

Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy w drugim kwartale 2019 r. (na podstawie wstępnych wyników badania modułowego BAEL)

30.12.2019 r.

31,9%

pracujących, musiało zmienić/dostosować czas pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub specyfiki realizowanych prac

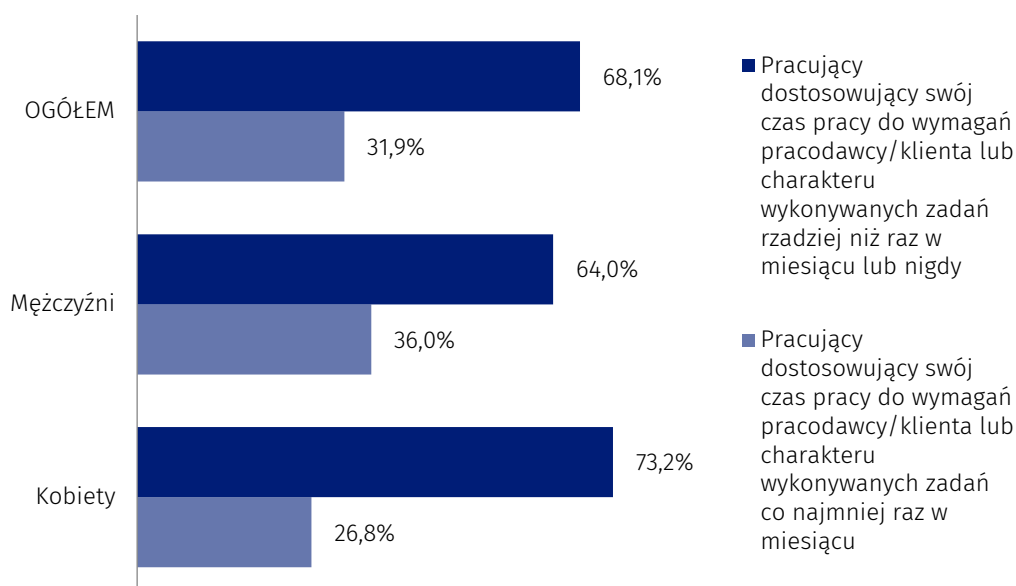
W II kwartale 2019 roku 31,9% ogółu pracujących (tj. 5 mln 260 tys.) musiało przynajmniej raz w miesiącu dostosowywać swój czas pracy do wymagań stawianych im przez pracodawcę lub klienta bądź do specyfiki realizowanych zadań, w tym w niemal połowie przypadków taka dyspozycyjność wymagana była co najmniej raz w tygodniu.

Blisko 15% ogółu pracujących musiało zmieniać swój harmonogram czasu pracy raz w tygodniu lub częściej

Konieczność dostosowywania harmonogramu czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań

Mężczyźni częściej niż kobiety dostosowywali swój czas pracy do wymagań pracodawcy, klienta lub charakteru realizowanych prac. W II kwartale 2019 r. z tego powodu harmonogram czasu pracy musiało zmienić 36,0% pracujących mężczyzn i 26,8% pracujących kobiet.

Wykres 1. Odsetek pracujących według konieczności dostosowywania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań i płci



Status zatrudnienia w największym stopniu decydował o konieczności dostosowywania swojego czasu pracy do wymagań pracodawców lub klientów. Grupą najbardziej podatną na wpływ czynników zewnętrznych (oczekiwania klientów lub typ realizowanych zadań) na rozkład czasu pracy były osoby pracujące na własny rachunek. Wśród nich aż 48,0% osób musiało przynajmniej raz w miesiącu zmienić typową dla siebie organizację czasu pracy ze względu na wymagania klientów bądź charakter wykonywanych zadań. W ramach tej zbiorowości szczególną grupę stanowili pracodawcy – w ich przypadku odsetek osób zmieniających rozkład swojego dnia pracy wyniósł 60,5%. Wartość ta wydaje się być szczególnie wysoka, jeśli zestawimy ją z sytuacją pracowników najemnych oraz pomagających członków rodzin, dla których powyższy wskaźnik kształtował się na poziomie ponad dwukrotnie niższym – odpowiednio 28,4% oraz 27,2%. Widać zatem, że im większa odpowiedzialność i samodzielność

Prawie połowa populacji pracujących na własny rachunek musiała dostosowywać swój czas pracy do wymagań klientów lub charakteru wykonywanych prac

decydowania o wykonywanych zadaniach, tym większa potrzeba i możliwości dostosowywania swojej organizacji czasu pracy do wymagań odbiorcy zewnętrznego.

