

**Anna SKÓRSKA**

**Praca  
a jakość życia Polaków  
– zmiany w okresie  
pandemii COVID-19**



Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego  
w Katowicach

**Anna SKÓRSKA**

**Praca a jakość życia Polaków  
– zmiany w okresie pandemii  
COVID-19**



**Katowice 2022**

### **Komitet redakcyjny**

Janina Harasim (przewodnicząca), Monika Ogrodnik (sekretarz),  
Małgorzata Pańkowska, Jacek Pietrucha, Irena Pyka, Anna Skórska,  
Maja Szymura-Tyc, Artur Świerczek, Tadeusz Trzaskalik, Ewa Ziemia

### **Recenzent**

Agata Zagórska

### **Redakcja i korekta językowa**

Beata Kwiecień

### **Skład tekstu**

Marzena Safian

### **Projekt okładki**

Janusz Gumulak

Ilustracja na okładce © Rawpixel – Photogenica

**ISBN 978-83-7875-818-1**

**[doi.org/10.22367/uekat.9788378758181](https://doi.org/10.22367/uekat.9788378758181)**

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2022



Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowa  
(CC BY 4.0), <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>



WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH

ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel.: +48 32 257-76-33

[www.wydawnictwo.ue.katowice.pl](http://www.wydawnictwo.ue.katowice.pl), e-mail: [wydawnictwo@ue.katowice.pl](mailto:wydawnictwo@ue.katowice.pl)

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

---

# Spis treści



<b>Wstęp</b> .....	<b>5</b>
<b>Rozdział 1</b>	
<b>Aktywność zawodowa w badaniach jakości życia</b> .....	<b>9</b>
1.1. Jakość życia – ustalenia terminologiczne .....	<b>9</b>
1.2. Rola aktywności zawodowej w pomiarach jakości życia .....	<b>12</b>
1.2.1. Wybrane inicjatywy międzynarodowe.....	<b>14</b>
1.2.2. Badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny .....	<b>24</b>
1.3. Subiektywny dobrobyt i jego domeny w badaniach jakości życia .....	<b>25</b>
<b>Rozdział 2</b>	
<b>Ocena wybranych aspektów jakości życia w świetle badań empirycznych</b> .....	<b>33</b>
2.1. Organizacja i przebieg badań.....	<b>33</b>
2.1.1. Cele i pytania badawcze.....	<b>34</b>
2.1.2. Wybór metody badań własnych.....	<b>35</b>
2.2. Charakterystyka badanej grupy .....	<b>37</b>
2.3. Pracujący jako kluczowa grupa badanych .....	<b>41</b>
2.4. Subiektywna ocena jakości życia i jego aspektów – analiza wyników.....	<b>43</b>
<b>Rozdział 3</b>	
<b>Zmiany sytuacji zawodowej w czasie pandemii COVID-19</b> .....	<b>50</b>
3.1. Ryzyko utraty pracy jako konsekwencja pandemii COVID-19 .....	<b>50</b>
3.2. Praca zawodowa wobec zmian modelu rodziny .....	<b>55</b>
3.3. Praca zdalna szansą na utrzymanie zatrudnienia w pandemii?.....	<b>58</b>



3.3.1. Skala wykorzystania pracy zdalnej w pandemii – ewolucja czy rewolucja? .....	61
3.3.2. Wady i zalety pracy zdalnej .....	68
3.3.3. Przyszłość pracy zdalnej .....	75
3.4. Ocena satysfakcji z pracy .....	78

## **Rozdział 4**

### **Work-life balance – w poszukiwaniu harmonii w życiu .....**

4.1. Równowaga w życiu zawodowym i osobistym – istota problemu .....	82
4.1.1. Konflikt pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym .....	83
4.1.2. Równowaga życie-praca .....	85
4.1.3. Przenikanie różnych sfer życia – koncepcja work-life blending....	87
4.2. Instrumenty równoważenia życia zawodowego i osobistego .....	88
4.3. Konsekwencje zachwiania równowagi pomiędzy różnymi sferami życia .....	90
4.4. Wybrane podejścia pomiaru równowagi w życiu zawodowym i osobistym.....	91
4.4.1. Pomiar WLB w ujęciu międzynarodowym.....	92
4.4.2. Ocena WLB przez respondentów .....	95
4.5. Czas pracy a obowiązki rodzinne .....	97
4.6. Czas wolny i zadowolenie ze sposobów jego spędzania .....	105

### **Podsumowanie.....**

### **Bibliografia .....**

### **Spis rysunków .....**

### **Spis tabel .....**

### **Spis wykresów.....**

---

## Wstęp



Pandemia COVID-19 spowodowała wiele zmian we wszystkich sferach życia człowieka, których spójne współistnienie wpływa na jego jakość. Nieoczekiwanie poczucie dobrostanu, zadowolenia z życia zostało zaburzone, a nowe okoliczności wymagały szybkich procesów dostosowawczych. Jednym z kluczowych aspektów jakości życia, które wymagało szybkiej reakcji, jest aktywność zawodowa, a szczególnie praca, która nie tylko stanowi podstawowe źródło dochodów, pozwalające na zaspokajanie różnych potrzeb konsumpcyjnych, ale także jest źródłem satysfakcji lub jej braku. Ze względu na pandemię COVID-19 i wdrażane w jej konsekwencji przez rządy poszczególnych krajów obostrzenia, tam gdzie było to możliwe, pracę zaczęto wykonywać w formie zdalnej. Wprowadzane niemal z dnia na dzień zmiany wymagały znacznej elastyczności zarówno ze strony pracodawców, jak i pracobiorców. Obok wielu korzyści z przyjętych rozwiązań, które pozwoliły m.in. na ograniczenie redukcji zatrudnienia, przyniosły one również wiele wyzwań. Jednym z nich było utrzymanie równowagi pomiędzy różnymi sferami życia zawodowego i pozazawodowego w tak wyjątkowych warunkach. Miejsce zamieszkania stało się bowiem dla wielu osób nie tylko miejscem pracy, ale także nauki i wypoczynku, a współdzielenie ograniczonej przestrzeni z innymi członkami gospodarstw domowych wymagało nie lada cierpliwości i sztuki kompromisu.

Uwzględniając powyższe, celem głównym monografii jest przedstawienie znaczenia aktywności zawodowej, a szczególnie pracy zarobkowej, dla jakości życia Polaków. Ze względu na kompleksowość i złożoność oraz wielowymiarowość tych kategorii oraz ich wzajemne powiązania w opracowaniu skupiono się na następujących dziedzinowych polach obserwacji: warunkach pracy, czasie wolnym, sytuacji rodzinnej i życiowej, choć w różnym zakresie. Punktem odniesienia dla ich oceny były pozostałe kraje członkowskie UE.

Realizacja celu głównego wymagała sformułowania:

- celu teoretycznego, którym była próba uporządkowania definicji oraz sposobów pomiaru jakości życia, ze szczególnym uwzględnieniem satysfakcji z życia i pracy,
- celu poznawczego odnoszącego się do przedstawienia istoty aktywności zawodowej, a szczególnie pracy zarobkowej jako kluczowego elementu jakości życia, wraz z uwzględnieniem różnic ich postrzegania przez kobiety i mężczyzn,
- celu aplikacyjnego stanowiącego zbiór wniosków i rekomendacji związanych z oceną jakości życia przez Polaków w warunkach pandemii COVID-19 oraz perspektyw zmian w okresie postpandemicznym.

Realizacja celu głównego oraz celów szczegółowych wymagała podjęcia następujących zadań badawczych:

1. Kwerendy literatury krajowej i zagranicznej, ze szczególnym uwzględnieniem metod pomiaru jakości życia i jej poszczególnych elementów.
2. Zdiagnozowania roli aktywności zawodowej, a szczególnie pracy zarobkowej, dla jakości życia na podstawie koncepcji występujących w literaturze przedmiotu.
3. Przedstawienia relacji zachodzących pomiędzy obiektywnymi miernikami jakości życia związanymi z poziomem życia (dobrobytem), pracą zarobkową a jej subiektywnym pomiarem – satysfakcją z życia i pracy.
4. Przedstawienia przestrzennego zróżnicowania jakości życia mieszkańców UE oraz jej wybranych aspektów.
5. Oceny ogólnej jakości życia Polaków oraz jej wybranych sfer, ze szczególnym uwzględnieniem pracy zarobkowej, warunków pracy, czasu wolnego oraz zachowania równowagi pomiędzy sferą zawodową a osobistą przez kobiety i mężczyzn.

Realizacja przyjętych celów wymagała sformułowania pytań badawczych:

1. Jak metodologia pomiaru jakości życia i dobór wskaźników wpływają na uzyskiwane wyniki?
2. Jak głębokie jest zróżnicowanie ocen jakości życia i jej wybranych aspektów pomiędzy krajami członkowskimi UE?
3. Jak Polacy oceniają jakość swojego życia? Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany ich opinii?
4. Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na satysfakcję z życia zawodowego i pozazawodowego?
5. Czy płeć stanowi istotny czynnik różnicujący uzyskiwane opinie?

Monografia ma charakter teoretyczno-empiryczny i składa się ze wstępu, czterech rozdziałów oraz podsumowania zawierającego wnioski z badań.

W rozdziale pierwszym zostały przedstawione podstawowe kwestie związane z pojęciem jakości życia oraz jej poszczególnymi aspektami. Zasadniczą część obejmuje analizę wybranych metod i sposobów pomiaru jakości życia, ze szczególnym uwzględnieniem aktywności zawodowej, przy zastosowaniu zarówno obiektywnych, jak i subiektywnych kryteriów. Wykorzystano wybrane metody oraz wskaźniki proponowane przez organizacje międzynarodowe, w tym: wskaźnik rozwoju społecznego – HDI (UNDP), Indeks Lepszego Życia – Better Life Index (OECD), a także wskaźniki udostępniane przez Eurostat oraz Eurofound. Przegląd dostępnych danych, wraz z ich krytyczną analizą, obejmuje wszystkie kraje członkowskie UE, stanowiąc punkt odniesienia dla określenia miejsca Polski w rankingach międzynarodowych.

Rozdział drugi stanowi odniesienie do przeprowadzonych badań własnych – ankietowych. W pierwszej części rozdziału przedstawiono organizację i przebieg badań, wraz ze wskazaniem celów i pytań badawczych. Dalsza część była związana z analizą uzyskanych wyników dotyczących subiektywnego zadowolenia z życia i jego wybranych aspektów, przy uwzględnieniu określonych cech socjodemograficznych badanej populacji. Ze względu na przyjęte założenia monografii, znacząca część prowadzonych analiz w tym i w kolejnych rozdziałach skupia się na różnicach postrzegania jakości życia przez kobiety i mężczyzn.

W rozdziale trzecim zostały zaprezentowane zmiany sytuacji zawodowej w okresie pandemii COVID-19 w Polsce i innych krajach UE. Podstawę analiz stanowiły dane statystyczne pochodzące z Eurostatu za lata 2019 i 2020. Na dzień złożenia monografii nie wszystkie dane za 2021 rok były dostępne. Odnieziono się do zmian poziomu i wskaźnika zatrudnienia, bezrobocia oraz bierności zawodowej, która staje się istotnym problemem niewykorzystania dostępnych zasobów pracy. Pandemia wpłynęła na zmiany organizacji pracy, a szczególnie pracę zdalną. Analizy danych statystycznych zostały uzupełnione wynikami badań własnych, ze szczególnym uwzględnieniem zalet i wad pracy zdalnej oraz przyszłości jej stosowania.

Ostatni rozdział monografii obejmuje wybrane zagadnienia związane z poszukiwaniem harmonii w życiu osobistym i zawodowym. Przedstawione zostały problemy definicyjne (konflikt, równowaga, wzmocnienie) i metodologiczne (badania OECD, Eurostatu, Eurofound) oraz instrumenty i skutki zachwiania tej równowagi. Ważne miejsce w prowadzonych rozważaniach zajmują wyniki badań własnych związanych z oceną satysfakcji z pracy i czasu wolnego (jego ilości i sposobów spędzania), które ulegały zmianom w okresie pandemii.

Monografię wieńczy podsumowanie wraz z wnioskami oraz rekomendacjami kierowanymi zarówno do pracodawców, pracowników oraz instytucji i organizacji mających bezpośredni i pośredni wpływ na kształtowanie stosunków pracy

w Polsce, opracowywane rozwiązania prawne, a także wdrażane działania, mające na celu ułatwienie zachowania harmonii w życiu.

