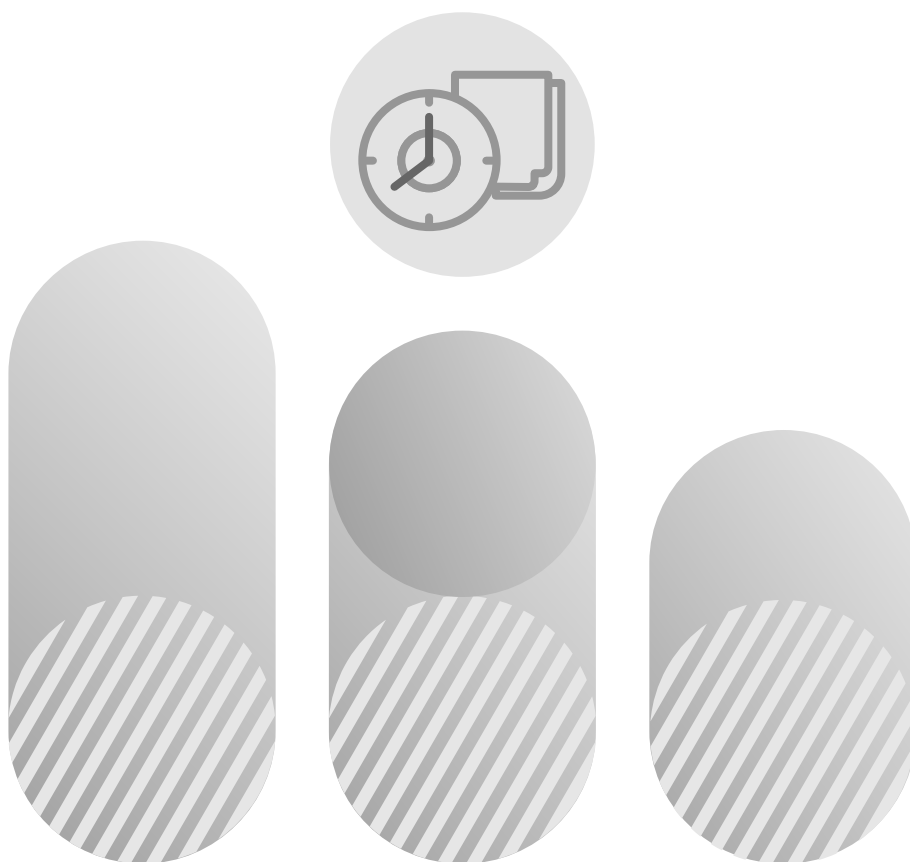




Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy w 2019 r.

Work organisation and working time arrangements in 2019



Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy w 2019 r.

Work organisation and working time arrangements in 2019

Główny Urząd Statystyczny Statistics Poland

Warszawa Warsaw 2020

Opracowanie merytoryczne

Content-related works

Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy
Statistics Poland, Labour Market Department

Zespół autorski

Editorial team

Michał Adamski, Iwona Biały, Magdalena Łączyńska, Irena Skrzypczak, Hanna Strzelecka, Marcin Szczepaniak

Naliczenie tablic

Tables compiled by

Ewa Wieczorek
Centrum Informatyki Statystycznej
Statistical Computing Centre

Współpraca

Co-operation

Waldemar Popiński
Departament Programowania i Koordynacji Badań
Programming and Coordination of Statistical Surveys Department

Kierujący

Supervisor

Agnieszka Zgierska

Skład i opracowanie graficzne

Typesetting and graphics

Zakład Wydawnictw Statystycznych
Statistical Publishing Establishment

Publikacja dostępna na stronie

Publications available on website

stat.gov.pl

Przy publikowaniu danych GUS prosimy o podanie źródła

When publishing Statistics Poland data — please indicate the source



UNIA EUROPEJSKA

Publikacja zawiera wyniki badania pt. Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy
współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej

The publication contains the results of the survey entitled Work organisation and working time arrangements
co-financed by the European Union

Przedmowa

Przekazujemy Państwu kolejną publikację opracowaną na podstawie badania modułowego zrealizowanego łącznie z reprezentacyjnym Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności. Są to uogólnione wyniki „Badania organizacji i rozkładu czasu pracy” zrealizowanego w II kwartale 2019 r.

Głównym celem badania modułowego było uzyskanie informacji na temat sytuacji na rynku pracy osób pracujących w wieku 15 lat i więcej, przede wszystkim w kontekście różnych aspektów elastyczności czasu pracy, jak również jej organizacji – możliwości decydowania o momencie rozpoczynania/kończenia pracy, możliwości zwolnienia się w trakcie dnia pracy, możliwości korzystania z nagłych, niezaplanowanych urlopów, konieczności dostosowywania czasu pracy do wymagań pracodawcy lub klienta, częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy, wykonywania pracy pod presją czasu, sposobu rejestracji czasu pracy, stopnia autonomii w zakresie charakteru i kolejności wykonywanych zadań, miejsca wykonywania pracy oraz czasu dojazdu do pracy.

Publikacja zawiera część analityczną i tabelaryczną. Prezentowane opracowanie składa się z czterech rozdziałów obejmujących wybrane zagadnienia będące przedmiotem badania modułowego w zakresie organizacji i rozkładu czasu pracy.

Ostatnie badanie modułowe dotyczące tego tematu przeprowadzono w 2015 r., jednak jego zakres tematyczny był nieco inny, wobec czego porównanie do bieżącego modułu jest możliwe tylko częściowo.

Badanie modułowe, którego wyniki prezentujemy, zrealizowano zgodnie z Programem Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na 2019 r. na całej próbie kwartalnej wylosowanej do BAEL. Wywiady z respondentami badania modułowego BAEL „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy” prowadzili ankieterzy w urzędach statystycznych realizujący Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Publikacja została przygotowana przez zespół pracowników Departamentu Rynku Pracy Głównego Urzędu Statystycznego i Centrum Informatyki Statystycznej - Wydział Systemów Pozyskiwania Danych w Radomiu.

W imieniu Kierownictwa Głównego Urzędu Statystycznego serdecznie dziękujemy wszystkim Respondentom, którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu, udzielając stosownych informacji i poświęcając swój czas.

Wyrazy podziękowania należą się również Ankieterom i Osobom koordynującym pracę w terenie za przyjazną współpracę z gospodarstwami domowymi i rzetelnie wykonaną pracę.

Dyrektor
Departamentu Rynku Pracy

dr inż. Agnieszka Zgierska

Warszawa, kwiecień 2020 r.

Preface

We would like to present the successive publication elaborated on the basis of the LFS module survey carried out alongside the probability sample Labour Force Survey. They are generalised results of the survey on “Work organisation and working time arrangement” conducted in the second quarter of 2019.

The main objective of the module survey was obtaining information on the situation in the labour market of employed persons aged 15 years and more in the context of various aspects of work flexibility, as well as its organisation – possibility to decide the moment of starting/ending work, possibility to take time off during a working day, possibility to take emergency unplanned leaves, necessity to adjust working time to the employer’s or client’s requirements, frequency of work-related contacts to be performed during free time, performing work under time pressure, the method of recording working time registration, an extent of a worker’s autonomy in respect to the character and order of performed tasks, the place of work, and commuting to work.

The last module survey regarding this topic was concluded in 2015, although its subjective range was slightly different, therefore comparison with the current module is only possible to a limited extent.

The publication includes an analytic part and tables. The presented work consists of four chapters covering the selected issues which are the subjects of the module survey regarding work organisation and working time arrangement.

The module survey which results are presented in the publication was carried out in accordance with the Programme of Statistical Surveys of the Public Statistics for the year 2019 on the full sample selected to the LFS in the second quarter of 2019. The interviews with the respondents of the LFS module survey on “Work organisation and working time arrangement” carried out the interviewers in Statistical Offices conducting the Labour Force Survey. The publication was prepared by the team of staff of the Labour Market Surveys Department of the Statistics Poland and the Statistical Computing Centre– Data Obtaining Systems Section in Radom.

On behalf of the Governing Body of the Central Statistical Office, we would like to express our thanks to all the Respondents who agreed to participate in the survey for the provided information and devoted time.

We would also like to express our sincere thanks to the Interviewers and Field Coordinators for their friendly cooperation with the households and industrious work.

Director
of the Labour Market Department

Ph. D. Agnieszka Zgierska

Spis treści

Contents

Przedmowa.....	3
Preface	4
Objaśnienia znaków umownych i ważniejsze skróty	6
Symbols and main abbreviations.....	6
Synteza	7
Executive summary	7
Podsumowanie	24
Recapitulation.....	25
Uwagi metodologiczne.....	26
Methodological notes.....	26
Załącznik 1. Spis tablic dostępnych w formacie Excel	32
Appendix 1. List of tables available in excel file	32

Objaśnienia znaków umownych i ważniejsze skróty

Symbols and main abbreviations

Objaśnienia znaków umownych

Symbols

Symbol Symbol	Opis Description
Kreska (-)	oznacza, że zjawisko nie wystąpiło magnitude zero
Kropka (.)	oznacza: brak informacji, konieczność zachowania tajemnicy statystycznej lub że wypełnienie pozycji jest niemożliwe albo niecelowe data not available, classified data (statistical confidentiality) or providing data impossible or purposeless
Znak (Δ)	oznacza, że nazwy zostały skrócone w stosunku do obowiązującej klasyfikacji categories of applied classification are presented in abbreviated form
„W tym” ”Of which”	oznacza, że nie podaje się wszystkich składników sumy indicates that not all elements of sum are given

Skróty i pełne nazwy sekcji PKD stosowane w publikacji

Abbreviations and full names NACE Rev. 2 sections used in the publication

Skrót Abbreviation	Pełna nazwa Full name
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych Electricity, gas steam and air conditioning supply
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles, including motorcycles
Trade; repair of motor vehicles	
Zakwaterowanie i gastronomia	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi Accommodation and food service activities
Accommodation and catering	
Obsługa rynku nieruchomości	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości Real estate activities
Administrowanie i działalność wspierająca	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca Administrative and support service activities

Synteza

Celem niniejszej publikacji jest zaprezentowanie wyników badania modułowego „Organizacja i rozkład czasu pracy”, zrealizowanego łącznie z Badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności. Badanie modułowe miało za zadanie opisanie sytuacji osób pracujących w II kwartale 2019 r. w kontekście różnych aspektów elastyczności organizacji pracy, tj. możliwości: decydowania o momencie rozpoczęcia/kończenia pracy, zwolnienia się na kilka godzin w trakcie dnia pracy, skorzystania z nagłych, niezaplanowanych urlopów; konieczności dostosowywania czasu pracy do wymagań pracodawcy lub klienta; częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy; wykonywania pracy pod presją czasu; stopnia autonomii w zakresie charakteru i kolejności wykonywanych zadań. Omawiane zagadnienia odnoszą się do pracy wykonywanej przez osoby w wieku 15 lat i więcej i określanej przez te osoby jako główne miejsce pracy.

Część analityczna publikacji (synteza) porusza jedynie wybrane aspekty przeprowadzonego badania. Nie uwzględniono tu tematów dotyczących sposobu rejestracji czasu pracy, miejsca wykonywania pracy oraz czasu dojazdu do pracy. Informacje o uzyskanych wynikach z tego zakresu znajdują się w części tabelarycznej publikacji.

1. Pracujący według stopnia możliwości korzystania z elastycznych form czasu pracy

W ramach modułu „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy” przebadano trzy wymiary elastyczności czasu pracy, które można określić jako korzystne dla osób pracujących, tj. możliwości:

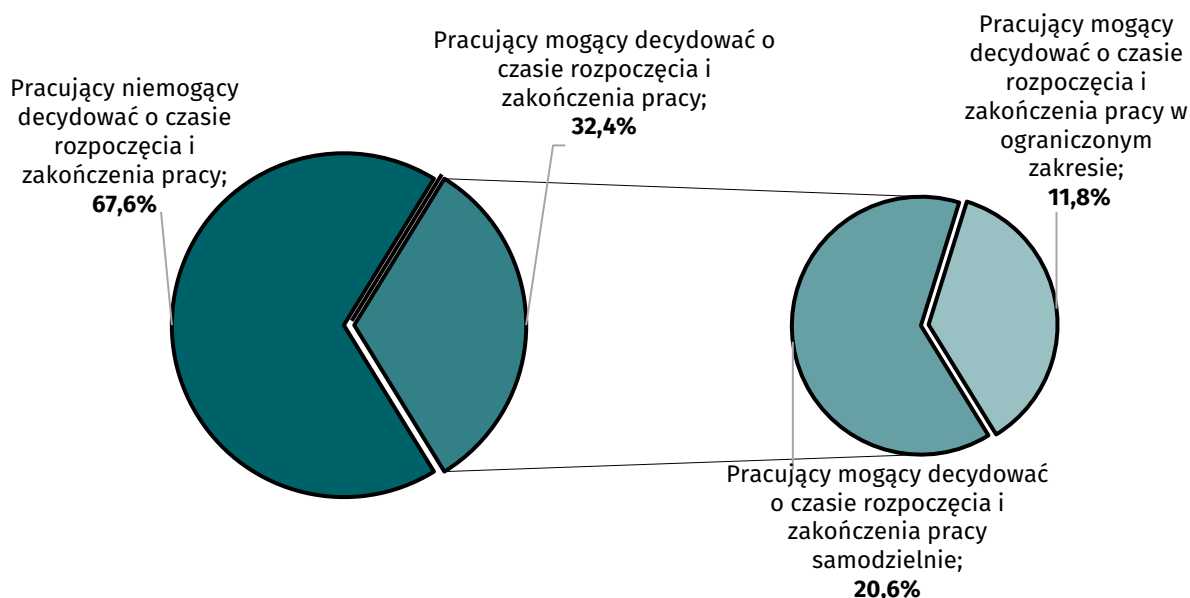
- decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- zwolnienia się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych,
- uzyskania „z dnia na dzień” jednego lub dwóch dni wolnego (nieplanowanego urlopu.)

Pierwszy z tych aspektów elastyczności organizacji czasu pracy zbadano postępując się 3-stopniową skalą:

- możliwość decydowania w stopniu całkowitym (samodzielnie),
- możliwość decydowania w stopniu częściowym (w ograniczonym zakresie),
- brak możliwości decydowania w kwestii czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy (całkowita zależność od pracodawcy lub klienta).

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, iż ponad 2/3 populacji pracujących (tj. 11 mln 134 tys. osób) nie posiadało żadnych możliwości kształtowania swoich godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy. Natomiast wśród pozostałych osób (tj. 5 mln 348 tys.), które przyznały, że posiadają możliwości w tej kwestii, prawie 64% (3 mln 400 tys.) stanowiły osoby posiadające całkowitą samodzielność w decydowaniu o czasie rozpoczęcia i zakończenia świadczonej przez siebie pracy.

Wykres 1. Struktura pracujących według możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy

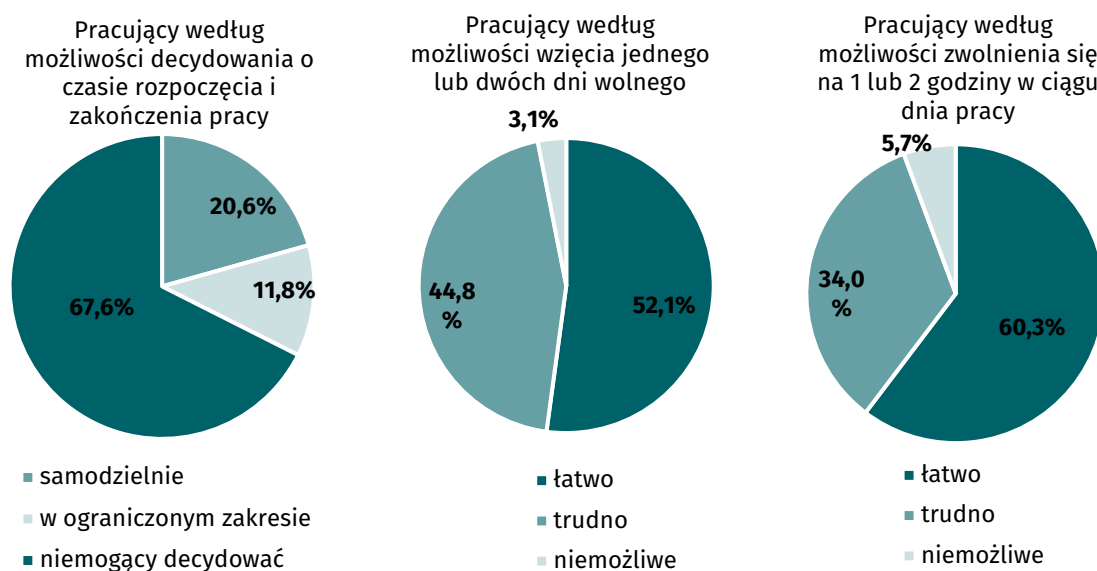


W przypadku drugiego i trzeciego aspektu organizacji czasu pracy, dotyczących możliwości uzyskania 1-2 dni wolnego (nieplanowanego urlopu) z dnia na dzień oraz zwolnienia się na 1-2 godziny w ciągu dnia pracy, elastyczność zmierzono na takiej samej, 5-stopniowej skali pozwalającej na wskazanie w jakim stopniu osoba posiadała możliwość kształtowania czasu pracy w ramach tych wymiarów (bardzo łatwo, dosyć łatwo, dosyć trudno, bardzo trudno oraz brak możliwości).

