt menedżerski (Stojek-Siwińska, 2007; Szot, 2008). W przypadku umów cywilnoprawnych podmiot zatrudniający pozostaje w stosunku prawnym z osobą fizyczną, wynikającym z umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Obecnie za umowę cywilnoprawną uznaje się także umowę o pracę nakładczą oraz kontrakt menedżerski (umowa o zarządzanie). W ramach umowy cywilnoprawnej wykonawcy pozbawieni są uprawnień pracowniczych oraz ochrony. Nie dotyczą ich przepisy o urlopach wypoczynkowych czy o wynagrodzeniu minimalnym. Szczególna sytuacja ma miejsce wówczas, gdy wykonawca nie występuje jako osoba fizyczna, ale jako podmiot gospodarczy, czyli mowa o samozatrudnieniu (Wratny, 2008). Samozatrudnieni mogą wykonywać pracę w oparciu o różne umowy i chociaż nie są pracownikami, wchodzą w zależności organizacyjne zbliżone do podporządkowania organizacyjnego (Szot, 2008).

W nomenklaturze prawniczej stosowany jest jeszcze termin zatrudnienia hybrydowego, które odnosi się do kumulowania zatrudnienia pracowniczego, niepracowniczego oraz samozatrudnienia, ale najczęściej w jednym miejscu pracy. Dla pracodawcy zatrudnienie cywilnoprawne własnego pracownika obniża i tak wysokie koszty pracy. Dla pracownika dodatkowa praca wspomaga budżet domowy. W Kodeksie pracy nie ma przepisów, które zabraniałyby zawierania umowy cywilnoprawnej z własnym pracownikiem pod warunkiem, że wykonywana praca jest wyraźnie inna niż realizowana w podstawowym czasie, natomiast ograniczanie podejmowania dodatkowego zatrudnienia może wynikać np. z umowy o pracę lub z autonomicznych aktów zbiorowego prawa pracy (Cudowski, 2007).

1.2. *Pracownik portfolio*

Obecny rynek pracy stanowi prawdziwe wyzwanie dla osób aktywnych zawodowo. Nie tylko rodzi konieczność ciągłego podnoszenia kwalifikacji, poświęcania pracy coraz więcej wolnego czasu, ale również oznacza podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Powyższe zjawisko Ch. Handy (1998) określił mianem

pracy portfelowej, D.T. Hall (1976) *kariery proteuszowej*, P.H. Mirvis i D.T. Hall (1994) *karierą bez granic*, zaś magazyn *The New Economy* (1996) *pracą nowego millennium*. W tabeli 1 prezentuję porównanie kariery proteuszowej z tradycyjnym modelem pracy.

Tabela 1

Porównanie tradycyjnego modelu pracy z modelem kariery proteuszowej

Cechy	Kariera proteuszowa	Tradycyjny model pracy
Kto ponosi odpowiedzialność?	pracownik	organizacja
Dyspozycyjność	wysoka	niska
Kryteria sukcesu	sukces osobisty	pozycja, wysokość wynagrodzenia
Jakie są kluczowe wartości?	wolność i rozwój	awans
Najważniejszy stosunek do...	satysfakcji zawodowej, zaangażowania osobistego, zaangażowania zawodowego	zaangażowania organizacyjnego

Źródło: D.T. Hall i B. Harrington (2004). *Basic concepts and definitions*, http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php, czerwiec 2011.

Termin *kariery proteuszowej* został zapożyczony z mitologii greckiej. Proteusz, syn boga Okeanosa i nimfy Tetydy, był bóstwem morskim i miał dar przepowiadania przyszłości oraz zdolność zmieniania postaci. Określenie *kariery proteuszowej* wprowadził w 1976 r. D.T. Hall, obserwując już wtedy odchodzenie od tradycyjnego modelu zatrudnienia u jednego pracodawcy w kierunku świadomego kształtowania własnej ścieżki kariery zawodowej. D.T. Hall (1976, s. 201) uważał, że „kariera proteuszowa jest procesem, którym kieruje pracownik, a nie pracodawca. Składa się na nią całe bogactwo doświadczenia zawodowego, wiedza, umiejętności zdobyte na kursach, szkoleniach, również o charakterze przekwalifikowującym. Kariera proteuszowa jest osobistym wyborem jednostki, która szuka w ten sposób drogi do zawodowego spełnienia. Sukces jest opisywany w kategoriach wewnętrznych (np. zadowolenia z życia, pracy), a nie zewnętrznych (np. wysokości wynagrodzenia)".