Nie ulega wątpliwości, że ze względu na złożoność i kompleksowość poruszanych w opracowaniu kwestii oraz relacje zachodzące pomiędzy poszczególnymi domenami jakości życia, zaledwie część aspektów została poruszona, a temat z całą pewnością nie został wyczerpany. Autorka wyraża jednak nadzieję, że zaprezentowane rozważania okażą się inspirujące dla Czytelników poszukujących odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na nasze życie i jego jakość oraz przyszłość pracy w świecie postpandemicznym.

---

# Aktywność zawodowa w badaniach jakości życia

# 1

## Rozdział

### 1.1. Jakość życia – ustalenia terminologiczne

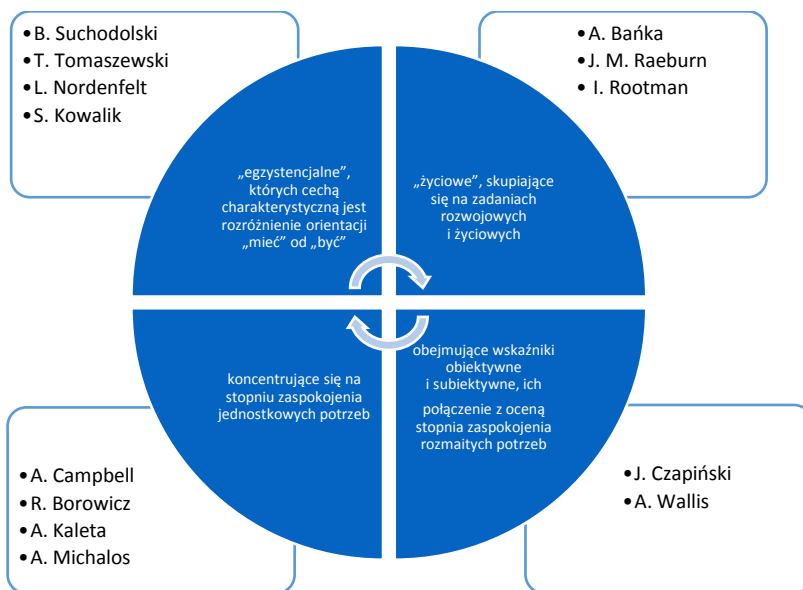
Jakość życia jest przedmiotem badań wielu dyscyplin naukowych, w tym ekonomii, socjologii, geografii, psychologii czy medycyny, co wskazuje na interdyscyplinarność tej kategorii, a jednocześnie problemy, jakie pojawiają się przy definiowaniu samego pojęcia oraz pomiarze jakości życia.

Wzrost zainteresowania jakością życia oraz jego pochodnymi wynikający m.in. z odejścia od ekonomicznego paradygmatu oceny rozwoju spowodował, że w literaturze przedmiotu można znaleźć ponad sto definicji tego terminu. Nie są one sprzeczne, ale kładą nacisk na różne aspekty, podkreślają odmienne sfery rzeczywistości, uwzględniając perspektywę jednostek, odczuć i ocen formułowanych przez poszczególne osoby, jak również odwołują się do obiektywnych mierników dotyczących m.in. warunków materialnych czy aktywności zawodowej. To zróżnicowanie wynika m.in. z faktu, że początkowo termin ten odnoszony był przez ekonomistów jedynie do stanu posiadania danej jednostki. Często utożsamiano jakość życia z pojęciami takimi, jak poziom życia, dobrobyt czy dobrostan, co nie jest w pełni uprawnione. W toku prowadzonych badań nad poziomem życia zaczęto dostrzegać zależności pomiędzy dobrobytem, poziomem i jakością życia. W. Allardt [1993] wskazał trzy sfery potrzeb ludzkich: posiadanie (*to have*), uczucia, relacje (*to love*) oraz istnienie, życie w harmonii z otoczeniem (*to be*), z których dwie ostatnie kategorie odnoszą się do jakości życia. Wskazywał, że poziom życia odnosi się do potrzeb i sposobów ich zaspokajania (*to have*), natomiast sama jakość życia znajduje wyraz w satysfakcji z kontaktów międzyludzkich (*to love*) oraz samorealizacji (*to be*). Postrzeganie jakości życia przez pryzmat zaspokajania potrzeb emocjonalnych oraz ducho-

wych często prowadziło do utożsamiania tego pojęcia z satysfakcją z życia, zadowoleniem z życia i poczuciem szczęścia [Dalkey i Rourke, 1972]. Uwzględniając powyższe, S.M. Kot [2004, s. 110-117, za: T.M. Scanlon], wyróżnił trzy znaczenia pojęcia jakości życia, odróżniając je od dobrobytu. Są to:

- jakość życia jako materialno-społeczne warunki życia;
- jakość życia jako osobiste doświadczenia (przeżycia);
- jakość życia jako życie wartościowe, pełne podziwu i poświęceń dla innych.

Mnogość sposobów definiowania jakości życia spowodowała, że wielu badaczy podjęło próby ich klasyfikacji. Definicje te mogą być bowiem analizowane w szerszym i węższym ujęciu [Rabenda-Bajkowska, 1979, s. 135-149], w sensie fenomenalistycznym i normatywnym, wartościującym i niewartościującym [Borys, 2015, s. 1-18] i wielu innych [Wnuk i in., 2013, s. 10-16]. J. Trzebiatowski w celu uporządkowania definicji jakości życia wyodrębnił ich cztery kategorie, przedstawione na rys. 1, wraz z reprezentującymi je badaczami.



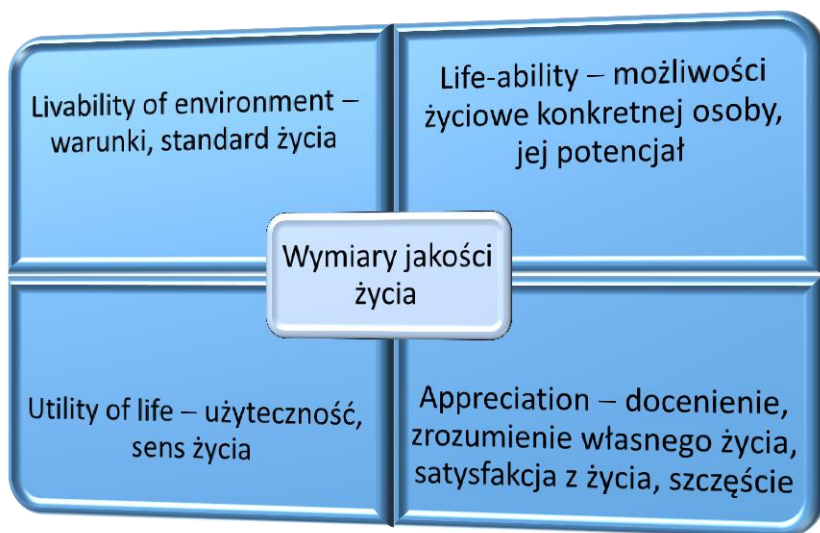
**Rysunek 1.** Klasyfikacja definicji jakości życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: J. Trzebiatowski [2011, s. 25-31].

Biorąc pod uwagę, że przegląd definicji ani ich typologie nie są zasadniczym celem prowadzonych rozważań, a stanowią jedynie ich tło, w dalszej części opracowania uwaga zostanie skoncentrowana na ujęciu obiektywnym (ekonomicznym) i subiektywnym (psychologicznym), najczęściej stosowanych w prowadzonych analizach. Poszukując kompromisu pomiędzy nimi, badacze często



stosują kombinację obu podejść, przy uwzględnieniu specyfiki środowiska, w których badania mają miejsce oraz ich celu. Przykładem takiego podejścia jest model Veenhovena obejmujący cztery wymiary jakości życia, przedstawione na rys. 2. Swoje rozważania opierał na dwóch dychotomiach: rozróżnieniu między szansą na dobre życie a samym życiem (jego rezultatami) oraz między cechami zewnętrznymi, np. środowiskiem, a wewnętrznymi (jednostką).



**Rysunek 2.** Model jakości życia Veenhovena

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: R. Veenhoven [2000, s. 1-39].

Jedna z częściej stosowanych definicji mieszczących się w tej kategorii została sformułowana przez Quality of Life Group działającej w ramach Światowej Organizacji Zdrowia (WHO). Jakość życia definiowana jest jako postrzeganie przez jednostkę jej pozycji w życiu w kontekście kultury i systemów wartości akceptowanych przez społeczeństwo, w jakich żyje, oraz w relacji do jej celów życiowych, oczekiwań, zainteresowań [WHOQOL Group, 1995]. Na podkreślenie zasługuje uwzględnienie wielowymiarowości jakości życia oraz odniesienie do społeczno-kulturowych uwarunkowań dokonywanych subiektywnych ocen, co pozwala na pogodzenie przynajmniej opinii części badaczy tego zagadnienia wywodzących się z różnych dyscyplin naukowych.

W statystyce publicznej jakość życia definiowana jest jako satysfakcja, którą ludzie czerpią z różnych jego aspektów oraz z życia jako całości, a także elementy dotyczące odczuwanych stanów emocjonalnych oraz systemu wartości [GUS, 2017]. Taki sposób definiowania pozwala wykorzystywać zarówno wskaźniki

dotyczące obiektywnych warunków życia, jak i odczuwanej przez poszczególne osoby jego subiektywnej jakości.

W podobny sposób jakość życia jest postrzegana w polskiej literaturze – jako „stopień zaspokojenia ogółu (materialnych, duchowych i społecznych) potrzeb ludzkich, stan satysfakcji społecznej będący rezultatem postrzegania przez ludność całokształtu warunków, wszystkich istotnych wymiarów życia” [Rutkowski, 1987, s. 162]. Z kolei Z. Kędzior [2003, s. 15-18], podejmując problem jakości życia, wskazała na czynniki obiektywne (odnoszące się najczęściej do dobrobytu materialnego człowieka), społeczne (mierzone poziomem usług społecznych i infrastruktury) oraz czynniki subiektywne (odnoszące się do odczuć psychicznych jednostek, zadowolenia, poczucia satysfakcji i szczęścia). Definicja E. Bińczyk obejmuje „możliwość cieszenia się szacunkiem równych sobie, maksymalizowania wolności, dokonywania indywidualnych wyborów, wchodzenia w relacje z innymi, podejmowania działań uznawanych za sensowne, wykonywania pracy dającej satysfakcję i gwarancję tego, że jesteśmy komuś potrzebni” [Bińczyk, 2015, s. 9].

Podsumowując, jakość życia to pojęcie interdyscyplinarne, wielowymiarowe, trudne do zdefiniowania. Pogodzenie opinii badaczy reprezentujących różne dyscypliny naukowe i wypracowanie spójnej koncepcji wydaje się niemożliwe, szczególnie w krótkiej perspektywie. Jednak uwzględnienie różnych aspektów i perspektyw w gruncie rzeczy sprowadza się do próby odpowiedzi na podstawowe pytania: czym w istocie jest jakość życia? Jakie czynniki wpływają na jej ocenę? W jaki sposób można dokonać jej pomiaru? Jakie wskaźniki najlepiej oddadzą złożoność tego pojęcia? Pytania te wymagają podejścia holistycznego, w którym uwzględniane są zarówno obiektywne warunki dotyczące poszczególnych sfer życia, jak i subiektywne oceny dotyczące życia w ogóle.

## **1.2. Rola aktywności zawodowej w pomiarach jakości życia**

Mnogość definicji jakości życia implikuje różnorodność metod i narzędzi pomiarowych wykorzystywanych w tego rodzaju badaniach. Dostrzegając konieczność prowadzenia holistycznych badań nad jakością życia, w zdecydowanej większości łączone są dwie grupy wskaźników integrujące podejście obiektywne i subiektywne. Za ich prekursora uznaje się A. Campbella [1976], który wskazał, że nie można mierzyć szczęścia, wykorzystując ekonomiczne, obiektywne mierniki. W celu opisania jakości doświadczeń życiowych niezbędne jest

wykorzystanie miar subiektywnych odnoszących się do zadowolenia z życia, satysfakcji z życia oraz odczuwanego stresu. Wyniki przeprowadzonych przez autora badań wskazały, że ludziom żyjącym w różnych warunkach odpowiadają różne wzorce dobrostanu, a poprawie obiektywnych warunków życia nie zawsze towarzyszy zwiększone odczucie szczęścia czy satysfakcji z życia.