W przypadku wymiaru możliwość uzyskania 1-2 dni wolnego, jedynie 3,1% (tj. 514 tys.) osób uznało, iż w ich sytuacji nie jest możliwe skorzystanie z urlopu z dnia na dzień, natomiast pozostałe osoby (96,9%), tj. 15 mln 967 tys. pracujących uznały, iż posiadają taką możliwość, w tym aż ponad połowę z nich (52,2 %) stanowiły osoby deklarujące łatwość otrzymania takiego urlopu (suma wskazań „bardzo łatwo” i „dosyć łatwo”).

W przypadku trzeciego aspektu elastyczności organizacji czasu pracy, mówiącego o możliwości zwolnienia się na 1-2 godziny w ciągu dnia pracy, otrzymane wyniki były zbliżone do uzyskanych dla wcześniej opisanego wymiaru dot. dnia wolnego. Co ciekawe, osób deklarujących brak możliwości otrzymania 1-2 godzin wolnego było nieco więcej (o 2,6 p. proc.) niż osób stwierdzających brak takiej alternatywy co do możliwości uzyskania urlopu na 1-2 dni. Sytuacja ta może jednak wynikać z uregulowań prawnych dot. urlopów na żądanie.

Wykres 2. Struktura pracujących według stopnia możliwości korzystania z elastycznych form czasu pracy



Porównując uzyskane podstawowe wyniki dotyczące organizacji czasu pracy należy stwierdzić, iż z trzech analizowanych tutaj jej wymiarów, pracującym najłatwiej było skorzystać ze zwolnienia z pracy na 1-2 godziny, gdyż 60,3% osób zadeklarowało łatwość w dostępie do takiej opcji. Natomiast najwięcej osób, bo aż 96,9% uznało za możliwe (choć dla niemal połowy z nich było to trudne do osiągnięcia) skorzystanie z 1-2 dni nieplanowego urlopu.

Aspekt dotyczący ustalania godzin pracy posiadał największe, w stosunku do pozostałych dwóch analizowanych tu elementów organizacji czasu pracy, ograniczenia, gdyż odsetek osób nieposiadających możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy w porównaniu z odsetkiem osób nieposiadających możliwości otrzymania 1-2 dni nieplanowanego urlopu oraz 1-2 godzin zwolnienia w ciągu dnia pracy był większy odpowiednio: o 64,5 p. proc. i o 61,9 p. proc.

Warto zaznaczyć, iż prezentowane wyniki w przypadku wymiaru, decydowanie o rozpoczęciu i zakończeniu czasu pracy nie są w pełni porównywalne z wynikami dla pozostałych opisywanych w niniejszym rozdziale wymiarów organizacji czasu pracy z uwagi na zastosowanie innej skali pomiaru (dla wymiaru rozpoczęcie i zakończenie pracy). Z tego względu przedstawione porównania, mimo zastosowania na potrzeby tej publikacji wtórnie zredukowanych skal pomiarowych (redukcja skal dokonana dla pytania o możliwość wzięcia 1-2 dni wolnego oraz 1-2 godzin wolnego do trzech kategorii), należy traktować z ostrożnością oraz uwzględniając powyższy fakt.

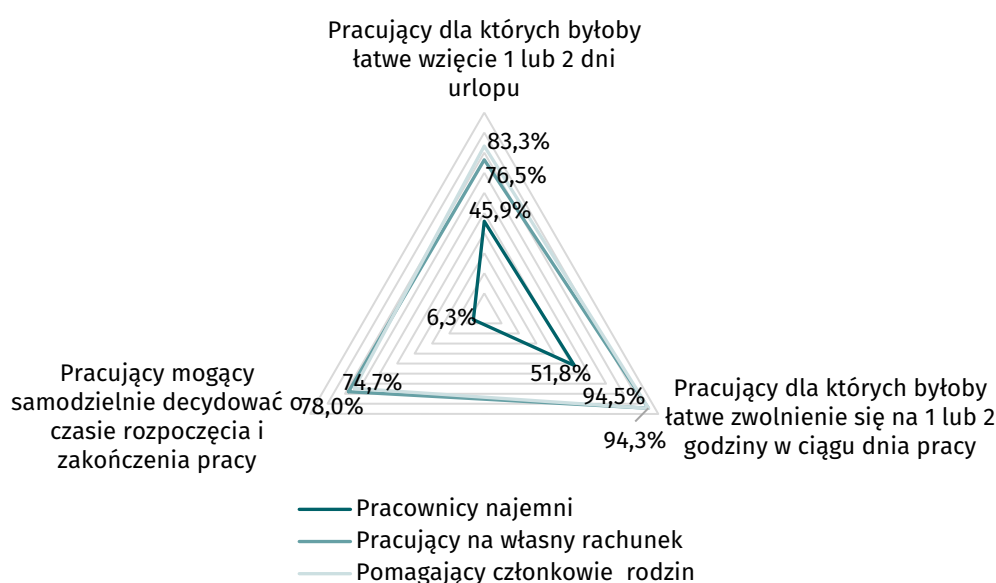
Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, iż głównym czynnikiem, od którego zależała elastyczność organizacji czasu pracy w zakresie analizowanych trzech wymiarów był status zatrudnienia. Osoby pracujące na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodzin posiadali znacznie większą elastyczność organizacji czasu pracy niż pracownicy najemni.

W przypadku możliwości łatwego uzyskania 1-2 dni wolnego oraz możliwości decydowania o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, nieco większą elastyczność posiadali pomagający członkowie rodzin. Odsetek pomagających członków rodzin, którzy mieli łatwy dostęp do tych rozwiązań był odpowiednio o 6,8 p. proc. i o 5,8 p. proc. wyższy niż wśród pracujących na własny rachunek. W wymiarze zwolnienia się na 1-2 godziny w ciągu dnia pracy łatwość skorzystania z takiej możliwości była w obu grupach na porównywalnym poziomie (około 94%).

Wśród pracujących na własny rachunek udział posiadających łatwość decydowania w zakresie danej cechy organizacji czasu pracy wyniósł 94,3% w przypadku możliwości uzyskania 1-2 godzin wolnego, 78,0% w przypadku decydowania o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy (osoby decydujące samodzielnie) oraz 76,5% w przypadku możliwości otrzymania 1-2 dni wolnego. Dla porównania dla pracowników najemnych wartości te były odpowiednio o 42,5 p. proc., 71,7 p. proc. oraz 30,6 p. proc. niższe.

Możliwość łatwego uzyskania 1-2 dni wolnego było tą cechą, która najmniej różnicowała osoby posiadające różny status zatrudnienia (pracownicy najemni, pracujący na własny rachunek, pomagający członkowie rodzin), gdyż różnice między tymi grupami dla tego właśnie aspektu organizacji czasu pracy były najmniejsze, choć i tak bardzo wysokie.

Wykres 3. Udział pracujących mających samodzielność lub łatwość elastycznego kształtowania czasu pracy według kategorii statusu zatrudnienia



Różnica między pracującymi na własny rachunek a pracownikami najemnymi najsilniej zaznaczyła się w przypadku wymiaru dot. możliwości decydowania o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy, i wyniosła 71,7 p. proc. Równie wysokie zróżnicowanie wystąpiło pomiędzy pracownikami najemnymi oraz pomagającymi członkami rodzin (różnica 68,4 p. proc.).

Odsetek osób, które nie miały żadnych możliwości decydowania w zakresie omawianych trzech wymiarów organizacji czasu pracy, był w przypadku pomagających członków rodzin i pracujących na własny rachunek bardzo niski (kształtował się maksymalnie w granicach około 1%, za wyjątkiem wymiaru dot. czasu rozpoczęcia i zakończenia pracy, dla którego, w przypadku pracujących na własny rachunek wyniósł 9%).

Dla porównania wśród pracowników najemnych odsetek osób bez możliwości decydowania w zakresie omawianych trzech cech organizacji czasu pracy był zdecydowanie większy, zaś szczególnym przypadkiem jest tutaj wymiar dotyczący ustalania godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, przy którym aż 82,4% osób wskazało na fakt nieposiadania żadnego wpływu na ten aspekt swojej pracy.

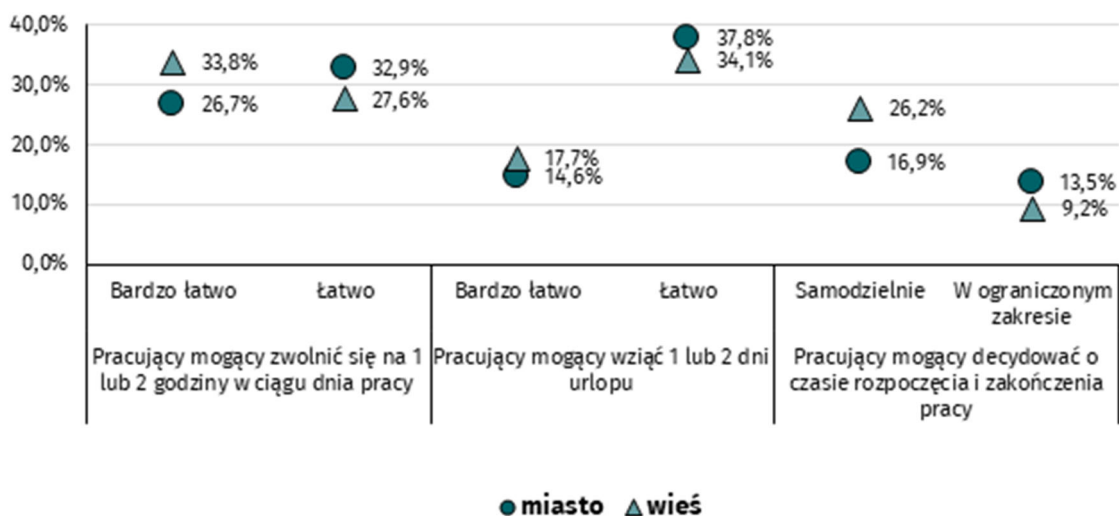
Otrzymane wyniki wskazują także na różnice w zależności od rodzaju sektora miejsca pracy, tj. na wyraźną korzyść w zakresie elastycznego kształtowania czasu pracy w przypadku pracujących w sektorze prywatnym. Okazuje się jednak, iż po włączeniu do analizy zmiennej status zatrudnienia to nie przynależność do sektora własności (prywatnego, publicznego) zadecydowała o uzyskanych wynikach, ale w znacznej mierze posiadany przez osoby status zatrudnienia. Duże możliwości w zakresie elastycznego kształtowania swojego czasu pracy pracujących na własny rachunek i pomagających członków rodzin wpłynęły na większą elastyczność czasu pracy w sektorze prywatnym. W przypadku pracowników najemnych zatrudnionych w sektorze prywatnym i publicznym tak znaczne różnice nie wystąpiły (odnotowano różnice rzędu kilku p. proc.). Należy zwrócić uwagę, że pracownicy

najemni zatrudnieni w sektorze prywatnym dysponowali nieco większymi możliwościami w zakresie wszystkich prezentowanych wymiarów elastyczności organizacji czasu pracy niż zatrudnieni w sektorze publicznym.

Ze względu na fakt, że wśród ogółu pracujących na własny rachunek oraz pomagających członków rodzin, którzy to odznaczali się jak pokazaliśmy wcześniej, dużą elastycznością organizacji czasu pracy, było więcej osób zamieszkałych na wsi, co jest też ściśle związane z wykonywaniem pracy w rolnictwie, nie jest zaskoczeniem wynik, zgodnie z którym wieś okazała się miejscem o nieco większej elastyczności organizacji czasu pracy niż miasto.

Udziały osób mogących łatwo bądź bardzo łatwo zwolnić się na 1-2 godziny w ciągu dnia pracy lub zdecydować w jakimkolwiek zakresie o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy były nieco większe wśród osób mieszkających na wsi niż w mieście (odpowiednio 61,4% i 35,4% na wsi w stosunku do 59,6% i 30,5% w mieście), natomiast mieszkańcom wsi były nieco trudniej uzyskać 1-2 dni nieplanowanego urlopu (było to trudne lub niemożliwe dla 48,2% pracujących mieszkańców wsi w stosunku do 47,6% pracujących mieszkańców miast).

Wykres 4. Udział pracujących mających możliwość lub łatwość elastycznego kształtowania czasu pracy według miejsca zamieszkania



Na nieco większą elastyczność pracujących mieszkańców wsi w stosunku do miast w omówionych wcześniej wymiarach organizacji czasu pracy, znaczny wpływ miał istotny udział osób pracujących w sekcji A klasyfikacji PKD, tj. „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo” wśród ogółu pracujących mieszkańców wsi (20,4%).

Praca w innych sekcjach niż sekcja A dla mieszkańców wsi jest związana najczęściej z mniejszymi możliwościami w zakresie rozważanych tutaj aspektów organizacji czasu pracy niż praca w analogicznych sekcjach pracujących mieszkańców miast.

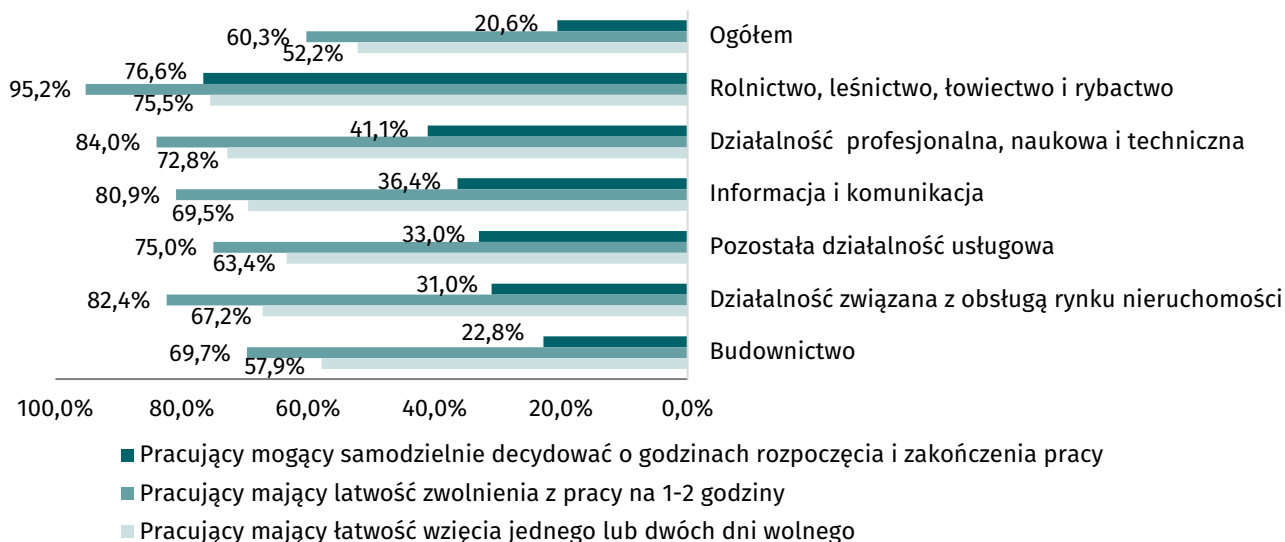
Rodzaj działalności miejsca pracy także stanowił czynnik różnicujący uzyskane wyniki. W przypadku wszystkich trzech wymiarów organizacji czasu pracy największą elastyczność odnotowano dla sekcji „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”, a następnie „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (obejmująca m.in. instytucje naukowe, agencje reklamy i badań, biura architektoniczne, biura doradców np. podatkowych, kancelarie prawnicze). Udział odpowiedzi wskazujących na dużą elastyczność organizacji czasu pracy w sekcji „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” wyniósł odpowiednio od 75,5% w przypadku łatwego uzyskania 1-2 dni wolnego do 95,2% dla swobody otrzymania 1-2 godzin wolnego, zaś w przypadku sekcji „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” od 41,1% dla samodzielnego decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy do 84,0% dla możliwości zwolnienia się na 1-2 godziny.