Pojęcie *kariery proteuszowej* Ch. Handy (1998) zastąpił określeniem *pracy portfolio*, która została przetłumaczona jako *praca portfelowa*. „Portfel pracy" – jak nadmieniał Ch. Handy (1998) – opisuje, w jaki sposób różne elementy pracy dopasowują się do siebie, tworząc wyważoną całość. Autor wymienił pięć typów prac zasilających portfel: pracę za wynagrodzenie, pracę za honorarium, pracę w domu, czyli prowadzenie domu i troskę o jego mieszkańców, pracę charytatywną oraz naukę przez pracę. Kluczowe znaczenie w tej kategoryzacji posiada rozróżnienie między pracą płatną (dwa pierwsze typy) a pracą bez wynagrodzenia (trzy kolejne). Pełny „portfel" jest zawsze mieszaniną wszystkich pięciu typów prac i w miarę upływu czasu zmianie ulegają tylko proporcje między nimi.

Dawniej „portfel pracy" w większości przypadków odnosił się – przynajmniej dla mężczyzn – do jednego typu pracy, ale Ch. Handy (1998) zakładał, że w przyszłości praca portfelowa będzie ewoluowała w kierunku wykonywania dwóch, a nawet kilku prac w niepełnym wymiarze godzin, a z pewnością będzie oznaczała wycofanie pracy poza ramy formalnego etatu.

Kariera proteuszowa, praca portfelowa, czy ostatecznie… wielopraca? Podejmując próbę rozstrzygnięcia terminologicznego dylematu, będę stosowała w monografii pojęcie wielopracy, które w najprostszy sposób oddaje istotę zaangażowania człowieka w wiele rodzajów prac płatnych jednocześnie, czego nie można powiedzieć o karierze proteuszowej czy pracy portfelowej. Pracownika, świadczącego pracę dla kilku pracodawców, będę z kolei nazywała *pracownikiem portfolio* (wielopracownikiem, czyli pracującym w więcej niż jednym miejscu pracy). Powołując się na M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), L. Cohen i M. Mallon (1999), J. Fraser i M. Golda (2001) oraz S. Raeder (2009), zdecydowałam się przyjąć następujące rozumienie tego terminu. *Pracownik portfolio* jest to osoba, która realizuje pracę dla więcej niż jednego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę lub pozostaje w jednym stosunku pracy i pracuje dodatkowo na umowę cywilnoprawną, lub pozostaje w jednym stosunku pracy i jest samozatrudniona, lub jest samozatrudniona i realizuje różne umowy cywilnoprawne dla różnych klientów. Zdaję sobie sprawę z pewnej metaforyczności tego określenia, ale, nawiązując do zagranicznych badań nad *pracownikiem portfolio*, liczę, że pojęcie to znajdzie swoje miejsce w polskiej literaturze przedmiotu, tak jak outplacement, Assessment Centre, leasing pracowniczy czy związki kohabitacyjne. *Pracownik portfolio* jest bowiem nie tylko „multizadaniowcem" czy też „pracownikiem hybrydowym", który łączy w ramach jednego etatu kilka funkcji typowych dla różnych stanowisk, jest wielopracownikiem zatrudnionym legalnie u różnych pracodawców w ramach różnych form zatrudnienia (przeciwwaga dla terminu *moonlighting*, który w dosłownym tłumaczeniu oznacza „dorabianie na boku", „praca na czarno").

Skalę występowania wielopracy obrazują najnowsze dane Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostatu). Raport Eurostatu z 9 września 2010 r. *Europe in figures. Eurostat yearbook 2010* podaje, że wśród krajów Unii Europejskiej wskaźnik *pracowników portfolio* na rynku pracy wynosił prawie 4%. Największy odsetek pracowników z drugą pracą występował w Danii (9,5%), w Szwecji (8,2%), na trzecim miejscu znalazła się Polska (7,5%), a za nią Holandia (7,3%). Najmniejszy odsetek odnotowano w Bułgarii (0,8%), w Słowacji (1,1%), na Węgrzech (1,6%), w Czechach (1,8%) oraz we Włoszech (1,9%) (http://epp.eurostat.ec.europa.eu, czerwiec 2011). Dane Eurostatu z 19 grudnia 2011 r. (*Europe in figures. Eurostat yearbook 2011*) są porównywalne. Ogólny wskaźnik częstości podejmowania dodatkowego zatrudnienia wynosił prawie 4% i osiągnął najwyższą wartość procentową w Danii (9,3%), w Szwecji (8,2%), w Polsce (7,4%) oraz w Holandii (7,3%), najniższą w Bułgarii (0,6%), w Słowacji (1,0%), we Włoszech

(1,5%), na Węgrzech (1,8%) oraz w Czechach (1,9%) (http://epp.eurostat.ec.europa.eu, sierpień 2012).