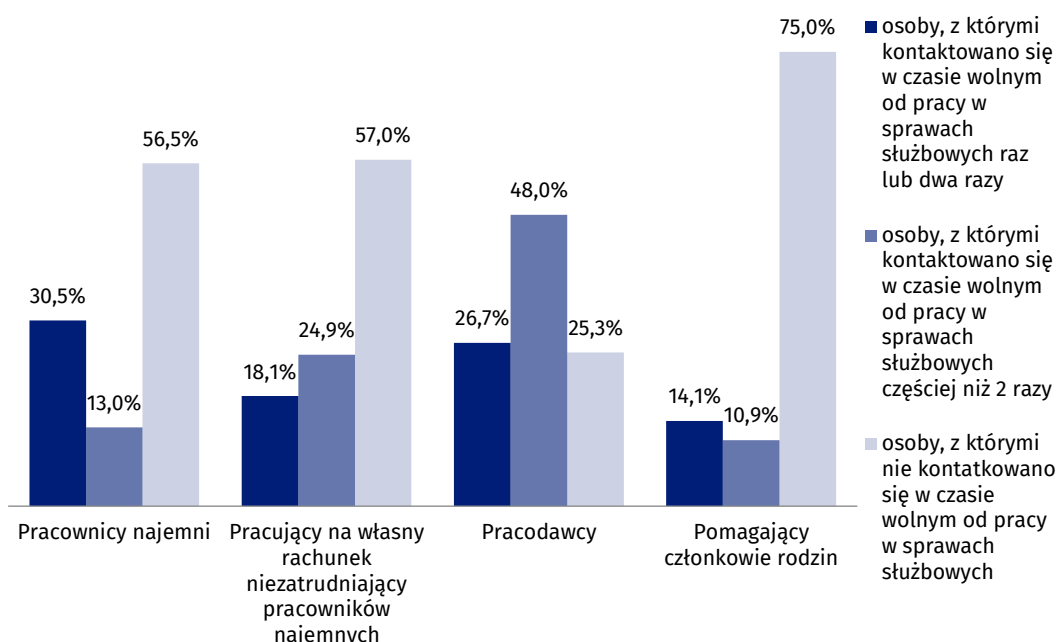
Kontakty zawodowe w czasie wolnym od pracy

Innym zagadnieniem, powiązaniem z koniecznością dostosowywania czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta jest kwestia dyspozycyjności osób pracujących w ich wolnym czasie. Sytuacje kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy w okresie ostatnich 2 miesięcy¹ potwierdziło 44,3% pracujących (tj. 7 mln 299 tys.). W przypadku 28,3% ogółu pracujących (4 mln 665 tys. osób) kontakty te miały miejsce jeden lub dwa razy. Dla 16,0% pracujących były one częstsze niż dwa razy.

Zjawisko to w większym stopniu dotyczyło mężczyzn niż kobiet – 47,8% pracujących mężczyzn zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 2 miesięcy kontaktowano się z nimi w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy, natomiast wśród kobiet odsetek ten kształtował się na poziomie 39,9%.

Ponad 44% pracujących zadeklarowało, że w okresie ostatnich 2 miesięcy kontaktowano się z nimi w sprawach zawodowych w czasie wolnym od pracy

Wykres 2. Struktura pracujących według częstotliwości kontaktów w sprawach zawodowych w czasie wolnym od pracy oraz statusu zatrudnienia