Dalsza kolejność sekcji o wysokiej elastyczności była różna w zależności od badanego aspektu organizacji czasu pracy. Dla wymiarów: możliwość uzyskania 1-2 dni wolnego lub 1-2 godzin zwolnienia do sekcji o wysokiej elastyczności (powyżej 60% odpowiedzi wskazujący na łatwość skorzystania z tych rozwiązań) zaliczyć należy: „Działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości”, „Pozostałą działalność usługową”, „Informację i komunikację”, „Dostawę wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związaną z rekultywacją”.

Rozpatrując trzeci aspekt organizacji czasu pracy, tj. możliwość kształtowania godzin pracy, nawet gdy uwzględnimy wszystkie odpowiedzi wskazujące na możliwość decydowania w tym wymiarze (w stopniu samodzielnym lub ograniczonym), to dla prawie wszystkich sekcji PKD udziały osób decydujących w tej kwestii były zazwyczaj znacznie niższe, niż w przypadku łatwego decydowania w zakresie dwóch pozostałych aspektów

organizacji czasu pracy. Jedynym wyjątkiem od tej reguły była sekcja „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo”, gdzie próg elastyczności w tym wymiarze osiągnięto na bardzo wysokim poziomie 88,9% (76,6% przy uwzględnieniu tylko samodzielnego decydowanie w tym wymiarze), co oznaczało wynik wyższy dla tej sekcji w stosunku do wymiaru możliwość łatwego otrzymania urlopu na 1-2 dni. Kolejne najwyższe odsetki odpowiedzi dla tego wymiaru (przekraczające próg 50% odpowiedzi wskazujących na posiadanie jakichkolwiek możliwości w zakresie kształtowania godzin pracy), odnotowano również dla następujących sekcji PKD: „Informacja i komunikacja” (62,9%), „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (62,0%), „Pozostała działalność usługowa” (54,7%).

Wykres 5. Udział pracujących posiadających samodzielność lub łatwość elastycznego kształtowania czasu pracy w wybranych sekcjach PKD



Rodzajem działalności miejsca pracy o najmniejszej elastyczności organizacji czasu pracy w zakresie możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy była sekcja „Górnictwo i wydobywanie”, wśród pracujących w tej branży jakiegokolwiek możliwości decydowania w tej kwestii miało zaledwie 3% osób. Do sekcji, dla których odsetek ten był wyraźnie niższy i kształtował się w przedziale 10%- 20% należą: „Przetwórstwo przemysłowe”, „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę”, „Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami, rekultywacja”, „Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne” oraz „Edukacja”. Dla wymiaru dot. możliwości zwolnienia się na 1-2 godziny w ciągu dnia pracy sekcja „Górnictwo i wydobywanie” była również najmniej elastyczną branżą (tylko dla 33,0% pracujących skorzystanie z tego rozwiązania było łatwe). Do sekcji w których skorzystanie z 1-2 godzin zwolnienia było najtrudniejsze (łatwość taką miało poniżej 50% pracujących w tych branżach) należały jeszcze: „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę”, „Transport i gospodarka magazynowa”, „Edukacja” oraz „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna”. Z kolei wzięcie 1-2 dni nieplanowanego urlopu była najtrudniejsza w sekcji „Edukacja” oraz „Opieka zdrowotna i pomoc społeczna” (łatwość skorzystania z szybkiego urlopu miało odpowiednio tylko 36,5% oraz 38,5% pracujących).

Elastyczność organizacji czasu pracy była również zróżnicowana w zależności od wykonywanego zawodu. Biorąc pod uwagę wcześniejsze analizy, nie jest zaskoczeniem, że największe możliwości kształtowania czasu pracy posiadały osoby wykonujące zawody z grupy „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (83,2% z nich mogło samodzielnie decydować o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy, 96,9% mogło łatwo skorzystać z 1-2 godzin wolnego w ciągu dnia pracy, a 76,5% wziąć 1-2 dni „szybkiego” urlopu). Drugą wyróżniającą się na tle innych grupą zawodową byli „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, którzy nie mieli już takiej dużej swobody w kształtowaniu swojego czasu pracy, ale na tle całej populacji pracujących, ich możliwości w tym zakresie były znacznie większe (samodzielnie o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy mogło decydować 33,8% tej grupy w stosunku do 20,6% dla ogółu pracujących; łatwość zwolnienia się na 1-2 godziny 77,0% w stosunku do 60,3%; łatwość wzięcia nieplanowanego urlopu 60,4% w stosunku do 52,2% ogółu).

Grupą zawodów, na drugim biegunie elastyczności organizacji czasu pracy, tj. zawodami których wykonywanie wiązało się z najbardziej ograniczonymi możliwościami wpływu na organizację swojego czasu pracy były zawody z grupy: „Siły zbrojne” (grupa ta nie została uwzględniona w tablicach publikacyjnych ze względu na występowanie dla prezentowanych przekrojów wartości poniżej określonego na 5 tys. progu publikacji).

Kolejną zmienną istotnie różnicującą uzyskane wyniki był wymiar czasu pracy (pełny lub niepełny). W zakresie wszystkich trzech aspektów organizacji czasu pracy opisanych w tym rozdziale, osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu pracy dysponowały znacznie większymi możliwościami niż osoby pracujące na pełen etat, a różnice między nimi w zależności od wymiaru kształtowały się od 18 p. proc. do 23 p. proc.

Kolejną ważną zmienną według której warto zaprezentować otrzymane wyniki, dla trzech wymiarów organizacji czasu pracy, jest płeć. Kobiety pomimo, iż statystycznie częściej wykonują obowiązki związane z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu, deklarowały nieco mniejszą niż mężczyźni elastyczność w zakresie trzech opisywanych tu możliwości organizacji czasu (różnice te mieściły się w granicach kilku p. proc.).

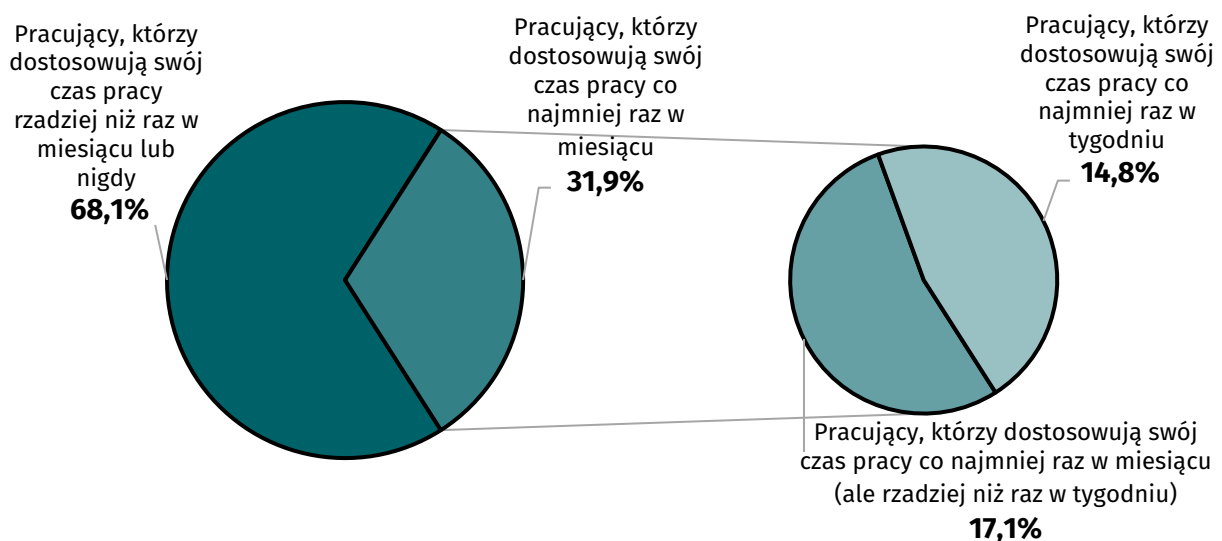
Wyniki uzyskane dla poszczególnych wymiarów organizacji czasu pracy różniły się również w zależności od wieku respondentów. Najmniejsze możliwości w zakresie kształtowania godzin pracy posiadali pracownicy w grupach najmłodszych, tj. w wieku 15-19 oraz 20-24 lata (odpowiednio ponad 77,9% oraz 79,8% z nich nie mogło zupełnie zdecydować o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy). Najbardziej uprzywilejowanymi grupami były z kolei grupy najstarsze, tj. w wieku 60-64 lata oraz 65 lat i więcej, gdyż odpowiednio 35,4% oraz 60,0% z nich mogło zdecydować o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Możliwość kształtowania godzin swojej pracy wzrastała wyraźnie wraz z wiekiem respondentów. Podobna tendencja wystąpiła również w pozostałych analizowanych tutaj aspektach organizacji czasu pracy – odsetki osób dysponujących elastycznością czasu pracy wzrastały również wraz z wiekiem respondentów. W najlepszej sytuacji znaleźli się znów pracownicy starsi (65 lat i więcej), z których aż 70,3% zadeklarowało dla wymiaru możliwość otrzymania 1-2 dni urlopu z pracy duże możliwości w tym aspekcie (odpowiedzi typu bardzo łatwo i dość łatwo). Grupę tą zatem dzieliło od grupy w najmniej korzystnej sytuacji (20-24 lat) prawie 27 p. proc. Osoby w wieku 65 lat i więcej miały także największe możliwości zwolnienia się na 1-2 godziny w trakcie dnia pracy (76,9% mogło łatwo skorzystać z takiego rozwiązania). Tak dobre wyniki dla najstarszej analizowanej tutaj grupy wieku mogą być związane m.in. z tym, że duża część wszystkich pracujących w wieku 65 lat i więcej wykonuje swoją pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy co, jak wykazano wcześniej, sprzyja kształtowaniu swojego czasu pracy.

Poziom wykształcenia nie różnicował znacząco możliwości osób pracujących w zakresie korzystania z elastycznych form organizacji czasu pracy omówionych w tym rozdziale.

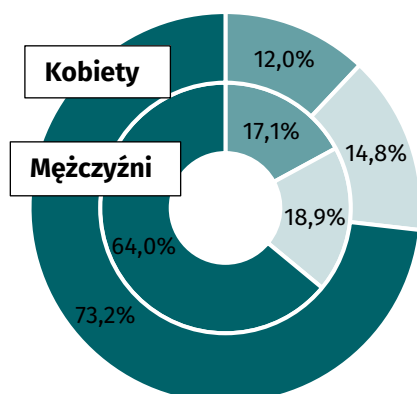
2. Wpływ wymagań pracodawcy/klienta na organizację czasu pracy

Wymagania pracodawców lub klientów odnośnie organizacji czasu pracy są czynnikami mogącymi potencjalnie determinować rozkład dnia pracy badanych osób. Dotyczy to m. in. sytuacji związanych z koniecznością wcześniejszego rozpoczynania bądź późniejszego kończenia pracy, wydłużania dnia pracy, pracy w nadgodzinach (bez względu na to, czy były one płatne, czy nie). W sytuacji pracy zmianowej może to z kolei dotyczyć konieczności dostosowywania ustalonego wcześniej grafiku do potrzeb pracodawcy, klienta lub aktualnie wykonywanych zadań itp.

Wykres 6. Struktura pracujących według konieczności dostosowania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań

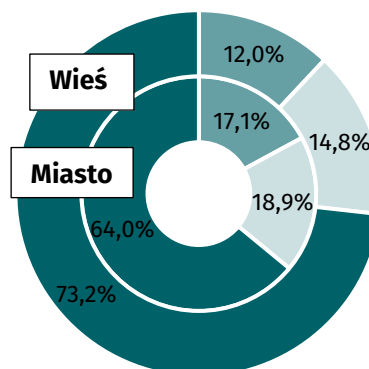


Wykres 7. Struktura pracujących według konieczności dostosowania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz płci



- dostosowują swój czas pracy co najmniej raz w tygodniu
- dostosowują swój czas pracy co najmniej raz w miesiącu (ale rzadziej niż raz w tygodniu)
- dostosowują swój czas pracy rzadziej niż raz w miesiącu lub nigdy

Wykres 8. Struktura pracujących według konieczności dostosowania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz miejsca zamieszkania

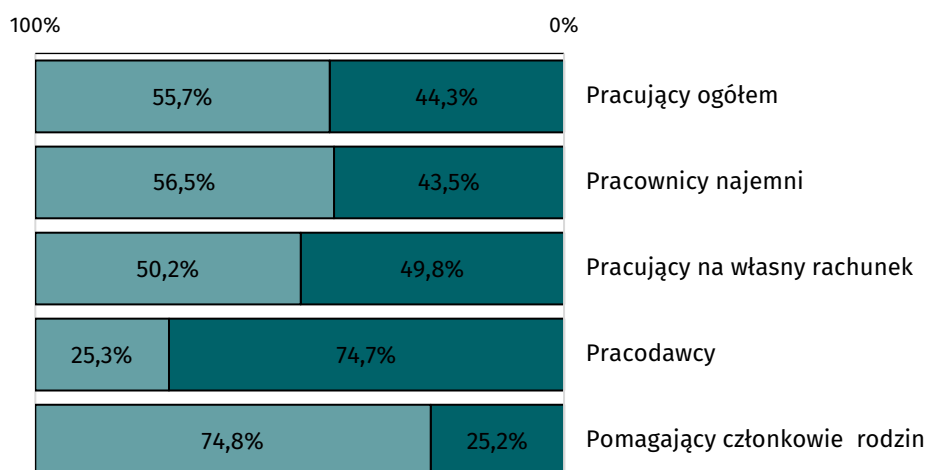


- dostosowują swój czas pracy co najmniej raz w tygodniu
- dostosowują swój czas pracy co najmniej raz w miesiącu (ale rzadziej niż raz w tygodniu)
- dostosowują swój czas pracy rzadziej niż raz w miesiącu lub nigdy

Analizując powyższe zjawisko okazało się, że 31,9% (tj. 5 mln 260 tys.) populacji osób pracujących musiało w wykonywanej przez siebie pracy przynajmniej raz w miesiącu dostosowywać/zmieniać swój czas pracy z uwagi na wymagania stawiane im przez pracodawcę lub klienta bądź ze względu na charakter realizowanych zadań. W tej grupie, w 46,5% przypadków taka dyspozycyjność wymagana była co najmniej raz w tygodniu.

Zjawisko to było nieco częstsze wśród mieszkańców miast (33,3%) niż wsi (29,9%). W większym stopniu dotyczyło mężczyzn niż kobiet – 36,0% pracujących mężczyzn musiało dostosowywać swój czas pracy do wymagań pracodawców/klientów, natomiast wśród kobiet odsetek ten kształtował się na poziomie 26,8%.

Wykres 9. Struktura pracujących według konieczności dostosowania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz statusu zatrudnienia



- Pracujący z którymi kontaktowano się w czasie wolnym od pracy w sprawach służbowych
- Pracujący z którymi nie kontaktowano się w czasie wolnym od pracy w sprawach służbowych

Cechą, która w największym stopniu decydowała o konieczności dostosowywania swojego czasu pracy do wymagań pracodawców lub klientów był status zatrudnienia.