Współczesne analizy obejmują zarówno zasoby, jakimi dysponuje jednostka, jak i jej odczucia, co pozwala wyeliminować problemy i niedoskonałości wynikające z wyboru tylko jednej z perspektyw. Ograniczenie się tylko do perspektywy subiektywnej nie jest w pełni miarodajne, gdyż opiera się na opiniach jednostek. Natomiast uwzględnienie tylko obiektywnych wskaźników nie odzwierciedla rzeczywistych odczuć i doświadczeń ludzi [Owsiński i Tarchalski, 2008; Sompolska-Rzechuła, 2013; Osika, 2018, s. 355-370].

Pierwsze z podejść oraz wynikające z przyjętych założeń wyznaczniki obiektywne dotyczą całokształtu warunków życia, w tym sytuacji dochodowej, warunków życia i mieszkania, aktywności zawodowej, społecznej, uczestnictwa w kulturze i wypoczynku, korzystania z usług systemu ochrony zdrowia, ubezpieczenia i zabezpieczenia emerytalnego, postaw proekologicznych itp. [Felce i Perry, 1995; Słaby, 2007, s. 99-130; Grzega, 2012].

Subiektywna jakość życia odnosi się do kategorii odczuć, tzn. emocji pozytywnych (np. zadowolenia, satysfakcji) lub negatywnych (np. niezadowolenia), jak również uczuć (np. szczęścia), które podlegają wielowymiarowej ocenie. Przyjmuje się, że człowiek jest kompetentnym i miarodajnym źródłem informacji na temat swojego poczucia jakości życia, oceny codziennego funkcjonowania, a rolą badacza jest pozyskanie tych informacji. Do subiektywnych wskaźników oceny można zaliczyć m.in. ocenę dobrobytu oraz zadowolenia z jego poszczególnych aspektów, ocenę stanu zdrowia fizycznego, dobrostanu psychicznego i duchowego, realizacji życiowych celów oraz aspiracji, stopnia samoakceptacji, akceptacji społecznej czy uznania społecznego itp. Stosowane mierniki subiektywne nie dotyczą stanu rzeczy (np. poziomu dochodu), lecz oceny postrzegania tych stanów przez jednostki.

Jakość życia może być także postrzegana i oceniana jako całość lub poprzez wyodrębnienie różnych obszarów tworzących wielowymiarowy model jakości życia. Co istotne, podejścia te nie wykluczają się, tworząc swego rodzaju kontinuum – od ujęcia jednowymiarowego do kilkudziesięciu analizowanych obszarów jakości życia.

Podsumowując, badania jakości życia mogą być prowadzone przy wykorzystaniu różnych metod i wskaźników statystycznych<sup>1</sup>. Ich wybór determinowany jest w głównej mierze celem badania i to badacz decyduje o ich wyborze, odpowiadając sobie na pytanie: w jakim stopniu na jakość życia wpływa indywidualna sytuacja społeczno-ekonomiczna jednostki, a w jakim warunki polityczne, prawne, ekonomiczne, społeczne czy kulturowe, w jakich jednostka funkcjonuje. Uwzględniając powyższe oraz cel opracowania, warto podkreślić znaczenie aktywności zawodowej, a szczególnie wykonywanie pracy zarobkowej dla jakości życia. Praca stanowi bowiem jeden z kluczowych obszarów ludzkiego życia, któremu osoby dorosłe poświęcają nie tylko znaczną część budżetu czasu, jakim dysponują, ale także energii i zaangażowania. Z jednej strony stanowi źródło dochodu, co pozwala na zaspokajanie różnego rodzaju podstawowych potrzeb związanych z konsumpcją, z drugiej natomiast w trakcie realizacji obowiązków zawodowych zaspokajane są potrzeby wyższego rzędu związane z samorealizacją, szacunkiem czy przynależnością. Dla wielu osób praca może stanowić o sensie życia jednostki. Należy przy tym podkreślić, że satysfakcja z pracy lub jej brak będzie wpływać na życie osobiste człowieka (i odwrotnie) m.in. w kontekście zachowania równowagi w życiu (work-life balance), co nie pozostaje bez znaczenia dla jakości życia.

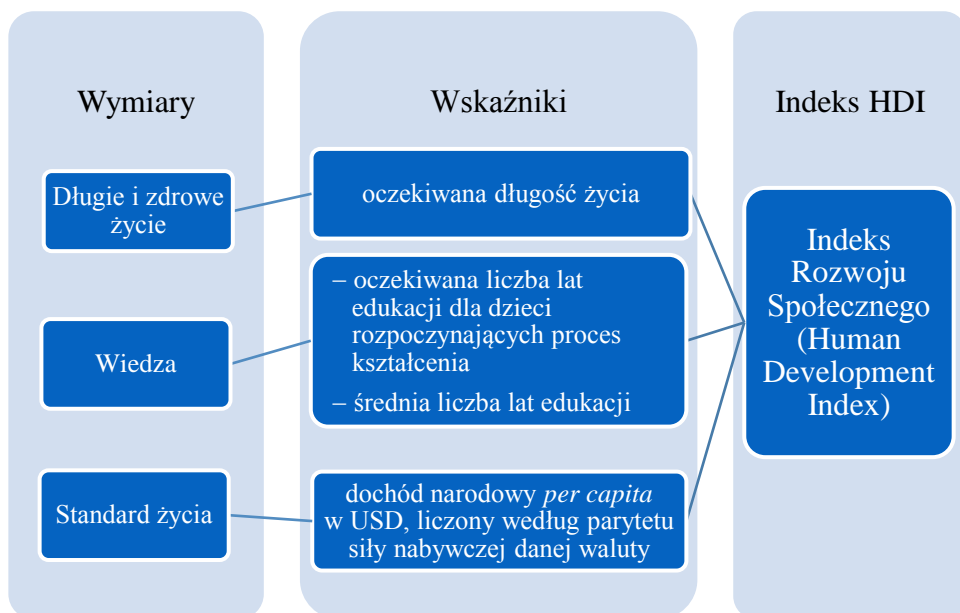
### 1.2.1. Wybrane inicjatywy międzynarodowe

Pomiar jakości życia stanowił przedmiot zainteresowania w wymiarze międzynarodowym już w latach 70. XX wieku. Wśród organizacji podejmujących to zagadnienie znajdują się m.in. Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ), Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) czy Unia Europejska (UE) i jej agencje. Jednak proponowana przez te organizacje metodologia oraz wskaźniki różnią się znacząco, co utrudnia prowadzenie analiz porównawczych.

Jednym z najbardziej rozpowszechnionych mierników jakości życia, choć niepozabawionym ograniczeń [Alkire, 2010; Payne i Phillips, 2011, s. 148-149; www1], jest indeks rozwoju społecznego HDI (Human Development Index), opracowany i przedstawiony w 1990 roku w raportach Human Development Report przez UNDP (United Nations Development Programme) – agendę ONZ do spraw rozwoju. Indeks HDI uwzględnia trzy wymiary oceny jakości życia przedstawione na rys. 3.

---

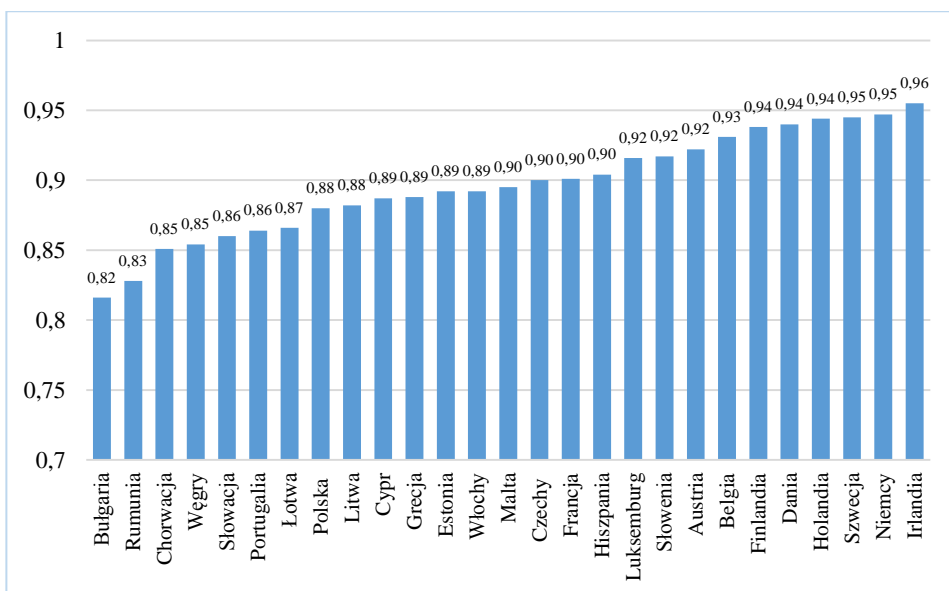
<sup>1</sup> Obszerny przegląd wskaźników społecznych i jakości życia oraz odpowiednich badań poczyniony od lat 60. XX wieku, z uwzględnieniem podziału na dyscypliny naukowe, można znaleźć w: Land, Michalos i Sirgy, red. [2012].



**Rysunek 3.** Indeks rozwoju społecznego (HDI) i jego komponenty

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www1.undp.org](http://www1.undp.org).

Jest on przykładem podejścia integrującego, w którym pomiar jakości życia obejmuje zarówno aspekty subiektywnego poczucia dobrobytu, jak i obiektywne kryteria oceny możliwości, jakie jednostce stwarza społeczeństwo. Biorąc pod uwagę, że analizy oparte na zestawie kilku wskaźnikach przedstawiają znacznie uproszczone postrzeganie rzeczywistości, niezbędne jest ich uzupełnienie o dodatkowe wskaźniki prezentujące zróżnicowanie i nierówności np. ze względu na płeć. Dlatego UNDP prezentuje dodatkowe indeksy: Inequality-adjusted Human Development Index (IHDI), Gender Development Index (GDI), Gender Inequality Index, Multidimensional Poverty Index (MPI). Niemniej jednak analiza zmian w rankingach HDI pozwala uzyskać ogólny obraz sytuacji społecznej poszczególnych krajów, choć należy pamiętać, że uogólnienia statystyczne uwzględniające wartość przeciętną nie oddają w pełni coraz bardziej zróżnicowanej i skomplikowanej rzeczywistości społeczno-gospodarczej.



**Wykres 1.** Ranking krajów UE według wskaźnika rozwoju społecznego (HDI) w 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z [www1](http://www1).

Pośród 189 analizowanych krajów Polska zajmuje 35. miejsce w rankingu, a wśród krajów UE – 20. Najwyższe miejsce w rankingu zajmują: Irlandia, Niemcy i Szwecja, natomiast najniższe – Bułgaria, Rumunia, Chorwacja i Węgry, co przedstawiono na wykresie 1. Uzyskany w Polsce wynik (0,880), mimo że niższy od średniej dla krajów OECD (0,900), potwierdza przynależność do grupy krajów o bardzo wysokim poziomie rozwoju społecznego. Od 1990 roku nastąpił wzrost o ponad 22,6% z początkowego stanu indeksu wynoszącego 0,718. Uwzględniając przestrzenne zróżnicowanie (regionalne i lokalne) występujące w kraju, wskaźnik IHDI, podobnie jak w przypadku większości innych państw, jest niższy i wynosi 0,813.

Konieczność prowadzenia badań komparatywnych przyczyniła się do włączenia OECD w prace nad pomiarem jakości życia, których jedną z kluczowych inicjatyw był Światowy Projekt ds. Pomiaru Rozwoju Społecznego (Global Project on Measuring the Progress of Societies), a następnie projekt „Lepsze życie” [Better Life Initiative, 2011 – [www2](http://www2)]. Efektem prowadzonych prac było opracowanie zestawu wskaźników dobrobytu, umożliwiających pomiar i porównania międzynarodowe, przedstawione na rys. 4. Badania jakości życia łączą się z główną misją organizacji – „Better policies for better life”, jak również stanowią podstawę wielu projektów horyzontalnych.



**Rysunek 4.** Komponenty Indeksu Lepszego Życia – Better Life Index (OECD)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www2.oecd.org](http://www2.oecd.org).