O ile dane Eurostatu wskazują na rozpowszechnienie wielopracy w krajach Unii Europejskiej, o tyle tabela 2 przedstawia statystykę opisującą częstotliwość występowania *pracowników portfolio* w Polsce, po akcesji do Unii. W latach 2004–2005 liczba Polaków pracujących na więcej niż jednym etacie osiągnęła wartość odpowiednio 1100 tys. i 1125 tys. osób, co stanowiło 7,8% ogółu zatrudnionych, z dwukrotną przewagą mężczyzn (64,5% i 64,6%) nad kobietami (35,5% i 35,4%). W 2006 r. *pracownicy portfolio* reprezentowali grupę 1121 tys. osób. W pozostałych latach 2007–2010 udział pracowników zatrudnionych w więcej niż jednym miejscu pracy był równy 7,1%. Wprawdzie w każdym roku liczba mężczyzn *pracowników portfolio* dominowała nad liczbą kobiet, niemniej od 2006 do 2009 r. wystąpiły pewne tendencje spadkowe (62,3% w 2006 r., 63,4% w 2007 r., 63,1% w 2008 r., 62,4% w 2009 r., a w 2010 r. – 64,3%), by IV kwartał 2011 r. zakończyć wynikiem – 63,4%. Oznacza to, że w Polsce *pracownikami portfolio* częściej są mężczyźni aniżeli kobiety. W Stanach Zjednoczonych wskaźniki te są porównywalne dla obu płci (Averett, 2001).

Tabela 2

Pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy

Lata	**Ogółem w tys.**	**% ogółu pracujących**	**Mężczyźni w tys.**	**Kobiety w tys.**
2004	1100	7,8	710	390
2005	1125	7,8	727	398
2006	1121	7,5	698	423
2007	1110	7,1	704	406
2008	1139	7,1	719	420
2009	1129	7,1	704	425
2010	1143	7,1	735	408
2011	1169	7,2	741	428

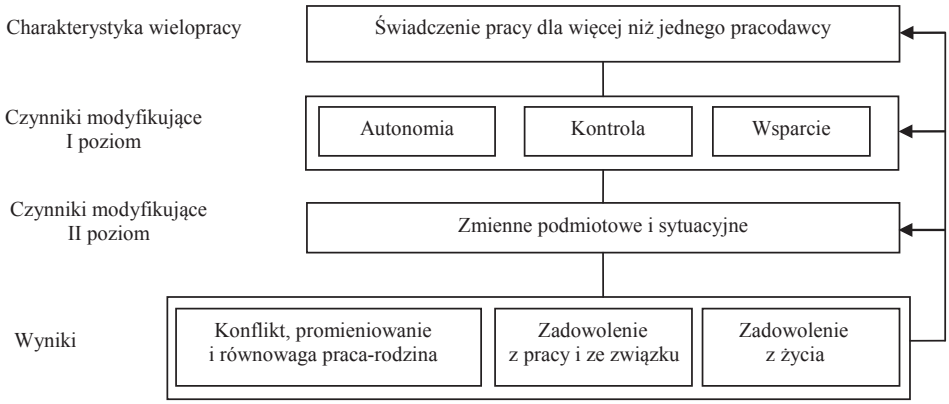
Źródło: oprac. własne w oparciu o dane za IV kwartał 2004–2011, GUS *Aktywność ekonomiczna ludności Polski.*

Rynek pracy największe szanse na znalezienie dodatkowego zatrudnienia daje ludziom, którzy legitymują się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym (Brown i Gold, 2007). Pracę na dwa etaty chętnie podejmują osoby z sektora budżetowego, lekarze, pielęgniarki, nauczyciele, nauczyciele akademiccy, ale również prawnicy, tłumacze, dziennikarze, architekci i graficy. Za główną przyczynę wielopracy podają motywy materialne (tzn. możliwość spłaty kredytów i zadłużeń, zabezpieczenie przyszłości czy też zaspokajanie dodat-

kowych potrzeb) (Averett, 2001; Kimmel i Powell, 1999). Niemniej niektórzy *pracownicy portfolio* wskazują również na motywy niematerialne typu zdobywanie nowych doświadczeń, satysfakcję z realizowania drugiej pracy, różnorodność zatrudnienia, możliwość ciągłego rozwoju zawodowego czy odpowiedzialność za rodzinę (Brown i Gold, 2007; Clinton, Totterdell i Wood, 2006). G. Heineck (2003) dokonał rozróżnienia między *pracownikami portfolio*, którzy podejmują dodatkową pracę tylko z powodów materialnych (ang. *constrained moonlighter*), a tymi, którzy swoją wielopracę wiążą z różnymi motywami, również o charakterze niematerialnym (ang. *non-constrained moonlighter*).