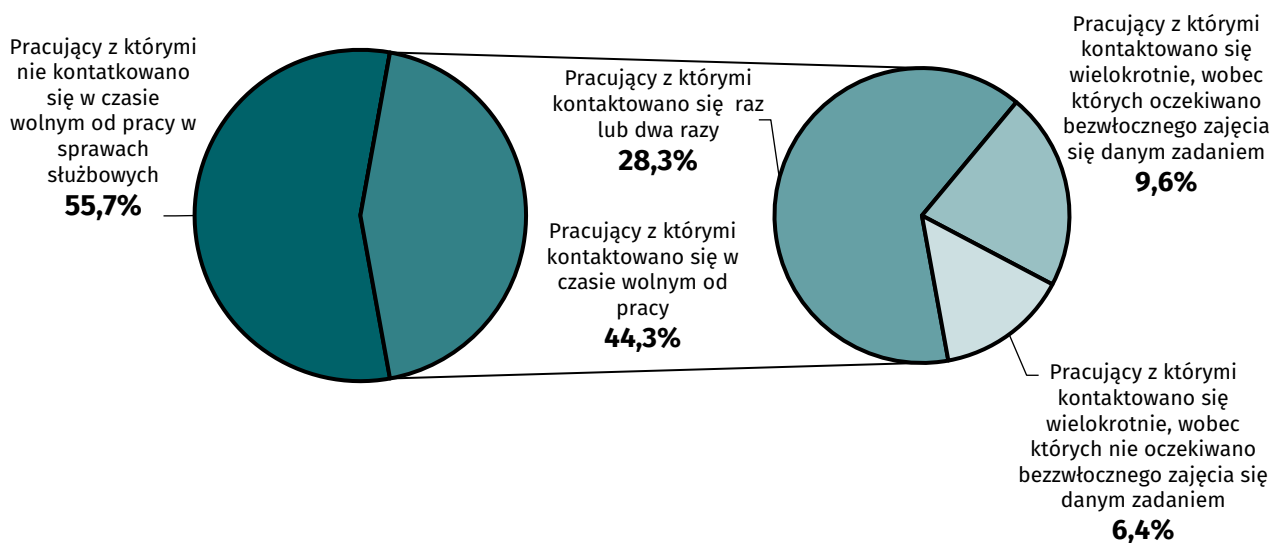
Uzyskane wyniki wskazują, że grupą, która była najbardziej podatna na konieczność modyfikowania swojego rozkładu czasu pracy były osoby pracujące na własny rachunek, w szczególności pracodawcy. Takie osoby ze względu na charakter wykonywanej pracy i rolę w niej pełnioną w szczególności sposób musiały reagować na wymagania klientów i dostosowywać do nich swój czas pracy. W zbiorowości pracujących na własny rachunek 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 (z tej grupy aż 60,2% robiło to co najmniej raz w tygodniu). W ramach tej zbiorowości szczególną grupę stanowili pracodawcy – w ich przypadku odsetek osób zmieniających rozkład swojego dnia pracy wynosił 60,3% (59,2% z tej grupy zmieniało rozkład dnia pracy co najmniej raz w tygodniu). Wartość ta wydaje się być dość wysoka, szczególnie jeśli zestawimy ją z sytuacją pracowników najemnych oraz pomagających członków rodzin, dla których powyższy wskaźnik kształtował się na poziomie niemal dwukrotnie niższym niż w przypadku pracodawców – odpowiednio 28,4% oraz 27,2%. Widać zatem, że im większa odpowiedzialność i samodzielność decydowania o wykonywanych zadaniach, tym większa potrzeba i możliwość dostosowywania swojej organizacji czasu pracy do postawionych wymagań.

W analizie grup zawodów pod względem konieczności dostosowywania swojego harmonogramu do aktualnych potrzeb również widoczna była zależność zaobserwowana wcześniej w kontekście statusu na rynku pracy. Grupą zawodową, która w największym stopniu podlegała wpływowi pracodawcy/klienta bądź charakteru prac na swój plan dnia byli „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy”, czyli osoby charakteryzujące się dużą dozą odpowiedzialności w wykonywanej pracy (dużą część tych osób stanowili pracujący na własny rachunek). Wśród tych osób odsetek zmuszonych przynajmniej raz w miesiącu dostosowywać swój harmonogram do wymagań klienta kształtował się na poziomie 44,7%. Zjawisko to było nieco rzadsze wśród takich grup zawodowych jak „Technicy i inny średni personel” – 35,4%, „Specjaliści” – 35,1%, „Pracownicy usług i sprzedawcy” – 32,7% oraz „Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy” – 31,8%. W najmniejszym stopniu konieczność dopasowywania swojego czasu względem innych dotyczyła „Pracowników biurowych” (20,7%), osób „Wykonujących prace proste” (21,7%) oraz „Rolników, ogrodników, leśników i rybaków” (23,1%).

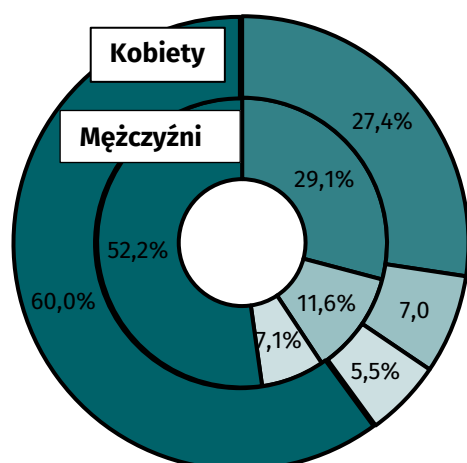
Biorąc pod uwagę rodzaj działalności miejsca pracy największą zależność pomiędzy wymaganiami pracodawców/klientów lub charakterem wykonywanych prac a rozkładem czasu pracy zaobserwować można było u osób pracujących w ramach sekcji PKD „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (52,3%), „Informacja i komunikacja” (46,7%), „Transport i gospodarka magazynowa” (45,7%), „Pozostała działalność usługowa” (45,3%) oraz „Budownictwo” (44,3%). W najmniejszym stopniu wpływ ten odczuwalny był wśród osób pracujących w „Górnictwie i wydobywaniu” (13,5%) a także w sektorze „Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną gaz , parę wodną, gorącą wodę” (19,9%). Konieczność dostosowywania swojego harmonogramu do wymagań pracodawcy/klienta była również dosyć mocno zróżnicowana w zależności od sektora, do którego należało miejsce pracy respondenta. Osoby pracujące w sektorze prywatnym musiały znacznie częściej dostosowywać swój czas pracy (34,0% wobec 25,5% w sektorze publicznym). Wynika to m.in. z faktu przynależności do sektora prywatnego grupy, która jest najbardziej podatna na konieczność modyfikowania swojego rozkładu czasu pracy, czyli osób pracujących na własny rachunek.

Kolejnym zagadnieniem objętym badaniem i silnie powiązaniem z koniecznością dostosowywania czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta, była kwestia dyspozycyjności pracowników w ich wolnym czasie. Zadano pytanie o to, czy w okresie ostatnich 2 miesięcy w czasie wolnym od pracy kontaktowano się z badanymi osobami w sprawach służbowych, oraz czy wiązało się z tym oczekiwanie bezzwłocznego zajęcia się danym zadaniem. Osobami, które inicjowały taki kontakt mogli być zarówno przełożeni, koledzy z pracy, partnerzy biznesowi, jak i klienci. Forma kontaktu mogła być bardzo różna – mogło się to odbywać drogą telefoniczną, mailową, osobiście lub w inny sposób. Czas wolny od pracy definiowany był jako czas pomiędzy zakończeniem jednego dnia pracy a rozpoczęciem kolejnego. Dotyczyło to także weekendów oraz urlopów.

Wykres 10. Struktura pracujących według faktu utrzymywania kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy

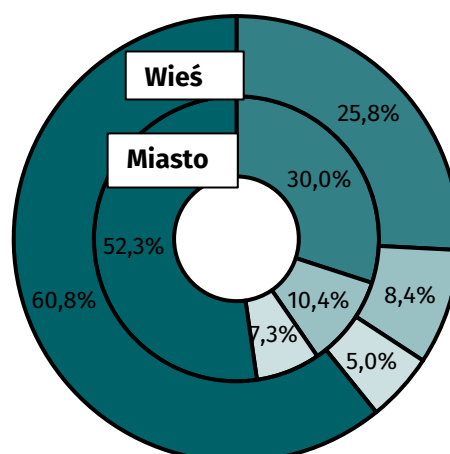


Wykres 11. Struktura pracujących według faktu utrzymywania kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz płci



- kontaktowano się 1-2 razy
- kontaktowano się wielokrotnie, oczekiwano bezzwłocznego zajęcia się danym zadaniem
- kontaktowano się wielokrotnie, nie oczekiwano bezzwłocznego zajęcia się danym zadaniem
- nie kontaktowano się w czasie wolnym od pracy w sprawach służbowych

Wykres 12. Struktura pracujących według faktu utrzymywania kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz miejsca zamieszkania



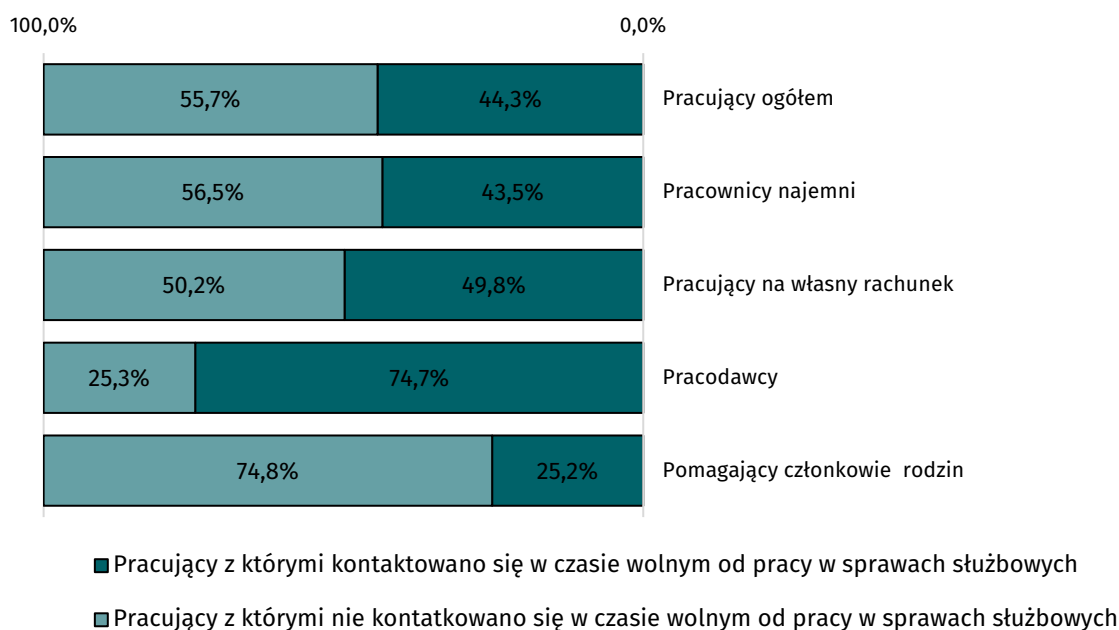
- kontaktowano się 1-2 razy
- kontaktowano się wielokrotnie, oczekiwano bezzwłocznego zajęcia się danym zadaniem
- kontaktowano się wielokrotnie, nie oczekiwano bezzwłocznego zajęcia się danym zadaniem
- nie kontaktowano się w czasie wolnym od pracy w sprawach służbowych

Uzyskane wyniki wskazują na występowanie podobnych zależności jak w przypadku dostosowywania czasu pracy do wymagań pracodawców/klientów. Sytuacje kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy w okresie ostatnich 2 miesięcy potwierdziło 44,3% (tj. 7 mln 299 tys.) populacji osób pracujących. W przypadku

28,3% pracujących (4 mln 665 tys. osób) kontakty te miały miejsce jeden lub dwa razy. Dla 16,0% pracujących były one częstsze niż dwa razy – wśród tej grupy blisko 2/3 (1 mln 582 tys. osób) musiało niezwłocznie zająć się wykonaniem zleconego zadania.

Zjawisko to było nieco bardziej powszechne wśród mieszkańców miast (47,7%) niż wsi (39,2%). W większym stopniu dotyczyło mężczyzn niż kobiet – 48,7% 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%.

Wykres 13. Struktura pracujących według faktu utrzymywania kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz statusu zatrudnienia



Występowanie kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy było uzależnione od statusu zatrudnienia – najczęściej występowało wśród pracodawców, najrzadziej pośród pomagających członków rodzin.

Analizując skalę kontaktów służbowych w czasie wolnym od pracy z uwzględnieniem wykonywanego zawodu, widoczne jest stosunkowo najczęstsze występowanie tego zjawiska wśród grupy „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (dotyczyło ono 71,3% tej zbiorowości), następnie „Specjaliści” (54,0%) oraz „Technicy i inny średni personel” (51,1%). Najrzadziej występowało ono wśród osób pracujących jako „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (17,9%) oraz w grupie „Pracowników wykonujących prace proste” (28,3%).

W przypadku korelacji pomiędzy natężeniem kontaktów w sprawach zawodowych w czasie wolnym od pracy a sekcją PKD miejsca pracy, najsilniejszą zależność odnotowano wśród pracowników firm zajmujących się „Działalnością profesjonalną, naukową i techniczną” (65,4% potwierdziło takie kontakty), „Działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi” (57,9%) oraz „Informacją i komunikacją” (57,1%). Najmniejsza zależność, podobnie jak to miało miejsce w przypadku wykonywanego zawodu, obserwowana była w „Rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie” (20,7%) oraz w „Górnictwie i wydobywaniu” (29,0%). Nie miał natomiast znaczenia status własnościowy firmy – zarówno osoby pracujące w sektorze prywatnym, jak i publicznym w podobnym stopniu podlegały omawianemu zjawisku (43,8% oraz 45,7%).

Poziom wykształcenia osób pracujących także był czynnikiem, który miał znaczenie w odniesieniu do stopnia natężenia kontaktów w celach służbowych poza godzinami pracy – im był on wyższy tym większa była ich częstotliwość. W grupie osób z wykształceniem wyższym aż 53,2% wskazywało na występowanie takich kontaktów w okresie ostatnich 2 miesięcy, natomiast w zbiorowości pracowników posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub gimnazjalne i niższe taka sytuacja dotyczyła odpowiednio 33,8% i 32,8% omawianych populacji.

3. Elastyczność w zakresie rodzaju i kolejności wykonywanych zadań

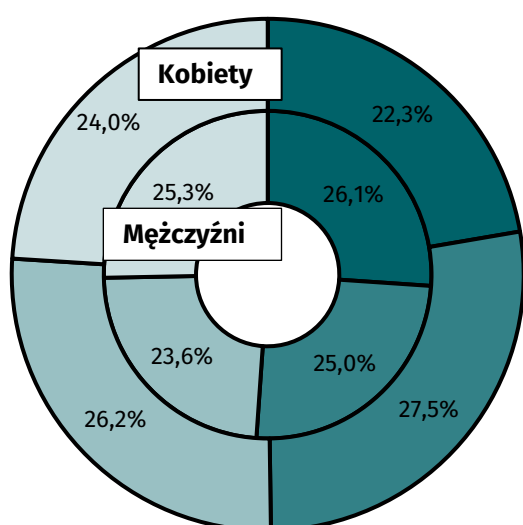
Wpływ osób pracujących na rodzaj i charakter wykonywanych zadań był kolejnym aspektem dotyczącym elastyczności pracy, poruszonym w „Badaniu organizacji i rozkładu czasu pracy”. Zagadnienie to odnosiło się do możliwości samodzielnego decydowania o sposobie wykonywania zadań, jak i do stopnia dowolności w określaniu i wyborze tego co się robi – na ile badane osoby mogły kreować i definiować zadania wykonywane w swojej pracy. Ponadto badano możliwość decydowania o kolejności wykonywanych zadań – tego w jakim stopniu osoby objęte badaniem były autonomiczne w ustalaniu kolejności realizowanych przez siebie prac.

Na potrzeby niniejszej analizy przyjęto, że do grupy mającej wpływ na zakres oraz kolejność wykonywanych prac należą osoby, które odpowiedziały, że mają taki wpływ w dużym lub w średnim stopniu. Natomiast populację, która nie ma wpływu na charakter oraz kolejność wykonywanych prac stanowią osoby, które w badaniu odpowiedziały, że nie mają żadnego wpływu bądź mają nieznaczny wpływ na zakres i kolejność wykonywanych prac.

Analizując posiadanie i brak możliwości osób pracujących w zakresie wpływania na rodzaj wykonywanych zadań można zauważyć, że dla ogółu pracujących kształtowały się one na zbliżonym poziomie, rozkładając się mniej więcej po połowie – 50,5% pracujących mogło względnie łatwo wpływać na rodzaj wykonywanych zadań, natomiast 49,5% tej zbiorowości miało ograniczone lub żadne możliwości w tej dziedzinie.