Zgodnie z przyjętymi założeniami ocenie podlegają określone obszary życia, a wśród nich znajdują się te, które stanowią silną stronę naszego kraju, np. edukacja oraz więzi społeczne, w innych odnotowywane są wyniki poniżej średniej, np. dochody, zdrowie, jakość środowiska czy zadowolenie z życia, co przedstawiono w tabeli 1. Nie ulega wątpliwości, że odpowiednie warunki mieszkaniowe – zapewnienie przestrzeni do nauki, pracy i wypoczynku – to jeden z podstawowych aspektów i wyznaczników życia. Niespełnianie określonych standardów może mieć negatywny wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne, relacje rodzinne oraz rozwój dzieci. Ważne w tym kontekście są kwestie dotyczące tego, jaką część w domowym budżecie stanowią koszty związane z posiadaniem i użytkowaniem określonego lokum, a zatem czynsz, opłaty za gaz, wodę, prąd, konserwację itp. W Polsce gospodarstwa domowe wydają średnio 21% skorygowanego dochodu do dyspozycji brutto na utrzymanie mieszkania, nieco powyżej średniej OECD wynoszącej 20%. Możliwości mieszkaniowe determinowane są m.in. dochodami gospodarstw domowych, które w Polsce na tle pozostałych krajów OECD nie należą do wysokich, mimo iż wskaźniki związane z aktywnością zawodową kształtują się na znacznie wyższym poziomie. O ile stopa bezrobocia długookresowego pozostaje na bardzo niskim poziomie (0,6% – 6. miejsce w rankingu), a wskaźnik zatrudnienia nie przekracza 69% (powyżej średniej), o tyle problematyczną kwestią pozostaje poziom wynagrodzeń, który kształtuje się znacznie poniżej średniej dla krajów OECD. W tych obszarach warto zwrócić uwagę na nierówności ze względu na płeć. Prawdopodobieństwo znalezienia pracy i uzyskiwania relatywnie wysokich dochodów warunkowane jest także w pewnym stopniu posiadanym wykształceniem. Edukacja odgrywa bowiem



kluczową rolę w procesie nabywania odpowiedniej wiedzy, umiejętności i kompetencji. W Polsce 93% osób w wieku 25-64 lata posiada wykształcenie co najmniej średnie, co znacznie przewyższa średnią (79%). Oprócz poziomu wykształcenia oraz liczby lat, które Polacy spędzają przeciętnie kształcąc się (17,6 lat), równie istotna jest jakość kształcenia. Jest ona oceniana na podstawie badań PISA. W 2018 roku przeciętny uczeń w Polsce uzyskał 513 punktów w zakresie umiejętności czytania, matematyki i nauk ścisłych, powyżej średniej OECD wynoszącej 488, dając nam 6. miejsce w rankingu za Estonią, Japonią, Koreą, Finlandią i Kanadą. Równie wysokie wskaźniki uzyskano w obszarze bezpieczeństwa oraz sieci społecznych. W Polsce 94% osób jest przekonanych, że zna kogoś, na kim może polegać w trudnych sytuacjach, co przewyższa średnią OECD (91%). Niepokojąca wydaje się dość niska ocena satysfakcji z życia w Polsce (6,1), która stanowi subiektywną ocenę zadowolenia z życia jako całości, podobnie jak możliwości zachowania równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym (WLB – work-life balance), co przedstawiono w tabeli 1<sup>2</sup>.

Uwzględniając poszczególne domeny, najwyżej ocenianymi w rankingu krajami są: Finlandia, Szwecja i Belgia, natomiast najniżej – Grecja i Portugalia, przy znacznym zróżnicowaniu ocen w poszczególnych obszarach życia. Dla Greków, podobnie jak dla Portugalczyków, szczególnie problematyczna pozostaje sytuacja na rynku pracy, która w znacznym stopniu determinuje uzyskiwane dochody, a w konsekwencji satysfakcję z życia. Niewiele lepiej sytuacja jest oceniana przez Włochów, przy czym warto podkreślić, że jest to kraj, który w obszarze równoważenia życia zawodowego i rodzinnego uzyskał najwyższe miejsce w rankingu, co w pewnym stopniu warunkowane jest kulturowo.

Podobna, integrująca koncepcja pomiaru jakości życia została przyjęta w UE. Jej kompleksowy charakter odnosi się do wielowymiarowego definiowania pojęcia jakości życia, uwzględnienia jej obiektywnych i subiektywnych badanych aspektów, wymagających wykorzystania metod ilościowych i jakościowych w badaniach prowadzonych zarówno na poziomie mikro (jednostki), jak i makro (np. społeczeństwa) oraz zmieniających się uwarunkowań, a także zależności występujących między nimi. Jest to efekt rozważań zapoczątkowanych w 2009 roku w ramach komunikatu Komisji Europejskiej „Wyjść poza PKB”, a w szczególności Raportu Komisji Stiglitz [Stiglitz, Sen i Fitoussi, 2013] dotyczącego doskonalenia pomiarów działalności gospodarczej i postępu społecznego, co miało kluczowe znaczenie dla wypracowania koncepcji pomiaru jakości życia z perspektywy europejskiego systemu statystycznego.

---

<sup>2</sup> W tabeli, podobnie jak w przypadku innych wskaźników, przedstawiono dane dla krajów członkowskich UE.

**Tabela 1.** Ranking krajów UE według Indeksu Lepszego Życia – Better Life Index (OECD) – w 2020 roku

Kraj	Warunki mieszkaniowe	Dochody	Praca	Spoleczeństwo	Edukacja	Środowisko	Zaangażowanie obywatelskie	Zdrowie	Satysfakcja z życia	Bezpieczeństwo	WLB
Polska	5,1	2,6	7,2	8	8,1	4,1	6,3	5,8	4,2	7,9	6,5
Czechy	5,4	2,5	7,7	9,1	7,8	6,3	3,5	6,3	6,7	7,0	8,4
Finlandia	6,4	3,8	8,2	8,9	8,2	9,8	5,4	7,6	10	9,3	7,3
Szwecja	6,9	5	8,3	7,8	8,3	9,8	6,9	8,6	8,1	8,6	8,1
Węgry	5,8	1,8	7,0	7,9	6,2	5,2	3,4	5,2	3,9	8,0	7,6
Austria	6,3	4,7	8,5	7,2	6,8	7,6	4,3	7,8	7,8	9,3	6,0
Belgia	7,6	5,2	8	6,0	7,9	5,8	7,2	8,1	6,5	6,4	7,7
Niemcy	7,0	4,8	8,9	6,2	7,6	7,7	5,3	7,1	8,1	8,3	8,0
Dania	6,3	3,3	8,7	8,3	8,0	8,3	6,8	7,5	8,8	9,2	8,6
Estonia	7,0	2,4	7,3	8,4	8,2	8,2	6,0	5,6	5,3	8,3	7,4
Grecja	5,3	1,8	3,0	0,5	6,4	3,9	3,5	8,4	3,1	7,5	7,0
Hiszpania	6,8	3,8	5,3	7,8	5,6	5,9	5,0	8,7	5,4	8,7	8,4
Francja	6,8	4,3	7,5	8,2	6,3	6,0	5,8	7,7	6,1	8,1	8,1
Irlandia	7,4	4,1	8,1	8,9	7,6	7,1	2,9	9,2	7,2	8,3	6,2
Włochy	5,5	3,6	5,8	5,6	4,9	5,0	6,6	8,3	5,4	8,0	9,4
Litwa	5,8	2,7	7,0	5,5	7,7	6,9	4,7	4,1	5,1	6,7	7,7
Luksemburg	7,1	9,3	8,7	6,5	4,7	7,2	6,7	8,0	8,4	9,4	7,4
Łotwa	4,5	1,3	6,9	7,1	7,5	6,4	4,0	4,0	4,5	7,4	7,5
Holandia	7,5	4,1	9,1	8,0	7,7	7,6	7,4	8,2	8,7	8,9	8,2
Portugalia	6,8	2,9	6,5	4,8	4,9	8,1	1,8	5,8	3	8,9	6,7
Słowacja	3,6	2	6	8,4	5,9	4,8	6,8	6,2	5,5	8,3	7,1
Słowenia	6,9	2,8	7,5	8,5	8,1	6,8	4,3	7,3	5,3	9,7	6,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www2.oecd.org](http://www2.oecd.org).

Realizacja postulatów zawartych w tych dokumentach pozwoliła na opracowanie zestawu europejskich wskaźników jakości życia, przedstawionych na rys. 5. Wypracowany przez ekspertów model uwzględnia 9 sfer, z czego 8 pierwszych obszarów koncentruje się na możliwościach (*capabilities*), które stanowią sieć zasobów, natomiast ostatnią domenę stanowi postrzegana, subiektywna ocena własnego życia – poziom satysfakcji, jaką człowiek czerpie z życia, a także uwzględnienie elementów dotyczących odczuwanych stanów emocjonalnych oraz systemu wartości, poczucia sensu życia (*overall experience of life*). W ramach każdego z obszarów głównych wydzielono domeny szczegółowe (*sub-dimensions*), które analizowane są przy pomocy różnych wskaźników, zarówno złożonych, jak i prostych, przy czym nie opracowano jednego, syntetycznego wskaźnika jakości życia. Większość danych pozyskiwana jest z Europejskiego badania dochodów i warunków życia ludności (EU-SILC) [www3].



**Rysunek 5.** Obszary jakości życia uwzględniane w badaniach Eurostatu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: www3.

W kontekście prowadzonych rozważań istotny jest dobór wskaźników związanych z aktywnością zawodową, wpływających na jakość życia w ujęciu ilościowym i jakościowym, które mają charakter komplementarny, co przedsta-

wiono na rys. 6<sup>3</sup>. Podstawowych informacji dostarcza wskaźnik zatrudnienia oraz stopa bezrobocia, w tym bezrobocia długotrwałego. Ze względu na niewystarczający i nieadekwatny do współczesnej sytuacji na rynku pracy zakres informacji wynikających z tych wskaźników, dodatkowo uwzględniana jest skala niepełnego zatrudnienia (*underemployment*). Populacja niepełnozatrudnionych obejmuje osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu, które chciałyby pracować w większym wymiarze godzin tygodniowo i byłyby gotowe do podjęcia pracy w takim wymiarze. Pomimo tego, że są to osoby pracujące, to ich potencjał (czas, jaki mogłyby przeznaczyć na pracę zawodową) nie jest w pełni wykorzystany.



**Rysunek 6.** Wskaźniki jakości życia dotyczące aktywności zawodowej w ujęciach ilościowym i jakościowym

Źródło: Opracowane własne na podstawie: [www4](http://www4).

W odniesieniu do jakości zatrudnienia uwzględniane są różne kategorie, w tym dochody (odsetek osób uzyskujących niskie dochody), czas pracy (w tym praca w godzinach atypowych, w porze nocnej), równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, bezpieczeństwo i higiena pracy (wypadki przy pracy), jak również satysfakcja z pracy.

<sup>3</sup> Wybrane wskaźniki zostały poddane analizie w dalszej części opracowania.

Warto przy tym wskazać, że obok osób aktywnych zawodowo, a szczególnie pracujących, w populacji osób w wieku produkcyjnym znajdują się także osoby bierne zawodowo, których działania także są uwzględniane w tym obszarze. Ta liczna grupa obejmuje m.in. studentów, osoby opiekujące się innymi członkami rodziny (np. dziećmi, osobami niepełnosprawnymi), część emerytów (przed ukończeniem 65. roku życia) oraz inne osoby, które np. ze względu na stan zdrowia opuściły rynek pracy. Wiele tych osób, podobnie jak wśród aktywnych zawodowo, wykonuje nieodpłatną pracę, która powinna być doceniana, a która wpływa na jakość życia, co zostało uwzględnione w badaniach Eurostatu.

Innym przykładem holistycznego podejścia do badań jakości życia są działania realizowane przez ustanowioną w 1975 roku Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), będącą trójstronną agencją UE [Rozporządzenie, 2019/127]. Prowadzone analizy odwołują się do wyników trzech powtarzalnych badań: Europejskiego Badania Jakości Życia (EQLS), Badania Warunków Życia w Europie (EWCS) oraz Europejskiego Badania Przedsiębiorstw (ECS).