Przegląd wyników odnoszących się do *pracowników portfolio* wskazuje na ich przekonanie o wyższym stopniu różnorodności pracy, silniejszym poczuciu wolności, zadowolenia z życia, równowagi między dwiema najważniejszymi sferami – rodziną i pracą przy wsparciu członków rodziny. Równocześnie u wielopracowników występuje zmienny poziom zaangażowania w pracę, presja czasu (Cohen i Mallon, 1999) oraz umiarkowane poczucie bezpieczeństwa finansowego. Ponadto, zdaniem J. Fraser i M. Golda (2001), autonomia *pracowników portfolio* zależy od zdolności kontrolowania posiadanych przez nich kwalifikacji w odniesieniu do wymagań rynku pracy, natomiast wsparcie społeczne i wsparcie rodziny ułatwia skuteczne realizowanie takiego modelu kariery (Gold i Fraser, 2002). Większość badań z udziałem *pracowników portfolio* nie uwzględnia motywów, którymi się kierują. Czy podejmują drugą pracę wyłącznie ze względów materialnych, czy też ich motywacja jest wieloaspektowa? W związku z tym takie analizy między innymi zostaną przeprowadzone.

W badaniach osób pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy ważną rolę odgrywa model zaproponowany przez M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda



Rys. 1. Model wielopracy M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda
Źródło: oprac. własne w oparciu o M. Clinton, P. Totterdell i S. Wood (2006). A grounded theory of portfolio working. *International Small Business Journal*, 24(2), s. 186

(2006), który opisuje charakter wielopracy wraz z czynnikami modyfikującymi (zob. rys. 1). Przypominając, *pracownik portfolio* realizuje różne prace dla różnych klientów (Handy, 1998). Jest osobą, która łączy tak formy zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego (Clinton, Totterdell i Wood, 2006; Cohen i Mallon, 1999; Fraser i Gold, 2001; Raeder, 2009). Entuzjastą wielopracy był Ch. Handy (1998), który nadmieniał, że prędzej czy później na drodze przekształcania organizacji wszyscy zostaniemy *pracownikami portfolio*. Jego optymizm w pewnym stopniu studził R. Sennett (1998), uważając, że rozwój wielopracy wynika z blokowania na rynku pracy innych modeli kariery oraz z promowania samozatrudnienia. Z tego względu w „charakterystyce wielopracy" w modelu M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006) warto przyjrzeć się motywom, którymi kierują się osoby poszukujące dodatkowej pracy.

Pracownicy portfolio często deklarują doświadczanie wysokiego poziomu autonomii, wolności, niezależności, a wsparcie rodziny i otoczenia ułatwia im funkcjonowanie zawodowe (Cohen i Mallon, 1999; Gold i Fraser, 2002). Równocześnie ich poziom kontroli może ulegać zmianie w zależności od liczby klientów, dla których świadczą pracę (Fraser i Gold, 2001). Z tego względu M. Clinton, P. Totterdell i S. Wood (2006) do „czynników modyfikujących z pierwszego poziomu" w modelu wielopracy zaliczyli właśnie autonomię, kontrolę i wsparcie. W tej pracy zmienna presji, kontroli i autonomii jest opisywana po pierwsze w odwołaniu do koncepcji klimatu organizacyjnego D.A. Kolba, z oceną takich właściwości pracy, jak poziom odpowiedzialności, poczucia ciepła i poparcia, a po drugie w oparciu o posiadaną przez pracownika kontrolę czasu wolnego (ang. *leave control*), kontrolę godzin pracy (ang. *flextime control*) oraz zadowolenie z podziału czasu pracy. Możliwość wpływu na terminy urlopu, dni wolnych obniża konflikt praca-rodzina, natomiast decydowanie o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy pełni funkcję bufora w zmniejszaniu napięcia, które wynika z godzin kontraktowych. Ponadto kontrola czasu wolnego oraz kontrola godzin pracy reguluje cykl zmęczenia w pracy i wypoczynku w domu, wpływając pośrednio na poczucie autonomii (Geurts, Beckers, Taris, Kompier i Smulders, 2009; Ratajczak, 2007). Trzecia zmienna z modelu, czyli szeroko rozumiane wsparcie społeczne, będzie badana w monografii dwupłaszczyznowo – na gruncie zawodowym jako poczucie ciepła i poparcia w zespole pracowniczym i jako wsparcie (okazywanie szacunku, docenianie wysiłków, zainteresowanie potrzebami, wspólne rozwiązywanie problemów), które osoba uzyskuje od swoich najbliższych, w tym przypadku od partnera związku. Z dotychczasowych analiz wynika, że wsparcie instytucjonalne (porady, urlopy okolicznościowe, opieka nad dziećmi), a nawet elastyczny czas pracy nie są aż tak skutecznym instrumentem redukcji konfliktów praca-rodzina, jak jednostkowy sposób radzenia sobie ze stresem, a przede wszystkim wsparcie rodziny (Lapierre i Allen, 2006).

Konsekwencje wielopracy są widoczne, zdaniem M. Clintona, P. Totterdella i S. Wooda (2006), w konflikcie, w promieniowaniu, ale również w równowadze

Dalsza część książki dostępna w wersji pełnej.

woblink