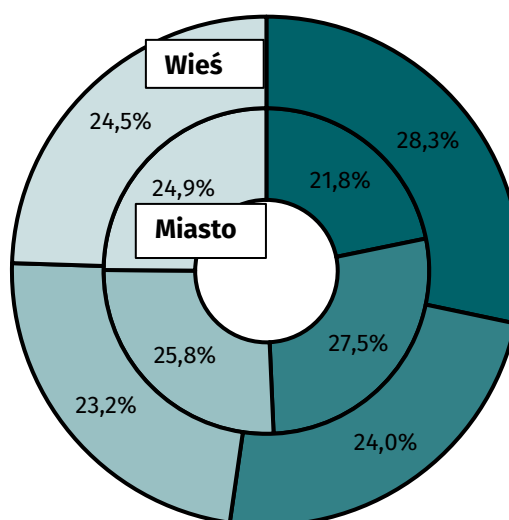
Biorąc pod uwagę podziały według płci oraz miejsca zamieszkania sytuacja wyglądała podobnie. Nieznacznie większe możliwości decydowania o rodzaju wykonywanych prac widoczne były jedynie wśród mieszkańców wsi (52,3% w stosunku do 49,3% w miastach).

Wykres 14. Struktura pracujących według stopnia w jakim mogą wpływać na zakres wykonywanych zadań oraz płci



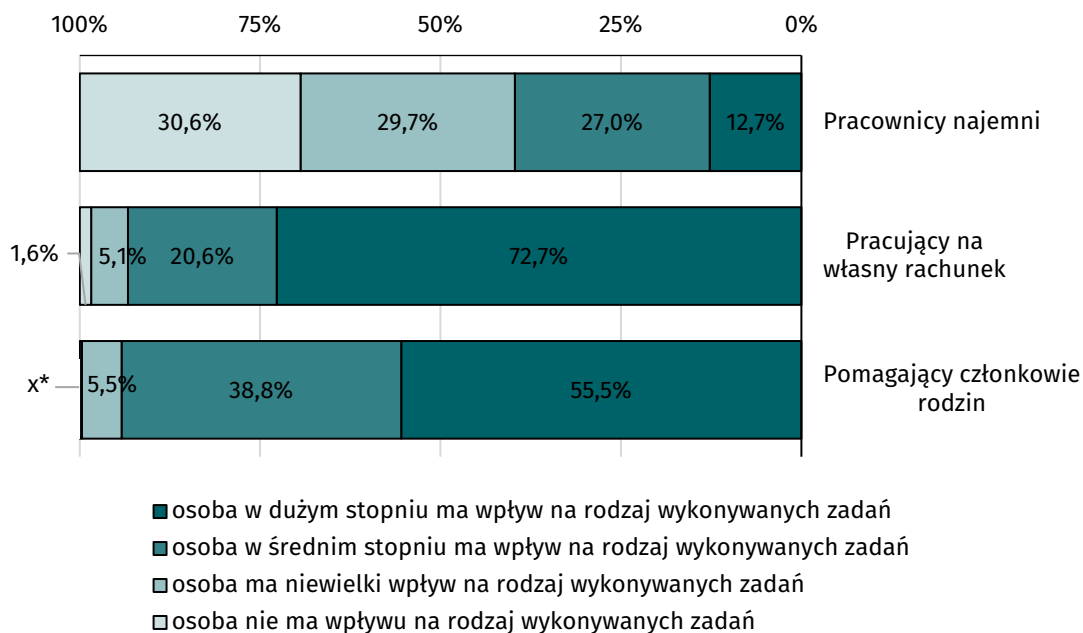
- osoba w dużym stopniu ma wpływ na rodzaj wykonywanych zadań
- osoba w średnim stopniu ma wpływ na rodzaj wykonywanych zadań
- osoba ma niewielki wpływ na rodzaj wykonywanych zadań
- osoba nie ma wpływu na rodzaj wykonywanych zadań

Wykres 15. Struktura pracujących według stopnia w jakim mogą wpływać na zakres wykonywanych zadań oraz miejsca zamieszkania



- osoba w dużym stopniu ma wpływ na rodzaj wykonywanych zadań
- osoba w średnim stopniu ma wpływ na rodzaj wykonywanych zadań
- osoba ma niewielki wpływ na rodzaj wykonywanych zadań
- osoba nie ma wpływu na rodzaj wykonywanych zadań

Wykres 16. Struktura pracujących według stopnia w jakim mogą wpływać na rodzaj wykonywanych zadań oraz statusu zatrudnienia



*udział osób niemających wpływu na rodzaj wykonywanych zadań wśród pomagających członków rodziny nie został zaprezentowany na wykresie ze względu na wartość mianownika poniżej progu publikacji (5 tys.)

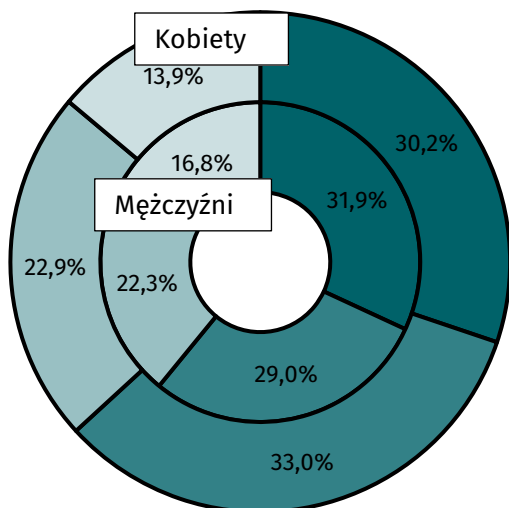
Najmniejszy wpływ na charakter wykonywanych zadań obserwowany był wśród pracowników najemnych. Zaledwie 39,7% tej zbiorowości mogło w miarę swobodnie podejmować decyzje w tym zakresie. Był to odsetek znacznie odbiegający od tego, który występował w grupie osób pracujących na własny rachunek oraz wśród pomagających członków rodzin. W pierwszej z wymienionych zbiorowości znaczącą autonomię w określaniu charakteru prac zanotowano w 93,3% przypadków, natomiast w drugiej taka sytuacja dotyczyła 94,3% tej populacji.

W odniesieniu do wykonywanych zawodów najwyższy poziom wpływu na rodzaj realizowanych zadań widoczny był u osób pracujących w zawodach zaliczanych do grupy „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (93,5%) oraz „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (80,1%), najniższy natomiast wśród „Operatorów i monterów maszyn i urządzeń” (22,7%) oraz w grupie „Pracowników wykonujących prace proste” (27,5%).

Znajdowało to również po części odzwierciedlenie w przypadku sekcji PKD miejsca pracy, gdzie największy stopień możliwości wpływu na rodzaj realizowanych zadań odnotowywany był w ramach sekcji „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” (88,3%), a najniższy w sekcji „Górnictwo i wydobywanie” (25,5%) oraz „Przetwórstwo przemysłowe” (32,4%).

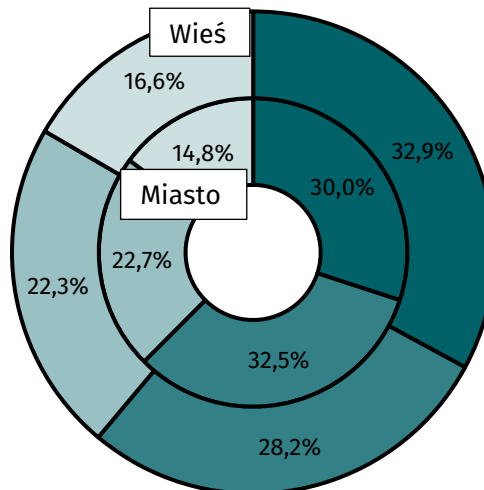
Analizując możliwości wpływania osób na kolejność wykonywanych zadań zauważalne są podobne zależności jakie można było dostrzec w przypadku autonomii dotyczącej zakresu realizowanych prac.

Wykres 17. Struktura pracujących według stopnia w jakim mogą wpływać na kolejność wykonywanych zadań oraz płci



- osoba w dużym stopniu ma wpływ na kolejność wykonywanych zadań
- osoba w średnim stopniu ma wpływ na kolejność wykonywanych zadań
- osoba ma niewielki wpływ na kolejność wykonywanych zadań
- osoba nie ma wpływu na kolejność wykonywanych zadań

Wykres 18. Struktura pracujących według stopnia w jakim mogą wpływać na kolejność wykonywanych zadań oraz miejsca zamieszkania



- osoba w dużym stopniu ma wpływ na kolejność wykonywanych zadań
- osoba w średnim stopniu ma wpływ na kolejność wykonywanych zadań
- osoba ma niewielki wpływ na kolejność wykonywanych zadań
- osoba nie ma wpływu na kolejność wykonywanych zadań

Pracujący mieli nieznacznie większy wpływ na kolejność wykonywanych zadań niż na ich rodzaj – 62,0% całej zbiorowości mogło względnie łatwo decydować o porządku swoich obowiązków.

Biorąc pod uwagę płeć zaobserwowano, że kobiety w minimalnie większym stopniu niż mężczyźni mogły decydować o kolejności prac – 63,2% kobiet miało takie możliwości, wśród mężczyzn odsetek ten wynosił 60,9%.

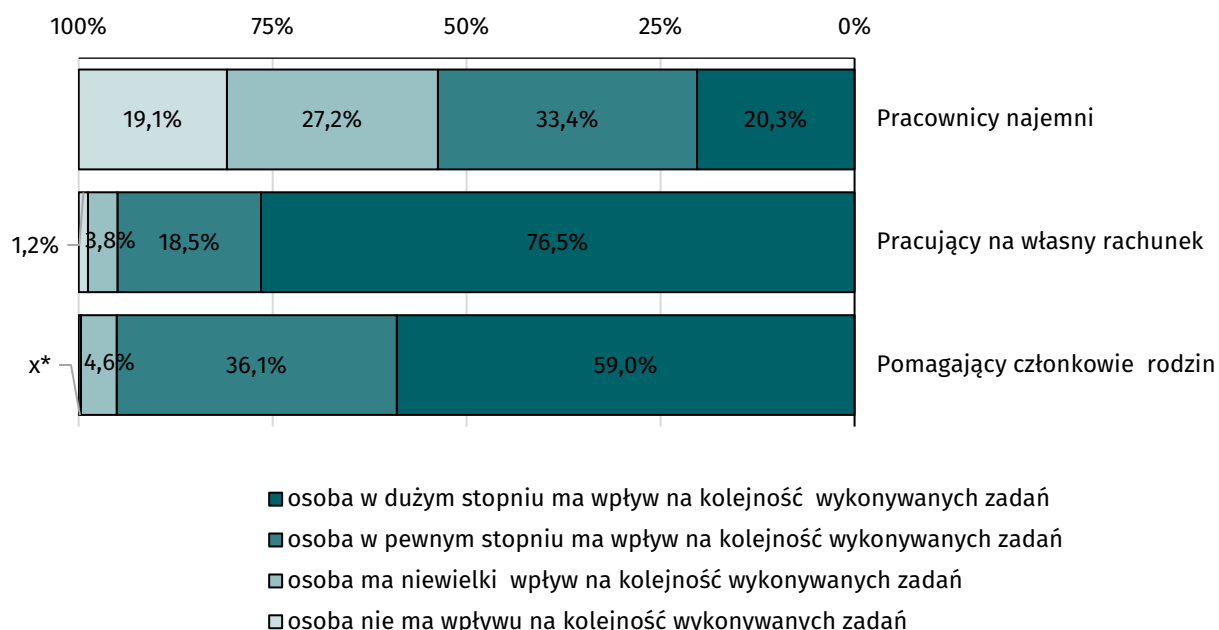
Miejsce zamieszkania nie było natomiast czynnikiem, który w istotny sposób różnicował możliwości w zakresie ustalania kolejności zadań – 62,5% pracowników z miast miało taką swobodę, na wsi odsetek ten kształtował się na poziomie 61,1%.

Osoby najstarsze, w wieku 65 lat i więcej, mogły z większą swobodą decydować o porządku wykonywanych przez siebie prac (73,4% tej populacji miało takie możliwości), natomiast wśród najmłodszych, w wieku do 24 lat, było to dużo trudniejsze i mniej powszechne (44,8% tej grupy miało takie możliwości).

W przypadku wykształcenia największy stopień elastyczności dotyczył osób z wykształceniem wyższym (71,7%), najniższy natomiast z zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym (odpowiednio: 50,0% i 51,7%).

Dosyć podobne zależności do tych obserwowanych w odniesieniu do rodzaju wykonywanych zadań występowały także w przypadku powiązań pomiędzy statusem zatrudnienia a swobodą w określaniu kolejności wykonywanych prac (pracownicy najemni w tym zakresie mieli jednak nieco większą autonomię choć i tak znacznie mniejszą niż dwie pozostałe grupy pracujących).

Wykres 19. Struktura pracujących według stopnia w jakim mogą wpływać na kolejność wykonywanych zadań oraz statusu zatrudnienia



*udział osób niemających wpływu na kolejność wykonywanych zadań wśród pomagających członków rodziny nie został zaprezentowany na wykresie ze względu na wartość mianownika poniżej progu publikacji (5 tys.)

Podobnie jak to miało miejsce w przypadku wcześniej omawianych wymiarów elastyczności organizacji pracy, status zatrudnienia okazał się najistotniejszym czynnikiem określającym stopień autonomii osób pracujących. Pracownicy najemni w 53,7% przypadków dysponowali swobodą w ustalaniu porządku realizowanych zadań, natomiast wśród pracujących na własny rachunek oraz pomagających członków rodzin udziały te kształtowały się odpowiednio na poziomie 95,0% oraz 95,1%.

Biorąc pod uwagę wykonywany zawód, tak samo jak przy zakresie zadań, największą swobodą w ustalaniu kolejności wykonywanych prac dysponowały osoby wykonujące zawód z grupy „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (94,6%) oraz „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” (89,5%), najmniejszą natomiast „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (30,0%) „Pracownicy wykonujący prace proste” (43,7%).

Analogiczna sytuacja wystąpiła również na poziomie relacji pomiędzy elastycznością w zakresie ustalania kolejności prac a sekcją PKD miejsca pracy. Tutaj również największe możliwości obserwowane były w „Rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie” (90,2%), a najmniejsze z kolei dotyczyły pracujących w „Przetwórstwie przemysłowym” (40,1%) oraz „Górnictwie i wydobywaniu” (41,5%).

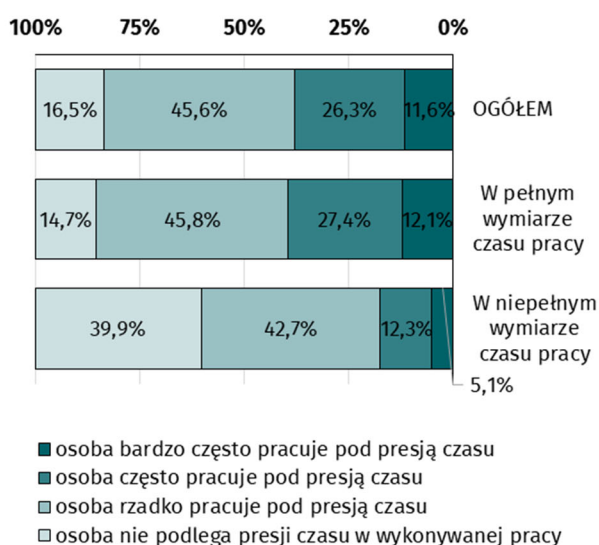
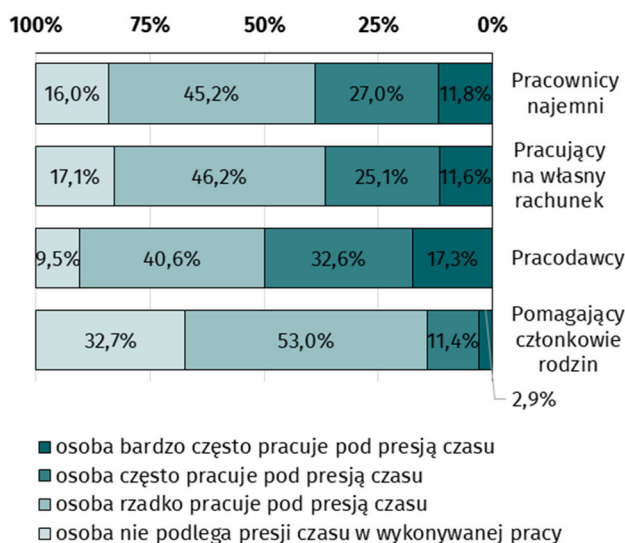
4. Pracujący pod presją czasu

Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy objęło swoim zasięgiem również kwestię pracy pod presją czasu.

Presja czasu zdefiniowana została jako oczekiwanie wykonania zadania w czasie, który przez respondenta uznawany jest za niewystarczający.

Częstość występowania tego zjawiska została zmierzona przy wykorzystaniu czterostopniowej skali (bardzo często, często, czasami/rzadko, nigdy).