Koncepcja badania jakości życia Eurofound została opracowana z uwzględnieniem rekomendacji i rozwiązań wypracowanych w ramach różnych inicjatyw, łącząc perspektywę subiektywną i obiektywną [Berger-Schmitt i Noll, 2000]. Badania prowadzone są w odstępach 4-5-letnich i koncentrują się zarówno na kwestiach, takich jak warunki mieszkaniowe, deprywacja, aktywność ekonomiczna i warunki pracy, rodzina, stan zdrowia i samopoczucie, jak i subiektywnych odczuciach, takich jak szczęście, poziom zadowolenia z życia czy poziom uczestnictwa w życiu społecznym. Ostatnia, czwarta edycja badania została przeprowadzona w 2016 roku, a kwestionariusz składał się ze 104 pytań i 262 pozycji. Regularność prowadzonych badań pozwala na monitorowanie kluczowych tendencji w różnych obszarach jakości życia w dłuższej perspektywie. Ze względu na wagę niniejszej problematyki oraz wpływ pandemii COVID-19 na życie obywateli, warunki i jakość życia stanowią jeden z sześciu obszarów ujętych w programie prac Eurofound na lata 2021-2024, podobnie jak w badaniach planowanych przez inne organizacje międzynarodowe.

Pandemia COVID-19 i konieczność monitorowania jej wpływu na życie obywateli UE spowodowała, że ze względu na różnego rodzaju obstrzeżenia podjęto badania internetowe. Pierwsze badanie zrealizowano w kwietniu 2020 roku w czasie pierwszego lockdownu, kolejne odpowiednio w: lipcu 2020 roku, marcu 2021 roku, październiku-listopadzie 2021 roku. Zaplanowane zostały badania na marzec-maj 2022, których wyniki pozwolą na ocenę zmian życia Europejczyków w ciągu ostatnich 2 lat. Dane obejmują m.in. ocenę satysfakcji z życia, poczucie szczęścia, zdrowie fizyczne i psychiczne, w tym poczucie osamotnie-

nia, depresję itp. Ważne miejsce zajmują kwestie związane z sytuacją zawodową, w tym pracą zdalną, czasem pracy, jakością pracy, doświadczeniami pracy z domu, bezpieczeństwem pracy, równowagi w życiu zawodowym i prywatnym z uwzględnieniem zróżnicowania przestrzennego, płci i wieku respondentów [Eurofound, 2020abc].

Podsumowując, badania jakości życia stanowią jeden z kluczowych aspektów działalności zaprezentowanych organizacji i instytucji o zasięgu międzynarodowym. Na podstawie analizy obszarów jakości życia (zblizonych do siebie) uwzględnianych w prowadzonych badaniach, mogłoby się wydawać, że są one kompatybilne. Niestety porównywanie wyników badań różnych organizacji jest utrudnione ze względu na różnorodność uwzględnianych w nich wskaźników.

Dla przykładu we wszystkich badaniach brany jest pod uwagę aspekt związany z edukacją, przy czym w przypadku HDI uwzględniane są przewidywane lata nauki (w Polsce oszacowane na 12,5 roku), OECD odnosi się również do lat nauki (w Polsce oszacowanych na 17,6), ale także odsetka osób posiadających wykształcenie co najmniej średnie oraz jakości kształcenia (testy PISA). Z kolei w badaniach prowadzonych przez Eurostat uwzględniany jest m.in. udział w populacji osób z danym poziomem wykształcenia, udział osób w wieku 25-64 lata w kształceniu i szkoleniu (LLL), odsetek osób wykazujących określony poziom umiejętności cyfrowych czy znajomości języków obcych.

Podobne zróżnicowanie dotyczy aspektów związanych z aktywnością zawodową: w przypadku badań OECD analizowany jest przede wszystkim wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia długookresowego, przeciętne wynagrodzenie w danym roku, bezpieczeństwo pracy w kontekście przewidywanego braku zarobków w przypadku utraty pracy, w badaniach prowadzonych przez Eurostat – wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia, w tym bezrobocie długookresowe, wskaźniki odnoszące się do jakości zatrudnienia (np. praca tymczasowa, WLB, bezpieczeństwo pracy, dochody z pracy), satysfakcja z pracy.

Niezależnie od różnic w metodologii, w tym w doborze wskaźników, badania potwierdzają, że wysoka jakość życia charakteryzuje Skandynawię oraz Europę Zachodnią, natomiast znacznie niżej jest ona oceniana przez mieszkańców Europy Środkowo-Wschodniej, np. Bułgarii, czy basenu morza Śródziemnego, np. Grecji. W większości przypadków wysoka jakość życia jest skorelowana z odczuwanym szczęściem. Należy również podkreślić, że oceny dotyczące poszczególnych domen jakości życia wykazują znaczne zróżnicowanie, czego przykładem jest Polska.

## 1.2.2. Badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny

Badania jakości życia w Polsce realizowane są zarówno przez instytucje statystyki publicznej, ośrodki naukowe, jak i indywidualnych badaczy. Przyjęte metody badawcze, zakres czy skala badań (lokalna, regionalna, krajowa) są zróżnicowane i podporządkowane celom badawczym. Badania prowadzone są także w różnych przekrojach społeczno-zawodowych.

Podstawowym źródłem informacji na temat jakości życia w Polsce są badania prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny<sup>4</sup>. Przyjęta przez GUS koncepcja pomiaru jakości życia nawiązuje do rekomendacji międzynarodowych, co wynika m.in. z faktu, że statystyka publiczna stanowi integralną część europejskiego systemu statystycznego, w związku z tym w przyjętej przez GUS koncepcji pomiaru jakości życia uwzględnia się 9 wymienionych wcześniej domen. Należy jednak wskazać, że system wskaźników społecznych, charakterystyczny przede wszystkim dla obiektywnego pomiaru, został rozszerzony. W badaniach jakości życia wykorzystywane są dane pochodzące z różnych źródeł, w tym: Badania budżetów gospodarstw domowych, Europejskiego badania dochodów i warunków życia (EU-SILC), Badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL), Badania spójności społecznej (BSS), Badania budżetu czasu czy Europejskiego badania stanu zdrowia ludności (EHIS).

W kontekście prowadzonych rozważań niezbędne jest porównanie wskaźników zaliczanych do obszaru „Główny rodzaj aktywności, praca” stosowanych przez GUS i Eurostat. O ile część wskaźników powtarza się (np. wskaźnik zatrudnienia, stopa bezrobocia, w tym bezrobocia długookresowego, poziom wynagrodzeń czy satysfakcja z pracy), o tyle część została wprowadzona dodatkowo, np. odsetek NEET (młodzieży, która nie pracuje oraz nie uczestniczy w dalszym kształceniu i szkoleniu), pracujący powyżej 50 godzin tygodniowo czy mediana świadczeń emerytalnych, co przedstawia rys. 7.

---

<sup>4</sup> Odrębnym badaniem prowadzonym w Polsce w latach 2000-2015, w którym jakość życia zajmowała istotne miejsce, była Diagnoza Społeczna. Jej autorzy wyodrębnili osiem obszarów składających się na tę kategorię: poziom cywilizacyjny, dobrobyt materialny, dobrostan społeczny, fizyczny i psychiczny, liczba patologii, poziom stresu i kapitał społeczny [Czapiński i Panek, red., 2015].





**Rysunek 7.** Składowe jakości życia w obszarze aktywności zawodowej według GUS

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS [2017, s. 8].

Przytoczone przykłady badań stanowią zaledwie fragment analiz prowadzonych od kilku dekad zarówno w Polsce, jak i w wymiarze międzynarodowym. Nie ulega wątpliwości, że jakość życia na stałe została wpisana jako jeden z aspektów uwzględnianych we wskaźnikach rozwoju, a jednym z kluczowych jej obszarów jest aktywność zawodowa. Warto jednak pamiętać, że uwzględniane obszary powinny być dostosowywane do zmieniających się warunków i tendencji obserwowanych zarówno w gospodarce, jak i społeczeństwie.

### 1.3. Subiektywny dobrobyt i jego domeny w badaniach jakości życia

Biorąc pod uwagę, że pomiar jakości życia nie byłby pełny bez odniesienia do subiektywnej oceny zadowolenia i poczucia szczęścia, zarówno w badaniach OECD, Eurostatu, Eurofoundu, jak i w badaniach własnych, których wyniki zostaną zaprezentowane w dalszej części opracowania, ten aspekt zajmuje ważne miejsce. Niezbędne w tym przypadku wydaje się uwzględnienie różnic wartości, priorytetów, norm kształtowanych w poszczególnych krajach w określonym kontekście kulturowym, społecznym, historycznym, jak również pewnych subtelnych różnic w postrzeganiu pojęć, takich jak subiektywny dobrobyt, zadowolenie z życia oraz poczucie szczęścia.

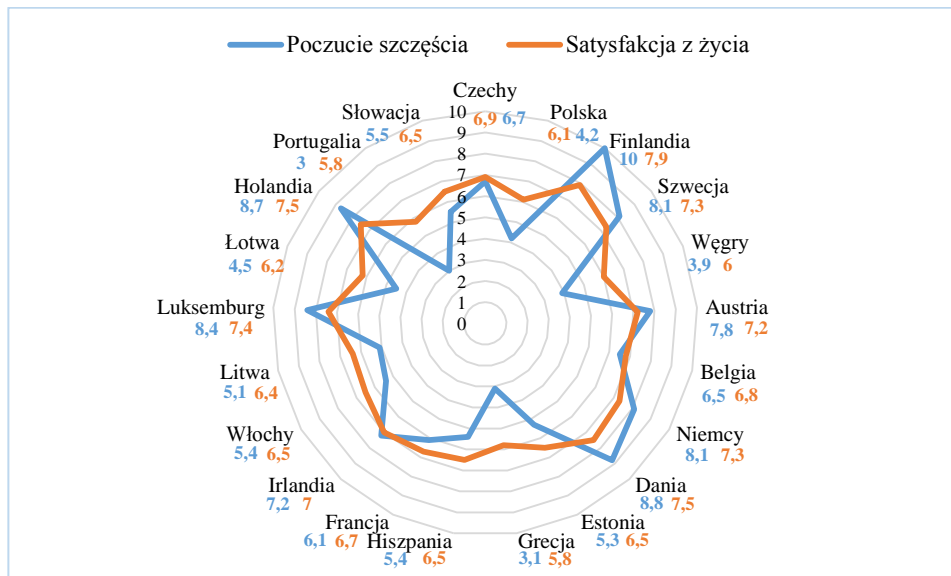
Pojęcia te, choć bezpośrednio ze sobą powiązane, nie powinny być traktowane jako synonimy. Według Dienera [1984] i jego współpracowników [1985] subiektywny dobrostan składa się z dwóch głównych komponentów: emocjonalnego oraz poznawczego. Ocena dobrostanu psychicznego odnosi się do odczuwania pozytywnych emocji i względnego braku negatywnych. Dobrostan psychiczny związany jest z pozytywnym nastawieniem do życia, które pozwala jednostce dążyć do realizacji celów i zmagać się z przeciwnościami losu. Odczuwanie szczęścia jest bezpośrednim doświadczeniem chwili – choć przyjemne, ostatecznie jest ulotne [Argyle, 2004]. Zdrowe, dostatnie życie z pewnością obejmuje chwile szczęścia, ale samo szczęście zwykle nie zapewnia satysfakcjonującego życia [Wijngaards, King i Burger, 2022].

Drugim z aspektów postrzegany jest jako satysfakcja z życia, która odnosi się do wielu płaszczyzn, np. pracy, własnych osiągnięć, życia rodzinnego, kontaktów społecznych, warunków życia itp. Według Veenhovena [1996] satysfakcja z życia to stopień, w jakim osoba pozytywnie ocenia ogólną jakość swojego życia jako całości, jak bardzo dana osoba lubi życie, które prowadzi. W podobny sposób satysfakcję z życia postrzegają Bradley i Corwyn [2004], wskazując, że odzwierciedla ona zarówno stopień zaspokojenia określonych potrzeb, jak i zakres celów, które jednostka uważa za osiągalne.

Oceny satysfakcji z życia można dokonać poprzez porównanie własnej sytuacji z ustalonymi przez siebie standardami, wytyczonymi celami [Veenhoven, 1996], przy uwzględnieniu indywidualnych kryteriów charakterystycznych dla każdego człowieka. Na ocenę satysfakcji z życia wpływają zarówno indywidualne przeżycia, doświadczenia, jak i obiektywne czynniki oddziałujące na człowieka. Należą do nich: czynniki wewnętrzne (osobowość), zewnętrzne (sytuacyjne, takie jak status materialny czy stan cywilny), biologiczne (genetyczne, takie jak płeć czy wiek), czynniki kulturowe, zasoby osobiste, doświadczenia życiowe osoby i ich interpretacja. Nie bez znaczenia jest również funkcjonowanie osoby w sytuacjach trudnych lub stresujących [Skórska, 2022].