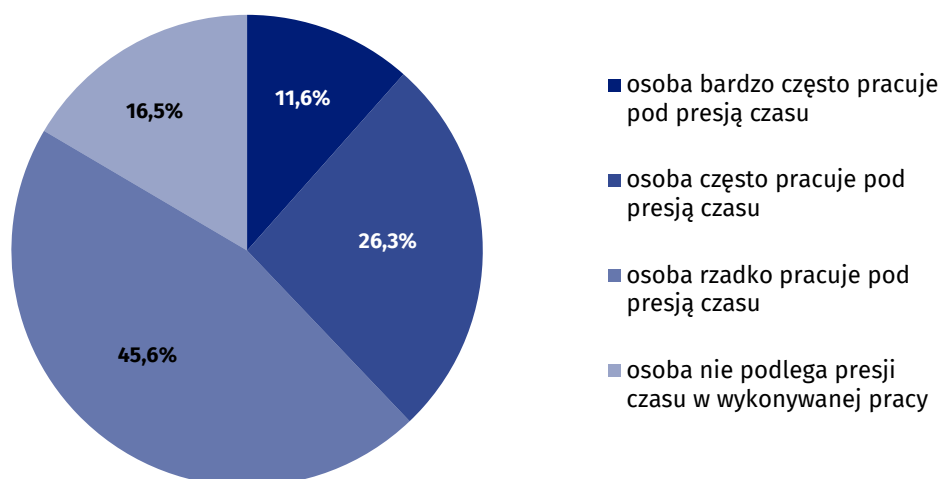
Biorąc pod uwagę status zatrudnienia sytuacje kontaktów w sprawach zawodowych w czasie wolnym od pracy w okresie ostatnich 2 miesięcy deklarowało 43,5% pracowników najemnych oraz 49,8% ogółu pracujących na własny rachunek. W tej ostatniej zbiorowości szczególną grupę stanowili pracodawcy, dla których kontakty w sprawach służbowych poza godzinami ich pracy były zdecydowanie najczęstsze – sytuacje tego typu zadeklarowało 74,7% tej zbiorowości (w tym dla 48,0% występowały one częściej niż 2 razy). Z kolei grupą, która najrzadziej doświadczała tego typu sytuacji byli pomagający członkowie rodzin – aż 75,0% tej populacji odpowiedziało, że nie kontaktowano się z nimi w sprawach zawodowych w czasie wolnym od pracy.

Praca pod presją czasu

W badaniu organizacji i rozkładu czasu pracy zbadano również zjawisko pracy pod presją czasu. Presja czasu rozumiana była jako oczekiwanie wykonania zadania w czasie, który uważany jest za niewystarczający do wykonania tej pracy.

¹ Dotyczy 2 miesięcy poprzedzających realizację badania modułowego, które zostało przeprowadzone w II kwartale 2019 r.

Wykres 3. Struktura pracujących według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu



Uzyskane wyniki pokazały, że 37,9% populacji pracujących w Polsce (tj. 6 mln 245 tys. osób) bardzo często lub często wykonywało swoją pracę z poczuciem presji czasu; 45,6 % tej zbiorowości (7 mln 514 tys. osób) pracowało pod wpływem presji czasu rzadko, natomiast jedynie 16,5% tej grupy w ogóle nie odczuwało presji czasu w swojej pracy zawodowej.

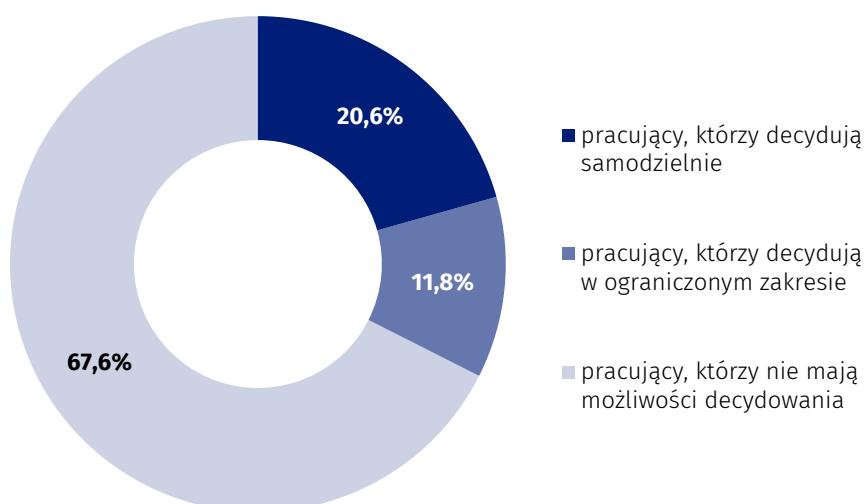
Ponad 1/3 osób pracujących bardzo często lub często odczuwa w swojej pracy zawodowej presję czasu

Presja czasu w wykonywanej pracy w nieco większym stopniu dotyczyła mężczyzn – 39,6% z nich bardzo często lub często miało do czynienia z tego typu sytuacjami (wobec 35,7% analogicznej zbiorowości kobiet).