Wyniki badania pokazały, że 83,5% pracujących wykonuje pracę z większym lub mniejszym poczuciem presji czasu (13 mln 759 tys. osób), natomiast jedynie 16,5% osób nie odczuwa nigdy presji czasu w swojej pracy, przy czym 11,6% (1 mln 904 tys. osób) podlega presji czasu bardzo często. W kontekście statusu zatrudnienia największy udział osób nieodczuwających presji czasu odnotowano wśród pomagających członków rodzin (dotyczy to blisko 1/3 z nich, tj. 32,7%) oraz w grupie pracujących na własny rachunek (17,1% z nich twierdziło, że nie zetknęło się z presją czasu). Wśród grup szczególnie narażonych na odczuwanie presji czasu należy wyróżnić pracodawców (17,3% z nich deklarowało bardzo częste występowanie presji czasu w trakcie wykonywania pracy) oraz populację pracowników najemnych, spośród których problem ten dotyczył 11,8%.

Wykres 20. Struktura pracujących według częstości odczuwania presji czasu oraz wymiaru czasu pracy**Wykres 21. Struktura pracujących według częstości odczuwania presji czasu oraz statusu zatrudnienia**

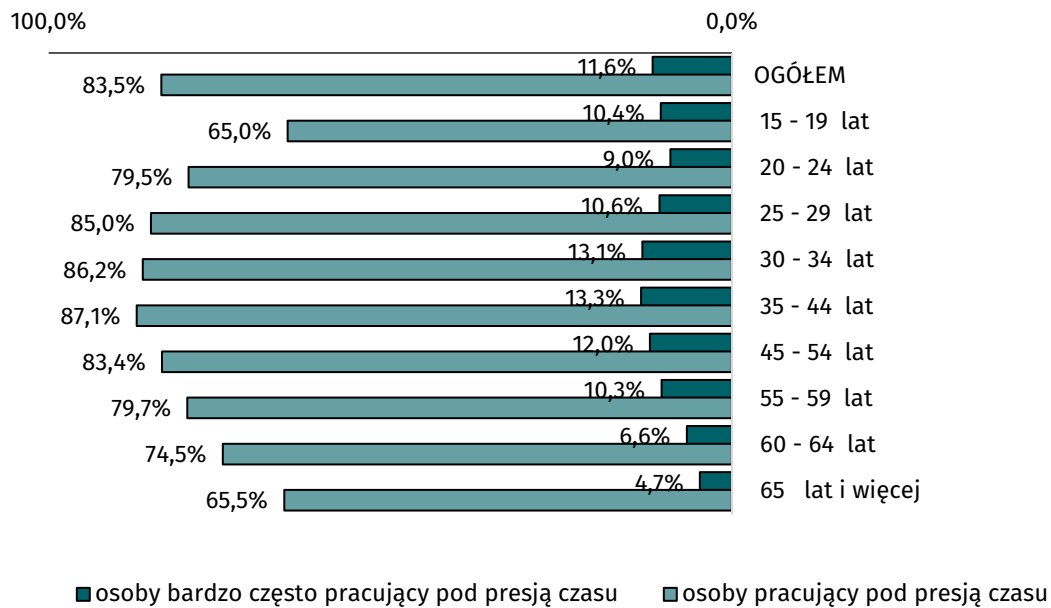
Kolejną cechą wyraźnie różnicującą podleganie presji czasu był wymiar czasu pracy. Osoby pracujące na część etatu w znacznej mierze (39,9%) nie odczuwały presji czasu, natomiast w przypadku pracowników zatrudnionych na pełen etat w takiej sytuacji było tylko 14,7% osób. Bardzo częsta presja czasu odczuwana była z kolei przez zaledwie 5,1% osób pracujących w niepełnym wymiarze w stosunku do 12,1% pracowników zatrudnionych na pełen etat.

Biorąc pod uwagę sektor własności miejsca pracy wyniki badania pokazują, iż praca w sektorze publicznym jest w bardzo podobnym stopniu stresogenna co praca w sektorze prywatnym. Ponad 83% pracujących w obu sektorach odczuwało presję czasu w wykonywanej przez siebie pracy, jednak dla ponad połowy z nich była to sytuacja występująca rzadko.

Analizując miejsce zamieszkania widać, że osoby mieszkające na wsi odczuwają nieznacznie mniejszą presję czasu związaną z wykonywaną pracą niż mieszkańcy miast. Jedynie 9,8% mieszkańców wsi twierdziło, że pracuje pod dużą presją czasu, natomiast 17,8% tej zbiorowości nie odczuwała w swojej pracy żadnej presji czasu. Wśród mieszkańców miast analogiczne udziały kształtowały się na poziomie 12,7 oraz 15,7%. W głównej mierze na mniejsze poczucie presji czasu pracy mieszkańców wsi wpłynął duży udział osób pracujących w rolnictwie, którzy charakteryzują się najmniejszą podatnością na odczuwanie presji czasu.

Kobiety w nieco mniejszym stopniu niż mężczyźni odczuwają w swojej pracy presję czasu – 18,8% z nich wcale jej nie odczuwa (wśród mężczyzn jest to 14,7%), natomiast na częstą presję czasu narażonych jest 11,1% pracujących kobiet wobec 11,9% mężczyzn. Odnosząc się do wieku badanych osób można zauważyć, że w najmniejszym stopniu na częstą pracę pod wpływem presji czasu narażone są dwie grupy wieku – osoby najmłodsze, w wieku 15-24 lata, (9,1% z nich w dużym stopniu odczuwało presję czasu, a 21,5% z nich nie odczuwało żadnej presji czasu) oraz osoby najstarsze, w wieku 60 lat i więcej (6,1% osób w tym wieku odczuwało dużą presję czasu, natomiast brak jakiegokolwiek presji zadeklarowało 28,1% tej zbiorowości). Częstą presję czasu w wykonywanej pracy deklarowały najczęściej z kolei osoby w wieku 35-44 oraz 30-34 lata (odpowiednio 13,3% i 13,1% z nich odczuwało dużą presję czasu, natomiast 13,0% i 13,8% zgłosiło, iż w swojej pracy nigdy nie odczuwa presji czasu).

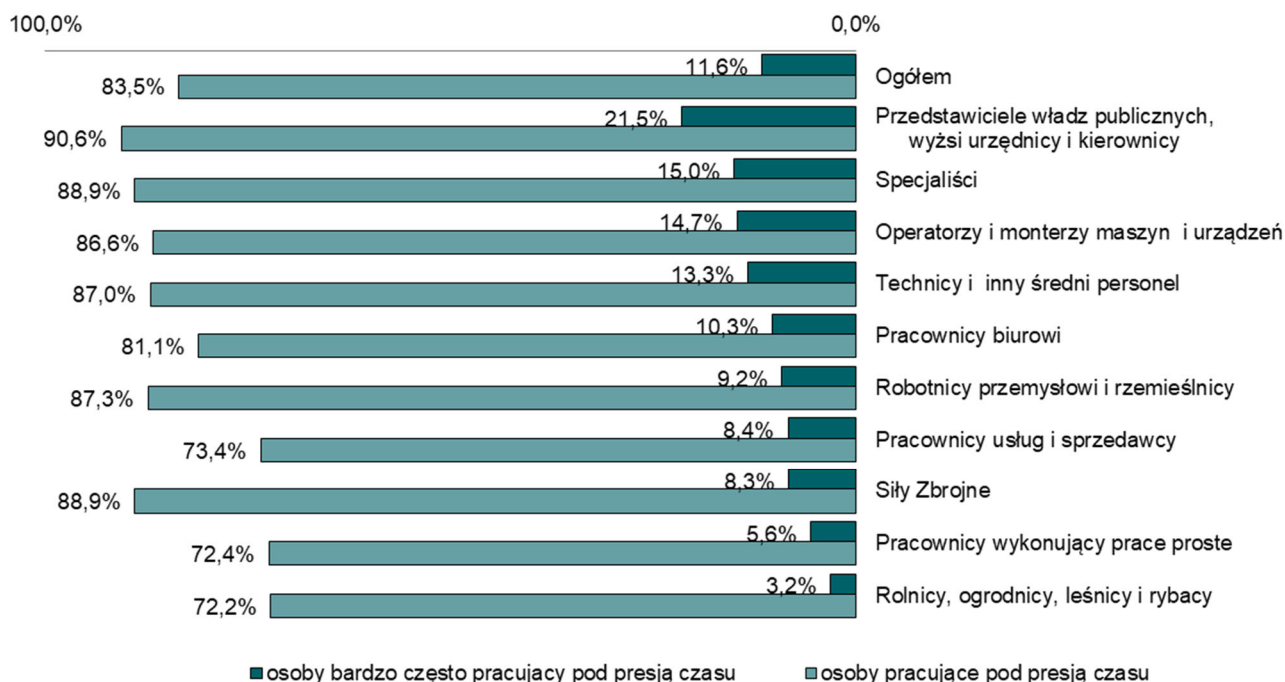
Wykres 22. Struktura osób pracujących odczuwających jakąkolwiek oraz bardzo częstą presję czasu według wieku



Uwzględniając poziom wykształcenia badanych osób największy stopień presji czasu, odnotowano wśród osób z wyższym wykształceniem – 14,6% z nich zadeklarowało bowiem bardzo częstą pracę pod presją czasu, natomiast zaledwie 11,8% wskazało na pracę bez stresu związanego z presją czasu. Na przeciwległym biegunie były osoby posiadające najniższe poziomy wykształcenia – w pierwszej kolejności osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (5,1% z tej grupy zadeklarowało częstą pracę pod presją czasu, a 23,9% twierdziło, że nie odczuwa żadnej presji czasu), w drugiej kolejności osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (8,5% z tej kategorii odczuwało dużą presję czasu w pracy i 20,9% z nich jej nie odczuwało).

Analizując zjawisko pracy pod wpływem presji czasu ze względu na wykonywany zawód należy zauważyć, że osobami najczęściej obciążonymi presją czasu byli przede wszystkim „Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy” – 21,5% z nich wykonywało prace bardzo często związane z presją czasu, a tylko 9,4% nie odczuwało żadnej presji. „Odbiegali” zatem oni od średniej dla ogółu pracujących o prawie 10 p. proc. w przypadku kategorii bardzo częstej pracy pod presją oraz o około 7 p. proc. w przypadku kategorii pracy bez presji czasu.

Wykres 23. Struktura pracujących odczuwających jakkolwiek oraz bardzo częstą presję czasu według grup zawodów



W dalszej kolejności pod wpływem bardzo częstej presji czasu pracowali „Specjaliści” (15,0%), „Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń” (14,7%) oraz „Technicy i średni personel” (13,3%). Najmniej obciążeni presją związaną z koniecznością terminowej realizacji pracy okazali się „Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy” (3,2%).

Odczuwanie presji czasu w pracy wśród respondentów jest także zróżnicowane w zależności od rodzaju działalności głównego miejsca pracy. Na stres związany z presją czasu (bardzo często, często lub rzadko) narażone są w pierwszej kolejności osoby pracujące w branżach należących do następujących sekcji PKD: „Działalność finansowa i ubezpieczenia” (92,3%), „Informacja i komunikacja” (92,2% z nich), „Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna” (91,7%). Branżą, w której presja czasu odczuwana była najczęściej była sekcja „Transport, gospodarka magazynowa” (21,7% pracujących pracowało bardzo często pod presją czasu), a najrzadziej „Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo” – (tylko 3,4% pracujących pracowało bardzo często pod presją czasu).

Podsumowanie

Podstawowe wyniki „Badania organizacji i rozkładu czasu pracy” przeprowadzonego w II kwartale 2019 roku pokazują, że:

- 67,6% populacji pracujących (tj. 11 mln 134 tys. osób) nie posiadało możliwości decydowania o godzinie rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy. Wśród pozostałych osób (tj. 5 mln 348 tys.), które przyznały, że posiadają możliwości w tej kwestii, prawie 64% (3 mln 400 tys.) stanowiły osoby posiadające całkowitą samodzielność w decydowaniu o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy. Samodzielność w tym wymiarze posiadało 6,3% pracowników najemnych, 78,0% pracujących na własny rachunek i 74,7% pomagających członków rodzin.
- 60,3% pracujących osób mogło w łatwy sposób zwolnić się na 1-2 godziny w ciągu dnia pracy, natomiast 52,1% bez problemu mogło uzyskać 1 lub 2 dni wolnego z dnia na dzień. Dla pozostałych osób obie powyższe możliwości były trudne lub niemożliwe do uzyskania.
- 31,9% (tj. 5 mln 260 tys. osób) populacji osób pracujących musiało w wykonywanej przez siebie pracy przynajmniej raz w miesiącu dostosowywać/zmieniać swój czas pracy z uwagi na wymagania stawiane im przez pracodawcę lub klienta bądź ze względu na charakter realizowanych zadań, co siódmy pracujący z tego powodu dostosowywał swój czas pracy co najmniej raz w tygodniu.
- Kontakty w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy w okresie ostatnich 2 miesięcy potwierdziło 44,3% (tj. 7 mln 299 tys.) zbiorowości osób pracujących. W przypadku 28,3% pracujących (4 mln 665 tys. osób) kontakty te miały miejsce jeden lub dwa razy. Dla 16,0% pracujących były one częstsze niż dwa razy – wśród tej grupy około 2/3 osób (1 mln 582 tys. osób) musiało niezwłocznie zająć się wykonaniem zleconego zadania.
- 50,5% pracujących mogło w swojej pracy w dużym lub średnim stopniu decydować o zakresie wykonywanych zadań, natomiast 62,0% w takim samym stopniu miała wpływ na kolejność ich wykonywania.
- 83,5% pracujących (13 mln 759 tys. osób) wykonywało pracę z poczuciem presji czasu, 11,6% pracujących (1 mln 904 tys. osób) podlegało presji czasu w dużym stopniu, natomiast prawie co szósta osoba (16,5%) nie odczuwała w swojej pracy jakiegokolwiek presji czasu.
- Czynnikiem, który w największym stopniu różnicuje możliwości korzystania z elastycznych form pracy jest status zatrudnienia, pracujący na własny rachunek oraz pomagający członkowie rodzin mają zdecydowanie większe możliwości w tym zakresie od pracowników najemnych.

Recapitulation

The main results of the survey on “Work organisation and working time arrangement” carried out in the second quarter of 2019, indicate that:

- 67.6% of the employed population (i.e. 11 million 134 thousand persons) were not able to decide on the time of starting and ending of their working day. Among other persons (i.e. 5 million 348 thousand) who declared that they had possibility as regards this issue, almost 64% (3 million 400 thousand) comprised persons who had full autonomy in deciding on the time of starting and ending work. The autonomy regarding the time of starting and ending work had 6.3% of employees, 78.0% of the self-employed and 74.7% of contributing family members.
- 60.3% of the employed persons could easily take 1-2 hours off within one working day, while for 52.1% taking 1 or 2 days of unplanned leave at a short notice did not cause a problem. In case of other persons, both above mentioned solutions were difficult or unavailable.
- 31.9% (i.e. 5 million 260 thousand persons) of the employed population at least once a month had to adjust/change their working time because of the requirements imposed by the employer of client, or due to the character of performed tasks, every seventh employed persons adjusted his/her working time at least once a week because of this reason.
- Contacts on work-related matters during free time within the last 2 months declared 44.3% (i.e. 7 million 299 thousand) of the employed population. In case of 28.3% of the employed (4 million 665 thousand persons) these contacts took place once or twice. For 16.0% of the employed they happened more often than twice – among this group about 2/3 persons (1 million 582 thousand) had to deal with a particular task immediately.
- 50.5% million persons in their work were able to decide to a large or medium extent decide the content of performed tasks, while 62.0% could to the same extent influence the order of performing tasks.
- 83.5% of the employed (13 million 759 thousand persons) performed their work under time pressure, 11.6% of the employed (1 million 904 thousand persons) were submitted to time pressure very often, while almost every sixth person (16.5%) did not feel any time pressure in their work.
- The factor which differentiated the possibility for taking advantage of flexible forms of work is employment status; self-employed persons and contributing family members have decidedly higher possibilities concerning work flexibility than employees.

UWAGI METODOLOGICZNE

METHODOLOGICAL NOTES

1. KONCEPCJA BADANIA I LOSOWANIE PRÓBY

„Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy” zostało przeprowadzone w II kwartale 2019 r. jako moduł do Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Badanie modułowe jest dodatkowym badaniem realizowanym jednocześnie z badaniem podstawowym pozwalającym na rozszerzenie zakresu informacji zdobywanych w badaniu podstawowym. Badania modułowe realizowane z BAEL poświęcone są określonej tematyce związanej z rynkiem pracy i przeprowadzane jednorazowo lub cyklicznie na próbie mieszkań wylosowanych do realizacji BAEL w określonym kwartale.