Różnice w definiowaniu poszczególnych pojęć implikują problemy ich pomiaru. W badaniach prowadzonych przez OECD zostały uwzględnione pytania dotyczące satysfakcji z życia oraz poczucia szczęścia. Uzyskana w 2020 roku średnia w całej UE wyniosła 6,7 (w skali od 0 do 10). Najwyższe wskaźniki uzyskano w Finlandii, Danii i Holandii. Niepokojąco wydaje się stosunkowo niska pozycja w rankingu Polski (6,1), niższe wskaźniki uzyskano jedynie w Grecji, Portugalii i na Węgrzech, co pokazuje wykres 2. Interesujące wydają się również odpowiedzi na pytanie o szczęście, w przypadku krajów o niskim poziomie zadowolenia z życia (Polska, Węgry, Grecja) poczucie szczęścia wydaje się jeszcze niższe, natomiast w krajach o najwyższym poziomie zadowolenia z życia,

szczęście jest również na wysokim lub nawet wyższym poziomie [GUS, 2021, s. 88-91]. Tak niski poziom zadowolenia z życia i szczęścia w Grecji czy Portugalii można częściowo tłumaczyć tym, że należały one do krajów najbardziej dotkniętych pandemią COVID-19



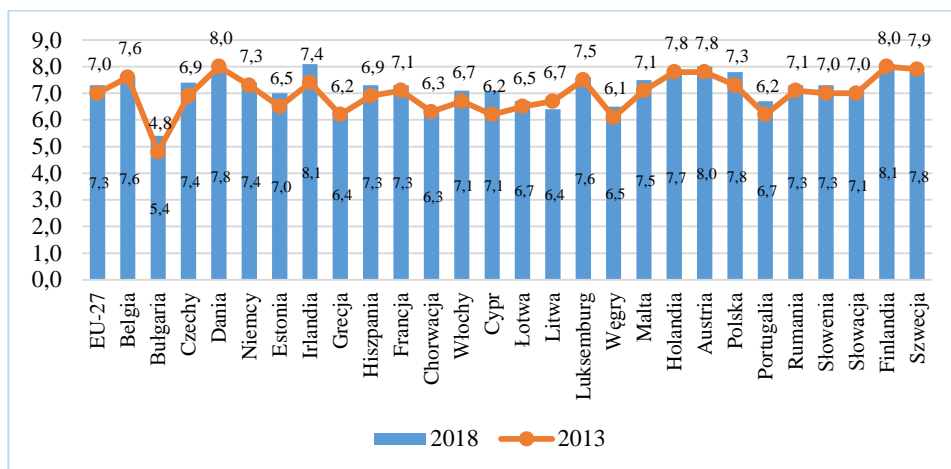
**Wykres 2.** Satysfakcja z życia oraz poczucie szczęścia w krajach UE według OECD

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z bazy OECD [www2].

W ramach badań prowadzonych przez Eurostat zostały wyróżnione trzy subkategorie: zadowolenie z życia, poczucie szczęścia (obecność pozytywnych uczuć, takich jak radość i brak negatywnych uczuć, takich jak smutek lub gniew) oraz poczucie sensu w życiu<sup>5</sup>. Respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania: Na ile jest Pan/i zadowolony/a ze swojego życia? oraz Ogólnie rzecz biorąc, na ile Pan/i czuje się szczęśliwa?

<sup>5</sup> Warto wspomnieć, że zgodnie z założeniami psychologii pozytywnej oraz analizami prowadzonymi m.in. przez Seligmana szczęście jest pochodną trzech stylów życia: związanego z odczuwaniem prostych przyjemności zmysłowych, zadowolenia, optymizmu (*the pleasant life*), będącego efektem zaangażowania w pracę, realizację celów, budowania bliskich relacji (*the engaged life*) oraz związanego z zaangażowaniem nie tylko w relacje z bliskimi, ale także w działalność nadającą sens życiu, np. rozwój społeczności lokalnej, społeczeństwa demokratycznego itp. (*the meaningful life*). Zachowanie równowagi między nimi jest warunkiem spełnienia w życiu [Seligman, 2002; Seligman, Parks i Steen, 2004]. Raporty z wielu badań oraz publikacje prezentowane są m.in. na stronie: <https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/reports/reports-in-the-world-database-of-happiness/> [www5].

Analizując pierwszą subkategorię, która skupia się na refleksji dotyczącej obecnych i przeszłych doświadczeń i odnosi się do całego życia, warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie występujące w UE. Podobnie jak w innych badaniach, najwyższe wskaźniki (w skali od 0-10) uzyskała Finlandia, Irlandia i Austria (powyżej 8,0). Pewnym zaskoczeniem jest wynik uzyskany przez Polskę (7,8), znacznie przekraczający średnią unijną, co przedstawia wykres 3. Najniższy poziom zadowolenia charakteryzuje Bułgarię (5,4), Chorwację, Grecję i Litwę (6,4), na co pewien wpływ nadal wywierają czynniki historyczne i ekonomiczne. Większość tych krajów charakteryzuje relatywnie niski poziom dochodów oraz wspólna przeszłość – przynależność do byłego bloku socjalistycznego. Warto podkreślić, że w ostatniej dekadzie przeciętna satysfakcja z życia w większości krajów wzrosła, z wyjątkiem Litwy, Danii, Szwecji i Holandii. Największe wzrosty odnotowano na Cyprze, w Irlandii, Czechach, Estonii, Polsce i Portugalii (wzrost o 0,5-0,9).



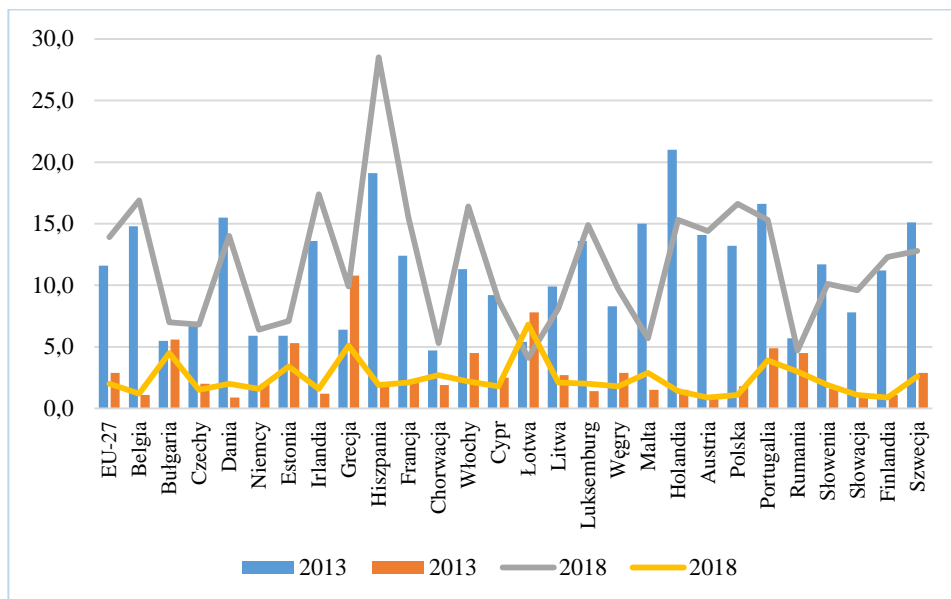
**Wykres 3.** Ocena satysfakcji z życia w latach 2013 i 2018 w krajach UE<sup>6</sup>

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www4](http://www4).

Ważnym uzupełnieniem prowadzonych analiz jest uwzględnienie stanów emocjonalnych, odczuć, występowania pozytywnych uczuć, które w badaniu odnoszą się do odsetka osób szczęśliwych (zawsze lub przez większość czasu), oraz tych, które nie czują się w ten sposób nigdy (w ciągu ostatnich czterech tygodni). Ten wymiar został przedstawiony na wykresie 4. Analiza danych wskazuje na korelację występującą pomiędzy wysokim poziomem zadowolenia z życia

<sup>6</sup> Analizowane dane dotyczą lat 2013 i 2018, ponieważ stanowią najbardziej aktualne dane, jakimi dysponuje Eurostat w tym obszarze.

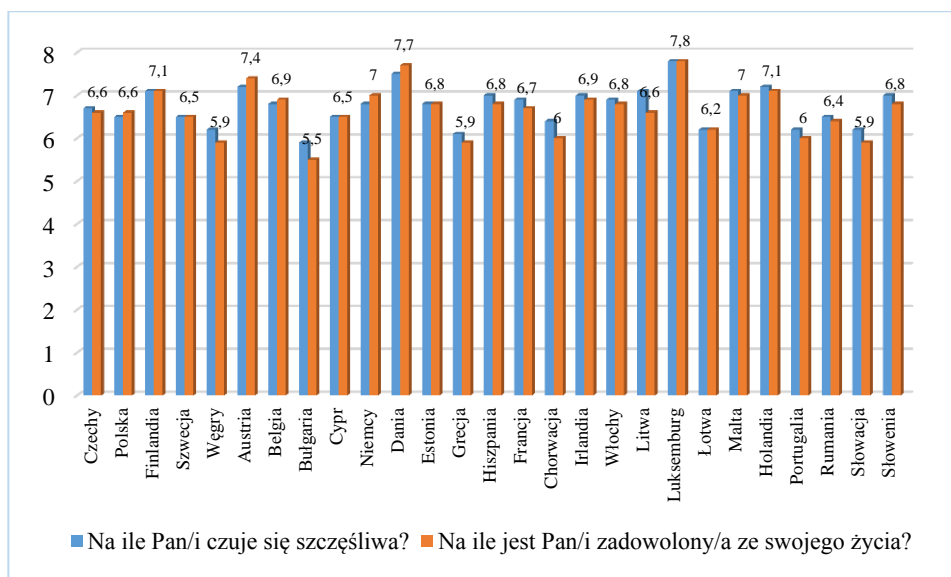
i wysokim odsetkiem osób szczęśliwych, czego przykładem jest Irlandia, Finlandia czy Austria (76-80%). Podobna sytuacja charakteryzuje kraje o najniższych wskazaniach w obu przypadkach, takich jak Bułgaria czy Grecja, w których jednocześnie istnieje bardzo wysoki odsetek osób nigdy nieczujących się szczęśliwe (4,5-5%). Pewnym odstępstwem jest wynik charakteryzujący Łotwę, gdzie odnotowano najniższy odsetek osób szczęśliwych (30%) i najwyższy odsetek osób nieodczuwających szczęścia (6,8%). Co więcej, porównanie danych z lat 2013 i 2018 wskazuje, że jest to pogłębiający się problem.



**Wykres 4.** Odsetek osób szczęśliwych w latach 2013 i 2018 w krajach UE

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www4](http://www4).

Dzięki badaniom prowadzonym w trakcie pandemii przez Eurofound możliwa jest analiza aktualnych wyników, obejmujących lata 2020 i 2021. Pomijając szczegółową analizę wszystkich pytań, warto odnieść się do dwóch podstawowych, analogicznych zagadnień. Zadowolenie z życia i szczęście w Polsce (6,6), podobnie jak w badaniach Eurostatu, oceniane są na poziomie niższym niż średnia UE (7,4), natomiast są one na poziomie porównywalnym z Czechami, Litwą czy Francją. Nieco zaskakujący jest stosunkowo niski poziom zadowolenia z życia w Szwecji (6,5), ponieważ kraje skandynawskie zazwyczaj zaliczane są do grupy państw o wysokiej jakości i satysfakcji z życia.



**Wykres 5. Ocena zadowolenia z życia w 2021 roku**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [www6](#).

Najwyższe wyniki uzyskano w Luksemburgu, Danii oraz Austrii, natomiast najniższe w Bułgarii, Słowacji, Grecji i na Węgrzech, co prezentuje wykres 5. Największą różnicę między poziomem zadowolenia z życia a odczuwanym szczęściem odnotowano w Bułgarii, Chorwacji i na Litwie. Należy zauważyć, że 68% respondentów w UE optymistycznie postrzega swoją przyszłość, przy znacznym zróżnicowaniu pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi. Najniższy wskaźnik charakteryzuje Grecję (31%), a najwyższy Szwecję (85%) [Eurofound, 2020a, s. 30].