Elastyczne formy pracy

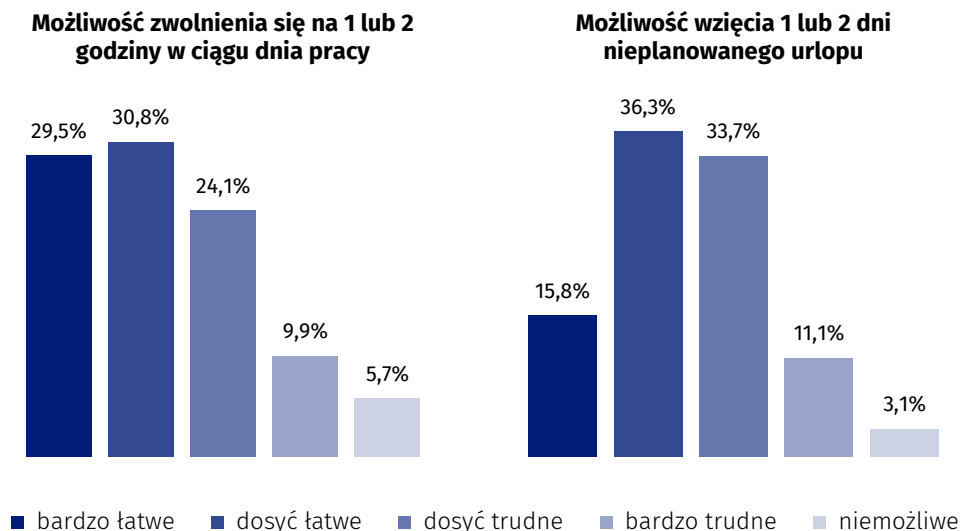
Możliwości w zakresie korzystania z różnych form elastycznej organizacji pracy (decydowania o czasie rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, możliwości zwolnienia się na jedną/dwie godziny w trakcie dnia pracy lub wzięcia jednego/dwóch dni nieplanowanego urlopu) były zróżnicowane – jedne rozwiązania były bardziej dostępne, a inne nieco mniej.

Wykres 4. Struktura pracujących według możliwości decydowania o momencie rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy



Spośród osób pracujących 20,6% mogło samodzielnie decydować o czasie rozpoczęcia lub zakończenia dnia pracy, natomiast 11,8% mogło w ograniczonym stopniu korzystać z tego rozwiązania. Zdecydowana większość osób pracujących (67,6%) nie miała wpływu na moment rozpoczęcia lub zakończenia pracy.

Wykres 5. Struktura pracujących według możliwości korzystania z elastycznych form organizacji pracy



Znacznie więcej osób mogło z kolei we względnie łatwy sposób skorzystać z możliwości zwolnienia się na jedną lub dwie godziny bądź wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu.

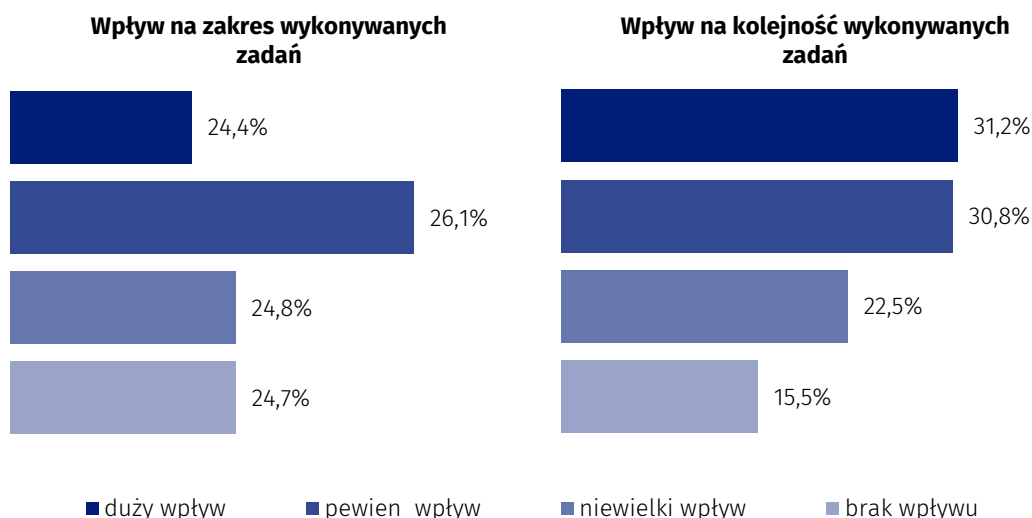
Zwolnienie się na kilka godzin w trakcie dnia pracy byłoby bardzo łatwe² lub stosunkowo łatwe dla 60,3% pracujących (zaledwie 5,7% tej zbiorowości zadeklarowało, że skorzystanie z tego typu rozwiązania jest całkowicie niemożliwe).