Podstawowe Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności¹ oraz badanie modułowe „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy” przeprowadzone zostały metodą reprezentacyjną, która umożliwia uogólnianie wyników² na populację generalną (ludność Polski³ w wieku 15 lat i więcej). Zastosowana metoda obserwacji ciągłej (ruchomy tydzień badania)⁴ pozwala na zilustrowanie sytuacji na rynku pracy w okresie całego kwartatu. Losowanie prób do BAEL przebiega według zasad losowania dwustopniowego. Jednostkami losowania pierwszego stopnia są rejony statystyczne w miastach, zaś na wsi – obwody spisowe. Jednostkami losowania drugiego stopnia są mieszkania. Losowanie jednostek pierwszego stopnia oraz mieszkań przeprowadza się na podstawie Operatu do Badań Społecznych (OBS) stworzonego m.in. w oparciu o Krajowy Rejestr Podziału Terytorialnego Kraju, zawierającego m.in. wykaz terytorialnych jednostek statystycznych oraz wykaz adresowy mieszkań w układzie poszczególnych rejonów statystycznych i obwodów spisowych.

1. CONCEPTION OF THE SURVEY AND SAMPLE SELECTION

The survey “Work organisation and working time arrangements” was carried out in the second quarter of 2019 as the module of the Labour Force Survey (LFS). A module survey is a supplementary survey carried out with the core survey allowing extension of the scope of information collected in the core survey. The LFS modules comprise surveys devoted to particular issues connected with the labour market conducted as one-off survey or periodically on the sample of dwellings selected to the LFS in a particular quarter.

The core Labour Force Survey¹ and the module survey “Work organisation and working time arrangements” were carried out with the use of a probability sample survey method, which allows generalisation of the results² over the general population (population of Poland³ aged 15 years and more). The applied method of continuous observation (mobile survey week)⁴ allows presentation of the situation on the labour market during the entire quarter. The sampling for the LFS follows the principles of the two-stage sampling. The first-stage sampling units are census units called census clusters in urban areas, while in rural areas they comprise enumerations districts. The second-stage sampling units are dwellings. The selections of the first-stage sampling units and dwellings is carried out on the basis of the Sampling Frame for Social Surveys based, *inter alia*, on the National Official Register of the Territorial Division of the Country, including, *inter alia*, the list of territorial statistical units and the address register of dwellings aggregated in accordance with particular statistical units and census enumeration districts.

¹ Szczegółowe informacje dotyczące metodologii Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności zawarte są w kwartalnej publikacji GUS „Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski” oraz w zeszycie metodologicznym BAEL, dostępnych w Internecie pod adresem: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/> oraz <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci,3,1.html>

² Detailed information concerning the Labour Force Survey methodology is available in quarterly publication “Labour Force Survey in Poland” and in methodological report on LFS available on the Internet at the address: <https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/working-unemployed-economically-inactive-by-lfs/> and <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/zasady-metodyczne-rocznik-pracy/zeszyt-metodologiczny-badanie-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci,3,1.html>

³ Do uogólniania wyników badania na populację generalną zastosowano dane o ludności Polski w wieku 15 lat i więcej, pochodzące z bieżących bilansów, dla których od 2010 r. podstawą (bazą wyjściową) są wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z dnia 31.03.2011 r., a dane składowe (urodzenia, zgoni i migracje) pochodzą z rejestrów urzędów stanu cywilnego, biur ewidencji poszczególnych gmin oraz PESEL (Por.: „Ludność. Stan i struktura oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnym w 2018 r.” stan w dniu 31 grudnia, GUS, 2019.)

⁴ Since 2010, for generalisation of the survey results over the general population there have been used the data on the population of Poland aged 15 years and more coming from current balances for which the base (initial basis) has been the results of the National Census of Population and Housing of 3 March 2011, while the vital statistics (births, deaths and migration) come from the registers of civil status offices, register offices of particular gminas and PESEL (See: “Population. Size and structure and vital statistics in Poland by territorial division in 2018. As of December 31, GUS, 2019.)

³ Ludność Polski w BAEL (i jego modułach) odnosi się do kategorii ludności wg definicji krajowej pomniejszonej o ludność przebywającą poza mieszkaniami, która nie jest podmiotem badania, tj. członków gospodarstw domowych przebywających poza gospodarstwem domowym (za granicą lub w gospodarstwach zbiorowych takich jak: hotele pracownicze, domy studenckie, internaty, domy opieki społecznej, itp.) 12 miesięcy lub dłużej.

³ Population of Poland in the LFS (and its modules) refers to the category of the population by the national definition reduced by the population of persons absent from dwellings, which is not the subject of the survey, i.e. members of the households staying outside the household (abroad or population living in institutional households, such as: workers' hostels, student hostels, nursing homes, etc.) for duration of 12 months or longer.

⁴ Ruchomy tydzień badania polega na rozłożeniu kwartalnej próby mieszkań wylosowanych do badania na 13 rozłącznych i równolicznych podprób przeznaczonych do badania w każdym z kolejnych 13 tygodni kwartatu.

⁴ Mobile survey week consists in spreading the quarterly sample of dwellings selected to the survey into 13 separate and equal subsamples to be surveyed in each of the successive 13 weeks of a quarter.

Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności przeprowadzone zostało przy użyciu dwóch formularzy:

- Kartoteki Gospodarstwa Domowego ZG, która przeznaczona jest dla każdego gospodarstwa domowego znajdującego się w wylosowanym mieszkaniu;
- Ankiety ZD, wypełnianej dla każdej osoby w wieku 15 lat i więcej, będącej członkiem gospodarstwa domowego w wylosowanym mieszkaniu, obecnej w gospodarstwie domowym lub nieobecnej przez okres krótszy niż 12 miesięcy.

Ankieta ZD zawiera pytania dotyczące sytuacji w zakresie aktywności ekonomicznej respondenta w badanym tygodniu, tzn. faktu wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo, przeszłości zawodowej, poszukiwania pracy, a także informacji dodatkowych obejmujących m.in. edukację, w tym dokończanie.

„Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy” przeprowadzone zostało w II kwartale 2019 r. przy pomocy dodatkowej ankiety o symbolu ZD-C, skierowanej do osób pracujących w wieku 15 lat i więcej, będących członkami gospodarstw domowych w mieszkaniach wylosowanych do Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, dla których wypełniono ankietę ZD. Z powodu odmowy udzielenia odpowiedzi na pytania ankiety modułowej liczba przeprowadzonych wywiadów ZD-C była niższa o 5730 od liczby zebranych ankiet ZD dla osób pracujących w wieku 15 lat i więcej.

Niniejsze badanie modułowe stanowi nawiązanie do badania o takiej samej tematyce przeprowadzonego w 2015 roku. Porównywalność do tego badania jest jednak ograniczona ze względu na modyfikację treści i zakresu pytań w bieżącej edycji, stąd zalecana jest ostrożność przy przeprowadzaniu analizy porównawczej wyników badania z 2015 r.

Podobnie jak podstawowe Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności, badanie modułowe realizowane było przez urzędy statystyczne wszystkich województw, natomiast opracowanie komputerowe wyników badania zostało wykonane przez Centrum Informatyki Statystycznej – Wydział Systemów Pozyskiwania Danych w Radomiu.

2. CEL I DEFINICJE ZASTOSOWANE W BADANIU MODUŁOWYM „BADANIE ORGANIZACJI I ROZKŁADU CZASU PRACY”

Podstawą prawną do realizacji „Badania organizacji i rozkładu czasu pracy” był „Program Badań Statystycznych Statystyki Publicznej na 2019 r.” Badanie zostało ujęte w trzyletnim programie modułów ad hoc do europejskiego Badania Siły Roboczej – LFS (w Polsce realizowanego jako BAEL), na lata 2019-2021 (Rozporządzenie Delegowane Komisji Europejskiej nr 2016/1851 z dnia 14 czerwca 2016 r. w sprawie przyjęcia programu modułów ad hoc obejmującego lata 2019, 2020 i 2021 do celów badania reprezentacyjnego dotyczącego siły roboczej przewidzianego w rozporządzeniu Rady (WE) nr 577/98). Aktem prawnym bezpośrednio wprowadzającym w/w badanie modułowe w krajach Unii Europejskiej było rozporządzenie wykonawcze Komisji (UE) 2017/2384 z dnia 19 grudnia 2017 r.

The Labour Force Survey was carried out with the use of two questionnaires:

- ZG Household File which is designed for each household living in a selected dwelling;
- ZD Questionnaire that is completed for each person aged 15 years or more who is a member of a household in the sampled dwelling present in the household or absent for a period not exceeding 12 months.

The ZD questionnaire includes questions concerning the situation in respect to the respondent's economic activity in the surveyed week, i.e. the fact of performing work, being unemployed or economically inactive, occupational history, job search, and also additional information including, *inter alia*, education and training.

The survey “Work organisation and working time arrangements” was carried out in the second quarter of 2019 with the use of an additional ZD-C questionnaire addressed to employed persons aged 15 years or more, members of the households in the dwellings selected to the Labour Force Survey for whom the ZD questionnaire was completed. The number of completed ZD-C questionnaires was lower by 5730 than the number of the collected ZD questionnaires for employed persons aged 15 years or more due to refusals to participate in the interview.

The presented module survey constitutes the reference to the survey on the same issues carried out in the year 2015. However, comparability with this survey is limited due to modification of the content and range of questions in the current edition, therefore a careful approach is recommended in carrying out comparative analyses of the results of the survey conducted in 2015.

Similarly to the core Labour Force Survey, the module survey was carried out by the statistical offices in all voivodships, while the computer compilation of the survey results was done by the Statistical Computing Centre – the Data Obtaining Systems Division in Radom.

2. THE OBJECTIVE AND DEFINITIONS USED IN THE MODULE SURVEY “WORK ORGANISATION AND WORKING TIME ARRANGEMENTS”

The legal basis for the survey “Work organisation and working time arrangements” was the “Programme of Statistical Surveys of the Official Statistics for 2019”. The survey was included in the programme of ad hoc module surveys for the European Labour Force Survey – LFS (in Poland it is implemented as BAEL [The Survey on Economic Activity of Population]) for the years 2019-2021 (Commission Delegated Regulation (EU) No 2016/1851 of 14 June 2016 adopting the programme of ad hoc modules, covering the years 2019, 2020 and 2021, for the labour force sample survey provided for by Council Regulation (EC) No 577/98). The legal act implementing the above-mentioned module survey in the European Union Member States is Commission Implementing Regulation (EU) 2017/2384 of 19 December 2017.

Głównym celem „Badania organizacji i rozkładu czasu pracy” prowadzonego w krajach członkowskich Unii Europejskiej było uzyskanie zestawu porównywalnych danych wysokiej jakości na temat sytuacji na rynku pracy osób pracujących w wieku 15 lat i więcej w kontekście możliwości korzystania z różnego rodzaju elastycznych form organizacji pracy.

W szczególności wyniki badania posłużyły do uzyskania informacji dotyczących:

- możliwości decydowania o momencie rozpoczęcia/kończenia pracy;
- możliwości zwolnienia się w trakcie pracy;
- możliwości korzystania z nagłych, niezaplanowanych urlopów;
- konieczności dostosowywania czasu pracy do wykonywanych zadań;
- dyspozycyjności na wypadek konieczności wykonywania nieprzewidzianych zadań poza czasem pracy;
- sposobu rejestracji czasu pracy;
- wykonywania pracy „pod presją”;
- stopnia autonomii pracownika w zakresie charakteru i kolejności wykonywanych zadań;
- miejsca pracy oraz czasu dojazdu do pracy.

Objaśnienia wybranych pojęć stosowanych w badaniu:

- elastyczność czasu pracy w zakresie możliwości uzyskania jednego lub dwóch dni wolnego z dnia na dzień odnosiła się do nieplanowanego urlopu dostępnego dla respondenta w przeciągu kolejnych 3 dni roboczych i obejmowała również urlopy na żądanie, o ile respondent miał realną możliwość skorzystania z takiego rozwiązania;
- w przypadku kontaktów zawodowych w czasie wolnym od pracy pojęcie „czasu wolnego” należy rozumieć jako czas pomiędzy zakończeniem jednego dnia pracy a rozpoczęciem kolejnego. Dotyczy to także weekendów oraz urlopów;
- presja czasu rozumiana była jako oczekiwanie wykonania zadania w czasie, który uważany jest za niewystarczający do wykonania tej pracy;
- możliwość wpływania na zakres i charakter wykonywanych zadań odnosiła się zarówno do możliwości samodzielnego decydowania o sposobie wykonywania pracy, jak i do stopnia dowolności w określaniu i wyborze tego co się robi – na ile respondent może kreować i definiować zadania wykonywane w swojej pracy, określać metody, narzędzia wykorzystywane do ich realizacji, decydować o źródłach informacji, z których korzysta, mieć wpływ na ostateczny kształt wykonywanej pracy itp.
- czas dotarcia do pracy zdefiniowano jako przeciętny, typowy czas, jaki potrzebny jest na dotarcie z domu do pracy (w jedną stronę).

The main objective of the survey “Work organisation and working time arrangements” carried out in the European Union Member States was obtaining a set of high quality comparable data concerning the situation on the labour market work of employed persons aged 15 years and more in the context of possibility for taking advantage of various flexible forms of work organisation.

In particular, the survey results were used for obtaining information concerning:

- possibility to decide the time of starting/ending work;
- possibility to take a leave during working hours;
- possibility of taking a sudden unplanned leaves;
- necessity to adjust working time to performed tasks;
- availability in case of unforeseen tasks being performed outside the time of work;
- the way of recording working time;
- performing work “under pressure”;
- the extent of the worker’s autonomy in respect to the content and order of the performed tasks;
- place of work and time of commuting to work.

Explanations of the selected categories used in the survey:

- flexibility of working time in terms of possibility to take one or two days of leave referred to unplanned leave available to the respondent within the next 3 days. Leave on demand should also be included here, providing that the respondent has a real possibility of taking advantage of such solution.
- “free time” (in case of professional contacts on work matters in respondents free time) should be understood as the time between the end of one working day and the start of the next one. It also concerns weekends and vacation;
- Time pressure means here expectation to complete the task within the time considered as insufficient for performing this work;
- possibility to influence the scope and character of performed tasks concerns both: possibility to decide independently of the way of performing work, as well as freedom in deciding and choosing the performed tasks – the extent to which the respondent may create and define the tasks performed in his/her work, determine the methods and the tools used for their completion, make decisions regarding the sources of information he/she uses, and influence the final shape of performed work, etc.
- duration of commuting to work is defined as average typical time necessary for travelling from home to work (one way).

3. PODSTAWOWE DEFINICJE BAEL STOSOWANE W II KWARTALE 2019 R.

Podstawą metodologii BAEL są definicje dotyczące aktywności ekonomicznej ludności, które opierają się na Rezolucji w sprawie statystyk ludności aktywnej zawodowo, zatrudnienia, bezrobocia i niepełnozatrudnienia, przyjętej na XIII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w październiku 1982 r. (z późniejszymi zmianami) i zalecane przez Międzynarodową Organizację Pracy do stosowania w praktyce przez poszczególne kraje. Definicje te zostały uszczegółowione przez Eurostat, m.in. w celu poprawy porównywalności danych w obrębie UE, pozostając przy tym zgodnymi z wytycznymi MOP.

Przedmiotem badania jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej ludności, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawania bezrobotnym lub biernym zawodowo w badanym tygodniu.

Do **pracujących** zaliczono wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- √ wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód tzn. były zatrudnione w charakterze pracownika najemnego, pracowały we własnym (lub dzierżawionym) gospodarstwie rolnym lub prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem, pomagały (bez wynagrodzenia) w prowadzeniu rodzinnego gospodarstwa rolnego lub rodzinnej działalności gospodarczej poza rolnictwem,
- √ miały pracę, ale jej nie wykonywały:
 - z powodu choroby, urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub wypoczynkowego,
 - z innych powodów, przy czym długość przerwy w pracy wynosiła:
 - do 3 miesięcy,
 - powyżej 3 miesięcy, ale osoby te były pracownikami najemnymi i w tym czasie otrzymywały co najmniej 50% dotychczasowego wynagrodzenia.