Podsumowując, podobnie jak w badaniach jakości życia, porównanie wyników badań satysfakcji z życia nie daje jednoznacznych wyników. Zgodne wyniki występują w przypadku krajów o najniższym poziomie zadowolenia z życia – Grecji, Węgier, Portugalii, Łotwy – oraz Danii jako przykładu kraju zajmującego najwyższe miejsca w rankingach. Istnieją jednak znaczne różnice między innymi krajami. Na przykład w badaniu Eurofound Polska znalazła się na 15. miejscu, a w badaniu OECD na 19. miejscu. Finlandia od wielu lat znajduje się na szczycie większości rankingów, ale w badaniach Eurofound zajęła 4. miejsce.

W badaniach realizowanych przez GUS [2017, s. 22] w odniesieniu do ocen subiektywnych dobrostanu Polaków zaproponowano 5 wskaźników o charakterze syntetycznym. Uzyskane wyniki kształtują się w następujący sposób:

- złożony wskaźnik dobrego samopoczucia (BSS) – 50,2%,
- złożony wskaźnik złego samopoczucia (BSS) – 4,5%,

- poczucie sensu w życiu (EU-SILC) – 78,5%,
- poczucie optymizmu (EU-SILC) – 71,7%,
- zadowolenie z życia ogólnie rzecz biorąc (EU-SILC) – 81,5%.

Ważne miejsce odgrywa badanie spójności społecznej, w ramach którego pozyskiwane są informacje nie tylko o poziomie ogólnej satysfakcji z życia z uwzględnieniem różnych cech socjodemograficznych Polaków, ale także o zadowoleniu z różnych aspektów życia, takich jak: relacje międzyludzkie, życie zawodowe, zdrowie, ilość i sposób spędzania wolnego czasu czy sytuacja materialna. Ponadto, analogicznie jak w badaniach ESS, uwzględniono pomiar sensu w życiu w kontekście tzw. eudajmonistycznego pojmowania dobrobytu subiektywnego [OECD, 2013] oraz samopoczucia.



**Rysunek 8.** Wskaźnik dobrej subiektywnej jakości życia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS [2020, s. 252].

Na podstawie uzyskanych informacji został skonstruowany wskaźnik dobrej subiektywnej jakości życia, który definiowany jest jako odsetek osób w wieku 16 lat i więcej, które jednocześnie: były zadowolone ze swojego życia, miały poczucie sensu w życiu oraz charakteryzowały się dobrym samopoczuciem [GUS, 2020, s. 252], co przedstawia rys. 8. W 2018 roku odsetek ten osiągnął prawie 40% mieszkańców Polski.

Podsumowując, wysoka satysfakcja z życia sugeruje, że jakość życia w danej populacji jest dobra, natomiast niska satysfakcja znajduje odzwierciedlenie w niskiej jakości życia. Ponadto warto zwrócić uwagę na korelacje pomiędzy



satysfakcją z życia a jej poszczególnymi aspektami, w tym dochodami, stanem zdrowia fizycznego, psychicznego nie tylko w danym momencie, ale także w przyszłości [Ferguson i in., 2015; Lombardo i in., 2018]. Z perspektywy prowadzonych rozważań szczególnie istotny jest związek pomiędzy satysfakcją z życia a zadowoleniem z pracy i czasu wolnego, co potwierdzają liczne badania [Judge i Watanabe, 1993; Lloyd i Auld, 2002; Van Praag, Frijters i Ferrer-I-Carbonell, 2003; Van Praag i Ferrer-I-Carbonell, 2004; Spiers i Walker, 2009; Christoph, 2010].

---

# Ocena wybranych aspektów jakości życia w świetle badań empirycznych

# 2

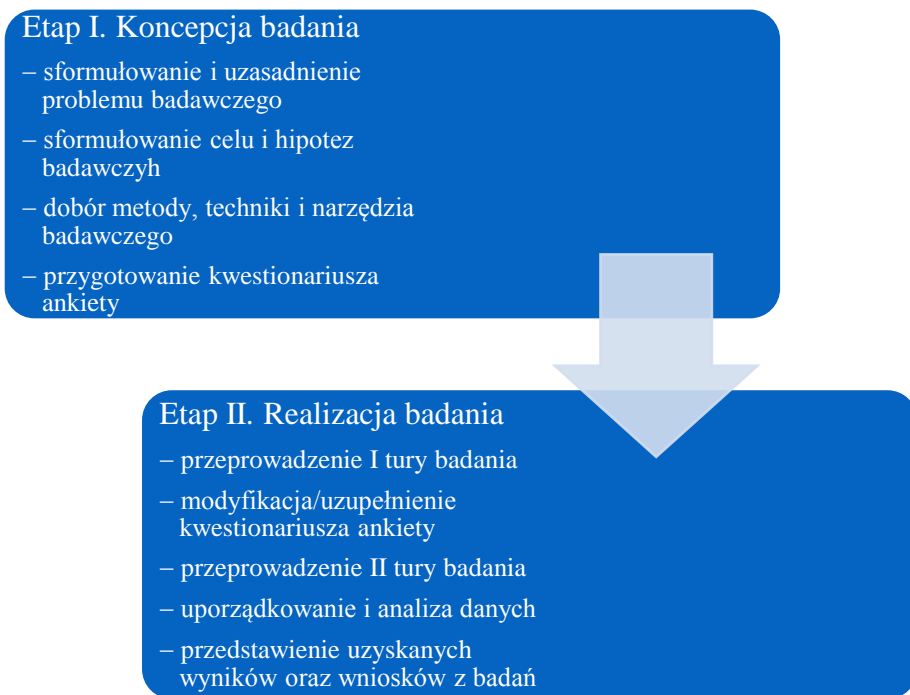
## Rozdział

### 2.1. Organizacja i przebieg badań

Pomiar jakości życia obejmuje wiele ważnych i zróżnicowanych aspektów ludzkiego istnienia, w ramach którego ważne miejsce odgrywa podejście subiektywne, utożsamiające jakość życia z satysfakcją, jaką ludzie odczuwają w różnych dziedzinach swojego życia. Prawidłowe zaplanowanie i przeprowadzenie badania wpływa na wiarygodność dokonywanych obserwacji oraz wniosków formułowanych na ich podstawie. Wymaga to przyjęcia poprawnych rozwiązań metodologicznych oraz przestrzegania określonych zasad i procedur postępowania badawczego rozumianego jako uporządkowany ciąg elementów powiązanych ze sobą strukturalnie, funkcjonalnie i czasowo [Brzeziński, 1999].

Przyjmując za Silvermanem [2007, s. 32], że metodologia odnosi się do praktycznej działalności badacza, którą ten podejmuje, badając określone zjawisko, i obejmuje m.in. metody zbierania danych, formy ich analizy i inne czynności wykonywane w czasie planowania i przeprowadzania badań, przebieg badań obejmował następujące, kluczowe dla weryfikacji rezultatów etapy, przedstawione na rys. 9.

Cały proces metodyczny został ukierunkowany na pozyskanie materiału badawczego, który posłużył do przedstawienia i oceny wybranych aspektów jakości życia Polaków, ze szczególnym uwzględnieniem ich aktywności zawodowej.



**Rysunek 9.** Procedura badawcza

Źródło: Opracowanie własne.

### 2.1.1. Cele i pytania badawcze

Głównym celem badań była kompleksowa ocena jakości życia Polaków na poziomie indywidualnym. Ze względu na kompleksowość i złożoność oraz wielowymiarowość tej kategorii w badaniu zostały uwzględnione różne dziedzinowe pola obserwacji, w tym: warunki mieszkaniowe, warunki pracy, zdrowie, czas wolny, sytuacja materialna, sytuacja rodzinna i życiowa, choć w różnym zakresie. Podjęta w opracowaniu problematyka wymagała w jego dalszej części odniesienia się tylko do wybranych aspektów jakości życia powiązanych z aktywnością zawodową respondentów, przy uwzględnieniu ich płci.

W związku z powyższym celem poznawczym było przedstawienie istoty aktywności zawodowej, a szczególnie pracy zarobkowej jako kluczowego elementu jakości życia, wraz z uwzględnieniem różnic ich postrzegania przez kobiety i mężczyzn. Z tak sformułowanym celem skorelowane są pytania badawcze, które są zbieżne z pytaniami przedstawionymi we wstępie, aczkolwiek mają znacznie bardziej szczegółowy charakter i dotyczą następujących kwestii:

- Jak Polacy oceniają jakość swojego życia oraz jej wybrane aspekty? Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany ich opinii?
- Co stanowi o udanym, szczęśliwym życiu?
- Czy pandemia COVID-19 wpłynęła na satysfakcję z życia zawodowego i pozazawodowego?
- Jakie czynniki wpływają na satysfakcję z pracy?
- Jakie są oczekiwania Polaków dotyczące organizacji pracy?
- Jakie wady i zalety pracy zdalnej dostrzegają respondenci?
- Czy Polacy są zadowoleni z ilości wolnego czasu oraz sposobów jego spędzania?
- Czy płeć stanowi istotny czynnik różnicujący uzyskiwane opinie?

Treści zawarte w kolejnych rozdziałach monografii stanowią próbę odpowiedzi na tak sformułowane pytania badawcze.

### **2.1.2. Wybór metody badań własnych**

Warunkiem rzetelnych badań, obok poprawnie sformułowanych celów, problemów i hipotez, jest odpowiedni dobór metod, technik i narzędzi badawczych. W naukach społecznych wyróżnia się dwie główne metody badań naukowych: badania ilościowe i jakościowe. Próba oceny jakości życia Polaków wymagała przeprowadzenia badań empirycznych z wykorzystaniem metody sondażu diagnostycznego. Według T. Pilcha [1995, s. 50] „badania sondażowe obejmują wszelkiego typu zjawiska społeczne o znaczeniu istotnym dla wychowania, ponadto stany świadomości społecznej, opinii i poglądów określonych zbiorowości, narastania badanych zjawisk i ich tendencji. Chodzi tu o wszystkie zjawiska, które nie posiadają instytucjonalnej lokalizacji”. W odniesieniu do prowadzonych badań metoda sondażu diagnostycznego polegała na rozpoznawaniu zjawisk społecznych, związanych z jakością życia charakteryzujących daną zbiorowość. Dzięki zastosowaniu tej metody można poznać m.in. poglądy bądź opinie badanej zbiorowości, co w przypadku przeprowadzonych badań koncentrowało się na określonych aspektach jakości życia. Ze względu na obostrzenia związane z pandemią COVID-19 wywiady zostały przeprowadzone metodą CAPI (Computer Assisted Personal Interview).

Pierwsze badanie zostało zrealizowane w grudniu 2020 roku, co pozwoliło na uzyskanie wstępnych informacji na temat wpływu pandemii COVID-19 na sytuację zawodową Polaków oraz ich ocenę wybranych aspektów jakości życia. Druga tura badań odbyła się w grudniu 2021 roku i stanowiła kontynuację oraz w pewnym stopniu uzupełnienie wcześniejszego badania. Kwestionariusze an-

kiet zostały opracowane przez pracowników Katedry Analiz i Prognozowania Rynku Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Zasadnicza część pytań pozostała niezmienną, co pozwoliło na porównanie uzyskanych wyników, jednak częściowo struktura kwestionariusza została zmodyfikowana w celu jej dostosowania do zmieniających się warunków.

Pierwszy kwestionariusz obejmował 34 pytania merytoryczne podzielone na kilka zasadniczych części, uwzględniające wybrane aspekty jakości życia, oraz 9 pytań metryczkowych.

Pierwsza część merytoryczna kwestionariusza dotyczyła subiektywnego dobrobytu, w tym oceny zadowolenia z wybranych aspektów życia oraz jej zmiany w okresie pandemii przez respondentów. W kwestionariuszu wykorzystano pytania z porządkową skalą R. Likerta. W drugiej części respondenci zostali poproszeni o ocenę swojego stanu zdrowia oraz wpływu pandemii na występowanie różnych dolegliwości. Trzeci obszar uwzględniony w kwestionariuszu dotyczył sytuacji dochodowej i materialnej gospodarstwa domowego, w tym wysokości osiągniętych dochodów oraz możliwości zaspokajania potrzeb członków gospodarstwa. Czwarta część – najbardziej rozbudowana, a przy tym najważniejsza ze względu na rozważania prowadzone w niniejszej monografii – uwzględniała szeroko rozumianą sytuację zawodową respondentów. W pierwszej części, skierowanej do wszystkich respondentów, uwaga została skoncentrowana na zmianach sytuacji zawodowej w wyniku pandemii, natomiast w części skierowanej tylko do osób pracujących respondenci zostali poproszeni m.in. o ocenę zadowolenia z wybranych aspektów związanych z wykonywaną przez nich pracą zarobkową. Ostatnia część kwestionariusza, powiązana częściowo z wcześniejszą, dotyczyła równowagi w życiu zawodowym i prywatnym respondentów. Biorąc pod uwagę jak ważne jest uwzględnienie czasu w budżecie, jakim człowiek dysponuje, nie tylko czasu przeznaczanego na wykonywanie obowiązków zawodowych, ale także opiekuńczych czy domowych oraz czasu wolnego, respondenci zostali poproszeni o ich ocenę.