Wzięcie jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu było nieco trudniejsze, lecz wciąż jeszcze relatywnie dostępne. Możliwość bardzo łatwego albo dosyć łatwego skorzystania z tego rodzaju ułatwienia wskazało 52,1% pracujących osób. Jedynie 3,1% określiło tego typu rozwiązanie jako niedostępne.

Wpływ na zakres i kolejność wykonywanych zadań

Możliwość wpływania na zakres i kolejność wykonywanych zadań była następnym czynnikiem opisującym stopień elastyczności organizacji pracy osób pracujących w Polsce.

Wykres 6. Struktura pracujących według możliwości wpływania na zakres i kolejność wykonywanych zadań



² Do zbiorowości osób, dla których zwolnienie się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy było bardzo łatwe zostały zaliczone również osoby, które samodzielnie decydowały o momencie rozpoczęcia/zakończenia dnia pracy.

Ponad połowa pracujących ma możliwość korzystania we względnie łatwy sposób z pewnych form elastyczności pracy

Uzyskane wyniki pokazały, że osoby pracujące w Polsce w większym stopniu mogły wpływać na kolejność wykonywanych zadań niż na ich zakres (rozumiany jako możliwość samodzielnego decydowania o sposobie wykonywania pracy bądź dowolność w określaniu i wyborze tego co się robi).

Wpływ na kolejność wykonywanych zadań (duży lub pewien) zadeklarowało 62,0% pracujących – na niewielki wpływ lub jego całkowity brak wskazało 38,0% tej grupy. O zakresie wykonywanych zadań mogła natomiast decydować w dużym lub w pewnym stopniu nieco ponad połowa pracujących (50,5%) – pozostali mieli niewielkie możliwości w tej kwestii lub nie mieli ich wcale.

Szersze opracowanie wyników badania modułowego BAEL „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy” dostępne będzie w publikacji „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy w Polsce w 2019 r.”, która ukaże się w kwietniu 2020 r.


Zakres badania modułowego i treść pytań wynika bezpośrednio z zaleceń Komisji Europejskiej zamieszczonych w Rozporządzeniu Wykonawczym Komisji Europejskiej (UE) 2017/2384 z dnia 19 grudnia 2017 r. określającym cechy techniczne modułu ad hoc na 2019 r. dotyczącego sposobu organizacji pracy i czasu pracy w odniesieniu do badania reprezentacyjnego dotyczącego siły roboczej przewidzianego w rozporządzeniu Rady (WE) nr 577/98.

Opracowanie merytoryczne:
Departament Rynku Pracy
Dyrektor Agnieszka Zgierska
Tel: 22 608 3121

Rozpowszechnianie:
Rzecznik Prasowy Prezesa GUS
Karolina Banaszek
Tel: 695 255 011

Wydział Współpracy z Mediami
Tel: 22 608 34 91, 22 608 38 04
e-mail: obslugaprasowa@stat.gov.pl

 www.stat.gov.pl

 [@GUS_STAT](https://twitter.com/GUS_STAT)

 [@GlownyUrzadStatystyczny](https://www.facebook.com/GlownyUrzadStatystyczny)

Powiązane opracowania

[Aktywność ekonomiczna ludności Polski – publikacja kwartalna](#)

Inne opracowania zawierające wyniki tych badań: stat.gov.pl → Obszary tematyczne → Rynek pracy

Ważniejsze pojęcia dostępne w słowniku

[Aktywność ekonomiczna](#)

[Pracujący wg BAEL, NSP2002 i NSP2011](#)



Informacja zawiera wyniki „Badania i organizacji rozkładu czasu pracy” współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