Wyróżnia się następujące kategorie pracujących wyodrębnione ze względu na **status zatrudnienia**, oparte na Międzynarodowej Klasyfikacji Statusu Zatrudnienia:

- **pracujący na własny rachunek** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą z tego:
 - **pracodawca** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i zatrudnia co najmniej jednego pracownika najemnego,
 - **pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników** – osoba, która prowadzi własną działalność gospodarczą i nie zatrudnia pracowników,
- **pracownik najemny** – osoba zatrudniona w jednostkach publicznych lub u pracodawcy prywatnego,
- **pomagający bezpłatnie członek rodziny** – osoba, która bez umownego wynagrodzenia pomaga w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

Do **pracowników najemnych** zaliczono również osoby wykonujące pracę nakładczą oraz uczniów, z którymi zakłady pracy lub osoby fizyczne zawarły umowę o naukę zawodu lub

3. BASIC LFS DEFINITIONS USED IN THE II QUARTER OF 2019

The LFS methodology is based on the definitions concerning economically active population, which were implemented by the Resolution on economically active population, employment, unemployment and underemployment, adopted by the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians in October 1982 (with later amendments), and recommended for the use in particular countries by the International Labour Organization. The definitions were specified by the Eurostat, *inter alia*, in order to improve data comparability within the EU, and at the same time to ensure their compliance with the ILO guidelines.

The survey objective is the situation of the population in respect to economic activity, i.e. the fact of performing work, being unemployed or economically inactive in the reference week.

Among the **employed** are included all persons aged 15 and more who during the reference week:

- √ performed for at least one hour any work generating pay or income, i.e. were employed as employees, worked on their own (or leased) agricultural farm, or conducted their own economic activity outside agriculture, assisted (without pay) in work on family agricultural farm or in conducting family economic activity outside agriculture,
- √ had work but did not perform it:
 - due to sickness, maternity leave, parental leave or vacation,
 - due to other reasons, but the break in employment:
 - did not exceed 3 months,
 - exceeded 3 months, but these persons worked as employees and during that period received at least 50% of the hitherto remuneration.

They are distinguished the following categories of the employed based on **statuses in employment** according to the International Classification of Status in Employment (ICSE-93):

- **self-employed person** – a person who conducts his/her own economic activity in which:
 - **employer** – a person who conducts his/her own economic activity and employs at least one paid worker,
 - **own-account worker without employees** – a person who conducts his/her own economic activity and does not hire any employees
- **employee** – a person employed by a public or private employer,
- **contributing family worker** – a person who helps without agreed upon remuneration in conducting family economic activity.

Among **employees** are also included persons performing outwork and apprentices with whom enterprises or natural persons signed a contract for occupational training or learning

przyczenie do określonej pracy (jeżeli otrzymują wynagrodzenie). Do **pracujących na własny rachunek** zaliczono również agentów we wszystkich rodzajach agencji.

Pracownicy najemni w **sektorze publicznym** obejmują osoby zatrudnione w jednostkach stanowiących własność państwową i samorządu terytorialnego. Do **pracujących w sektorze prywatnym** zaliczono pracodawców i pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników, pomagających członków rodzin i pracowników najemnych zatrudnionych u osób fizycznych oraz w pozostałych jednostkach sektora prywatnego.

W kategorii pracujących wyróżniono osoby pracujące w **pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy**, co jest wyznaczane na podstawie deklaracji respondenta w odniesieniu do głównego miejsca pracy.

Od I kwartału 2015 roku dane BAEL, **dotyczące wykonywanego zawodu**, są opracowywane w oparciu o **Klasyfikację Zawodów i Specjalności 2014**. Klasyfikacja ta, została wprowadzona rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 roku (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r. poz. 227) i oparta jest na „Międzynarodowej Klasyfikacji Zawodów ISCO-08” („International Standard Classification of Occupations ISCO-08”), zalecanej do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy.

Informacje o **rodzaju działalności miejsca pracy** prezentowane są w układzie **Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007** wprowadzonej rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 roku (Dz. U. Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.) w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności. PKD 2007 została opracowana na podstawie statystycznej klasyfikacji działalności gospodarczej NACE Rev. 2.

4. UWAGI DO TABLIC

W niektórych tablicach sumy składników mogą być różne od wielkości podanych w pozycjach „OGÓŁEM”. Wynika to z zaokrągleń dokonywanych przy uogólnianiu wyników badania.

Z uwagi na reprezentacyjną metodę badania zalecana jest ostrożność w posługiwaniu się danymi w przypadkach, gdy zastosowano bardziej szczegółowe podziały i występują liczby niskiego rzędu, mniejsze niż 15 tys. W przypadku, gdy liczby po uogólnieniu wyników z próby wynoszą poniżej 5 tys., zostały one zastąpione znakiem kropki („ . ”) co oznacza, że konkretna wartość nie może być pokazana ze względu na losowy błąd próby.

Ze względu na dobrowolny charakter badania i związany z tym fakt, iż nie wszystkie osoby objęte zakresem modułu „Badanie organizacji i rozkładu czasu pracy”, które odpowiedziały na pytania badania podstawowego, wzięły udział w badaniu modułowym, ograniczona jest spójność z wynikami z BAEL. Została ona zachowana dla następujących przekrojów: płeć, miejsce zamieszkania (miasto, wieś) oraz grupy wieku, gdyż w przypadku tych cech została przeprowadzona kalibracja do wyników z badania podstawowego BAEL. Liczebności osób uzyskane w podziale na niektóre zmienne, np. wykształcenie, status na rynku pracy i status zatrudnienia, wykonywany

skills for a particular job (if they receive a payment). Among **own-account workers** have been also included agents in all system of agencies.

Employees in the public sector include persons employed in the units owned by the state and local government. Among **employed in the private sector** are counted employers and own-account workers without employees, contributing family members and employees hired by natural persons or in other private sector units.

The population of the employed is divided into persons **working full-time and part-time**, which is determined on the basis of the respondent's declaration regarding his/her main job.

Since the first quarter of 2015, the LFS data concerning the **performed occupation** are compiled in accordance with the **Classification of Occupations and Specialization 2014**. The Classification was introduced by the Regulation of the Minister of Labour and Social Policy of 7 August 2014 (uniform text Journal of Laws 2018 item 227). and it is based on the “International Standard Classification of Occupations ISCO-08”, recommended by the International Labour Organization.

Information on the **employer's kind of activity** is presented in accordance with the **Polish Classification of Activity 2007** introduced by the Regulation of the Council of Ministers of 24 December 2007 (Journal of Laws No. 251, item 1885 with later amendments) on the Polish Classification of Activity. PKD 2007 was prepared on the basis of the statistical classification of the kind of economic activity NACE Rev. 2

4. COMMENTS TO TABLES

In some tables the data when summed up may give a different total than the number in the column "TOTAL". This is due to the rounding-off done after generalising the survey results.

Since this is a sample-based survey, there is recommended a careful approach to the data in cases of more detailed aggregations and low figures, below 15 thousand. In case, when after generalisation of the sample results, the figures are below 5 thousand, they were replaced with the („ . ”) symbol, which means that a particular figure cannot be presented due to a sampling error.

Due to a voluntary character of the survey and related to this fact that not all persons covered by the scope of the module “Work organisation and working time arrangements” who answered the questions of the core survey participated in the module survey, the coherence with the LFS results is limited. It was maintained for the following aggregations: sex, place of residence (urban, rural) and age groups, as in case of these characteristics, calibration to the core LFS results was performed. The figures regarding population broken down by some variables, e.g. education, status on the labour market and employment status, performed occupation or NACE

zawód czy sekcje PKD miejsca pracy otrzymane w badaniu modułowym mogą różnić się od wyników uzyskanych w badaniu podstawowym BAEL w II kwartale 2019 r.

W tablicach od 1 do 5 w kolumnie „niemożliwe” (w odniesieniu do możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy) zostały uwzględnione osoby, które nie mogą decydować samodzielnie o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy, tzn. decyduje o tym w całości pracodawca, a w przypadku pracujących na własny rachunek mogą to być również klienci.

W tablicach od 6 do 10 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.

W tablicy 51 w kategorii „Pracujący, którzy nie dojeżdżają do pracy” uwzględnione zostały zarówno osoby pracujące w domu, jak i pozostali pracujący, którzy jako czas dotarcia do miejsca pracy podali wartość „0” – np. osoby, których siedziba miejsca pracy mieści się w tym samym budynku co ich dom lub osoby, które pracę rozpoczynają w momencie wyjścia z domu (np. kierowcy taksówek).

section of the place of work obtained in the module survey may differ from the results obtained in the core LFS survey in the second quarter of 2019.

In tables 1 to 5 in column “impossible” (in respect to possibility for deciding the time of starting and ending work) were included persons who cannot decide the time of starting and ending work themselves, i.e. it is decided entirely by their employer, while in case of self-employed person it may be also their clients.

In tables 6 to 10 among the population of persons for whom taking 1 or 2 hours off within a working day, were also included persons who could decide the time of starting/ending their working day themselves.

In table 51 in a category “Employed persons who do not commute to work” were included both: persons working from home, as well as other employed persons who gave value “0” as the time of getting to work – e.g. persons whose working premises are localised in the same building as their home, or persons who start their work at the moment of leaving home (e.g. taxi drivers).

Załącznik 1. Spis tablic dostępnych w formacie Excel
Appendix 1. List of tables available in excel file

	Tabl.
Pracujący według możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz poziomu wykształcenia.....	1
Pracujący według możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wieku	2
Pracujący według możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wybranych grup zawodów	3
Pracujący według możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wybranych sekcji PKD	4
Pracujący według możliwości decydowania o czasie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności.....	5
Pracujący według możliwości zwolnienia się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych oraz poziomu wykształcenia.....	6
Pracujący według możliwości zwolnienia się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych oraz wieku	7
Pracujący według możliwości zwolnienia się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych oraz wybranych grup zawodów.....	8
Pracujący według możliwości zwolnienia się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych oraz wybranych sekcji PKD.....	9
Pracujący według możliwości zwolnienia się na 1 lub 2 godziny w ciągu dnia pracy z przyczyn osobistych lub rodzinnych oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności.....	10
Pracujący według możliwości wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu oraz poziomu	11
Pracujący według możliwości wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu oraz wieku.....	12
Pracujący według możliwości wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu oraz wybranych grup zawodów	13
Pracujący według możliwości wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu oraz wybranych sekcji PKD..	14
Pracujący według możliwości wzięcia jednego lub dwóch dni nieplanowanego urlopu oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności	15

Załącznik 1. Spis tablic dostępnych w formacie Excel
Appendix 1. List of tables available in excel file

	Tabl.
Pracujący według konieczności dostosowywania/ zmieniania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz poziomu wykształcenia.....	16
Pracujący według konieczności dostosowywania/ zmieniania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz wieku	17
Pracujący według konieczności dostosowywania/ zmieniania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz wybranych grup zawodów.....	18
Pracujący według konieczności dostosowywania/ zmieniania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz wybranych sekcji PKD.....	19
Pracujący według konieczności dostosowywania/ zmieniania swojego czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta lub charakteru wykonywanych zadań oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności	20
Pracujący według częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz poziomu wykształcenia.....	21
Pracujący według częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz wieku.....	22
Pracujący według częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz wybranych grup zawodów.....	23
Pracujący według częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz wybranych sekcji PKD.....	24
Pracujący według częstotliwości kontaktów w sprawach służbowych w czasie wolnym od pracy oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności.....	25
Pracownicy najemni według metody ewidencji czasu pracy, sektora własności i wielkości instytucji/firmy	26
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz poziomu wykształcenia.....	27
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz wieku	28
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz wybranych grup zawodów.....	29
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz wybranych sekcji PKD.....	30
	33

Załącznik 1. Spis tablic dostępnych w formacie Excel
Appendix 1. List of tables available in excel file

	Tabl.
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności	Employed persons by the frequency of performing work under time pressure and working time, employment status and ownership sector 31
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz częstotliwości kontaktów zawodowych w wolnym czasie.....	Employed persons by the frequency of performing work under time pressure and the frequency of work-related contacts during their free time..... 32
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz konieczności dostosowywania czasu pracy do wymagań pracodawcy/klienta bądź charakteru wykonywanych zadań.....	Employed persons by the frequency of performing work under time pressure and the necessity to adjust their working time according to the requirements of the employer/client or the character of performed tasks..... 33
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz miejsca w którym zwykle wykonują swoją pracę.....	Employed persons by the frequency of performing work under time pressure and the place where they usually do their work..... 34
Pracujący według częstotliwości wykonywania pracy pod presją czasu oraz czasu dojazdu do miejsca pracy.....	Employed persons by the frequency of performing work under time pressure and commuting time to work..... 35
Pracujący według stopnia w jakim mają wpływ na zakres wykonywanych zadań oraz poziomu wykształcenia	Employed persons by the extent to which they can influence the kind of performed tasks and level of education 36
Pracujący według stopnia w jakim mają wpływ na zakres wykonywanych zadań oraz wieku	Employed persons by the extent to which they can influence the kind of performed tasks and age..... 37
Pracujący według stopnia w jakim mają wpływ na zakres wykonywanych zadań oraz wybranych grup zawodów	Employed persons by the extent to which they can influence the kind of performed tasks and selected occupational groups. 38
Pracujący według stopnia w jakim mają wpływ na zakres wykonywanych zadań oraz wybranych sekcji PKD	Employed persons by the extent to which they can influence the kind of performed tasks and selected NACE sections..... 39
Pracujący według stopnia w jakim mają wpływ na zakres wykonywanych zadań oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności	Employed persons by the extent to which they can influence the kind of performed tasks and working time, employment status and ownership sector 40
Pracujący według stopnia wpływu na kolejność wykonywanych zadań oraz poziomu wykształcenia.....	Employed persons by the extent to which they can determine the order of performed tasks and level of education 41
Pracujący według stopnia wpływu na kolejność wykonywanych zadań oraz wieku	Employed persons by the extent to which they can determine the order of performed tasks and age 42
Pracujący według stopnia wpływu na kolejność wykonywanych zadań oraz wybranych grup zawodów	Employed persons by the extent to which they can determine the order of performed tasks and selected occupational groups 43
Pracujący według stopnia wpływu na kolejność wykonywanych zadań oraz wybranych sekcji PKD	Employed persons by the extent to which they can determine the order of performed tasks and selected NACE sections..... 44
Pracujący według stopnia wpływu na kolejność wykonywanych zadań oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności	Employed persons by the extent to which they can determine the order of performed tasks and working time, employment status and ownership sector 45

Załącznik 1. Spis tablic dostępnych w formacie Excel
Appendix 1. List of tables available in excel file

		Tabl.
Pracujący według miejsca wykonywania swojej pracy oraz poziomu wykształcenia	Employed persons by a place of performing their work and level of education	46
Pracujący według miejsca wykonywania swojej pracy oraz wieku	Employed persons by a place of performing their work and age	47
Pracujący według miejsca wykonywania swojej pracy oraz wybranych grup zawodów	Employed persons by a place of performing their work and selected occupational groups	48
Pracujący według miejsca wykonywania swojej pracy oraz wybranych sekcji PKD	Employed persons by a place of performing their work and selected NACE sections	49
Pracujący według miejsca wykonywania swojej pracy oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności	Employed persons by a place of performing their work and working time, employment status and ownership sector	50
Pracujący według faktu dojazdu do pracy i przeciętnego czasu dojazdu	Employed persons by the fact of commuting to work and average commuting time	51
Pracujący według częstotliwości wykonywania swojej pracy poza typowym miejscem pracy oraz poziomu wykształcenia	Employed persons by the frequency of performing their work outside their usual place of work and level of education	52
Pracujący według częstotliwości wykonywania swojej pracy poza typowym miejscem pracy oraz wieku.....	Employed persons by the frequency of performing their work outside their usual place of work and age	53
Pracujący według częstotliwości wykonywania swojej pracy poza typowym miejscem pracy oraz wybranych grup zawodów.....	Employed persons by the frequency of performing their work outside their usual place of work and selected occupational groups	54
Pracujący według częstotliwości wykonywania swojej pracy poza typowym miejscem pracy oraz wybranych sekcji PKD.....	Employed persons by the frequency of performing their work outside their usual place of work and selected NACE sections.....	55
Pracujący według częstotliwości wykonywania swojej pracy poza typowym miejscem pracy oraz wymiaru czasu pracy, statusu zatrudnienia i sektora własności.....	Employed persons by the frequency of performing their work outside their usual place of work and working time, employment status and ownership sector	56