Przedłużający się czas trwania pandemii, kolejne obostrzenia i lockdowny spowodowały, że w drugim badaniu szczególnie nacisk został położony na kwestie związane z pracą zdalną i jej skutkami, a także przyszłością pracy. Zrezygnowano z niektórych pytań dotyczących stanu zdrowia czy planów migracyjnych, natomiast dodatkowo została rozbudowana część kwestionariusza związana z sytuacją zawodową respondentów. Ważną część badania stanowiły pytania dotyczące prognozowanych przez respondentów zmian sytuacji na rynku pracy w perspektywie 5 lat, zarówno w odniesieniu do obserwowanych trendów, jak i indywidualnej sytuacji respondentów. W części skierowanej tylko do osób pracujących kwestionariusz został uzupełniony o pytania dotyczące pracy zdalnej oraz jej pozytywnych i negatywnych skutków.

Badania ankietowe zostały przeprowadzone na reprezentatywnej grupie 1067 Polaków. Wielkość próby oraz jej dobór zapewniał dużą reprezentatywność badanych osób, co potwierdzają również cechy społeczno-demograficzne ankietowanych.

## 2.2. Charakterystyka badanej grupy

Charakterystyki respondentów dokonano na podstawie ich cech metrykalnych, takich jak: płeć, wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny oraz miejsce zamieszkania, co przedstawiono w tabeli 2.

Pierwszą z analizowanych cech demograficznych była płeć respondentów. W badanej grupie w niewielkim stopniu dominowały kobiety – nieco ponad 52%, natomiast mężczyźni stanowili prawie 48% próby. W przeważającej większości byli to mieszkańcy miast (ponad 79% w 2020 roku i 77% w 2021 roku), w porównaniu do 20-22% mieszkańców wsi.

Struktura badanych była zróżnicowana także pod względem wieku. Najliczniejszą grupę w 2020 roku stanowiły osoby w wieku 30-44 lat (28,4%), natomiast w 2021 roku osoby w wieku 60 lat i więcej (31,5%), przy czym 70% w tej grupie stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Najmłodszy respondenci w wieku 18-29 lat stanowili najmniej liczną grupę – odpowiednio 20,2% w 2020 roku i 16,1% w 2021 roku. Struktura respondentów różniła się pod względem deklarowanego poziomu wykształcenia. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby z wykształceniem średnim (47%) oraz wyższym (40%), co odzwierciedla rosnący poziom aspiracji edukacyjnych społeczeństwa oraz zmieniające się wymagania rynku pracy. Osoby z wykształceniem zawodowym to nieco ponad 10%, natomiast te legitymujące się wykształceniem podstawowym – tylko nieco ponad 2%.

**Tabela 2.** Charakterystyka grupy badawczej

Charakterystyka socjodemograficzna		Liczba		%	
		respondentów			
		2020	2021	2020	2021
1	2	3	4	5	6
Płeć	kobiety	559	557	52,4	52,2
	mężczyźni	508	510	47,6	47,8
Wiek	18-29	215	172	20,2	16,1
	30-44	303	312	28,4	29,2
	45-59	261	247	24,4	23,2
	60 i więcej	288	336	27,0	31,5

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6
Poziom wykształcenia	podstawowe i poniżej	25	27	2,3	2,5
	zawodowe	110	108	10,4	10,1
	średnie	504	498	47,2	46,7
	wyższe	428	434	40,1	40,7
Stan cywilny	kawaler/panna	282	292	26,4	27,4
	żonaty/zamężna	642	622	60,2	58,3
	rozwidziony/a	70	84	6,6	7,9
	w separacji	12	10	1,1	0,9
	wdowiec/wdowa	61	59	5,7	5,5
Miejsce zamieszkania	miasto	846	826	79,3	77,4
	wieś	221	241	20,7	22,6
Status na rynku pracy	pracujący	660	702	61,9	65,8
	bezrobotny	61	25	5,8	2,3
	emeryt	224	255	21,0	23,9
	rencista z tytułu niepełnosprawności (niezdolności do pracy)	40	41	3,7	3,8
	student	48	20	4,5	1,9
	uczeń	20	9	1,9	0,8
	bierny zawodowo z innych powodów	14	15	1,4	1,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Uwzględniając tematykę prowadzonych rozważań, ważne wydaje się odniesienie do wykształcenia respondentów z uwzględnieniem ich płci oraz wieku. Analiza danych wskazuje, że wśród osób w najmłodszej grupie wiekowej (18-29 lat) przeważały osoby legitymujące się wykształceniem średnim i wyższym. Najwyższy udział osób z wykształceniem wyższym cechował osoby w wieku 20-44 lat, przy czym w 2020 roku przeważały kobiety, natomiast w kolejnym badaniu – mężczyźni, co przedstawiono w tabeli 3. Najniższy odsetek respondentów, niezależnie od ich płci i wieku, wskazał wykształcenie gimnazjalne, co potwierdza rosnące aspiracje edukacyjne polskiego społeczeństwa.

**Tabela 3. Wiek i wykształcenie respondentów według płci (%)**

Rok	Wykształcenie	Płeć	Wiek			
			18-29 lat	30-44 lat	45-59 lat	60 i więcej
1	2	3	4	5	6	7
2020	gimnazjalne	kobiety	2,32	0,33	0,38	0,35
		mężczyźni	4,19	0,99	0,38	1,39
2021		kobiety	4,07	0,64	0,81	1,49
		mężczyźni	0,59	0,64	0,41	2,08
2020	zawodowe	kobiety	0,46	2,31	7,28	7,64
		mężczyźni	0,93	4,95	3,44	4,17
2021		kobiety	4,65	2,56	8,09	6,85
		mężczyźni	1,16	2,56	7,29	6,25

cd. tabeli 3

1	2	3	4	5	6	7
2020	średnie	kobiety	21,86	14,52	25,67	35,42
		mężczyźni	29,76	21,12	24,07	21,58
2021		kobiety	25,00	20,19	23,48	17,56
		mężczyźni	25,58	17,94	23,88	34,52
2020	wyższe	kobiety	22,79	32,34	17,62	15,97
		mężczyźni	16,28	23,43	17,24	13,89
2021		kobiety	17,44	27,24	17,41	16,07
		mężczyźni	21,51	28,21	18,62	15,18

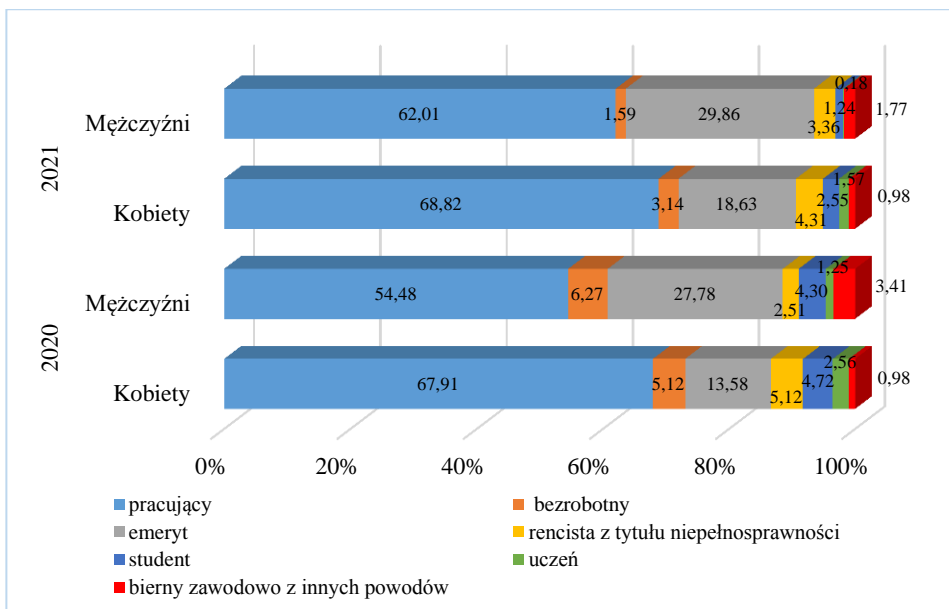
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Wśród respondentów przeważały osoby o stabilnej sytuacji małżeńskiej – ponad 60% w 2020 roku i 58,3% w 2021 roku pozostawało w związkach małżeńskich, około 27% było stanu wolnego. Relatywnie niewielki, bo stanowiący 6-8%, był odsetek osób rozwiedzionych, 1% w separacji, a około 5,5% owdowiałych. W podziale na płeć nie zaobserwowano znaczących różnic.

Dodatkowych informacji dostarcza struktura gospodarstw domowych, wśród których ponad 27% stanowiły gospodarstwa 3-osobowe, 24% – 4-osobowe, a 25% – 2-osobowe. Gospodarstwa 1-osobowe stanowiły nieco ponad 9%, podobnie jak 5-osobowe. Gospodarstwa liczące więcej niż 6 osób stanowiły niecałe 5%. W tym kontekście warto wskazać, że w ponad 57% gospodarstw nie było dzieci poniżej 14 roku życia, w prawie 26% – było 1 dziecko w tej kategorii wieku, a w 14,6% gospodarstw – 2 dzieci. Ich większa liczba charakteryzowała niecałe 3% gospodarstw domowych. Również w tym przypadku nie wystąpiły znaczące różnice ze względu na płeć.

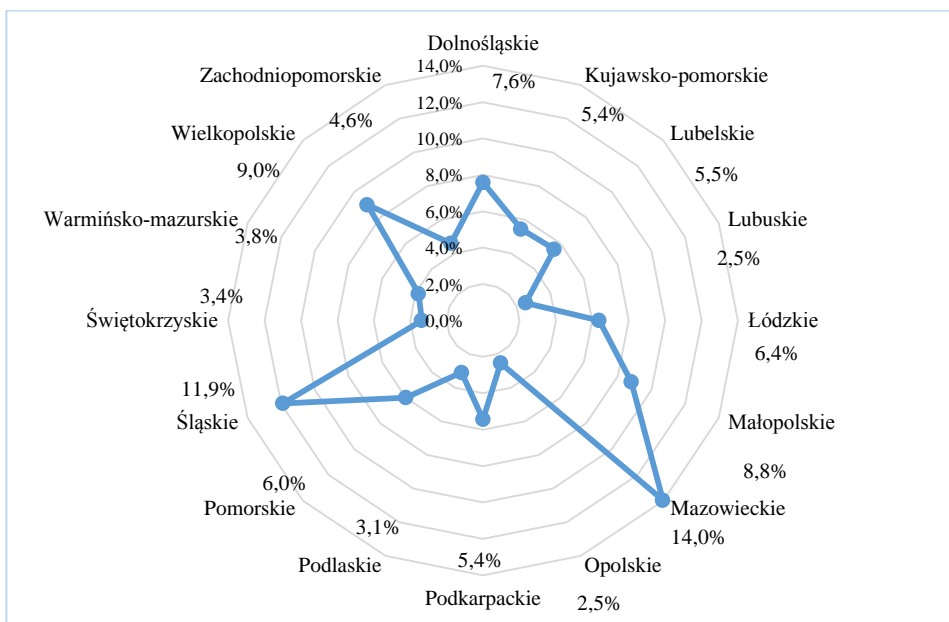
Ze względu na podjętą problematykę, ważnym elementem charakterystyki respondentów był ich status na rynku pracy, z uwzględnieniem osób pozostających poza rynkiem pracy. Najliczniejszą grupę stanowili pracujący – prawie 62% w 2020 roku i 66% w 2021 roku. Osoby bezrobotne stanowiły zaledwie 2,8% w 2021 roku i 5,8% rok wcześniej. Wśród osób biernych zawodowo emeryci stanowili – odpowiednio 21% i prawie 24%, renciści 4,5%, studenci 4,5% i 1,9%, a uczniowie 1,9% i 0,8%. Uwzględniając płeć respondentów, warto zauważyć, że odsetek pracujących kobiet oscylował wokół 68%, natomiast mężczyzn – odpowiednio prawie 55% w 2020 roku oraz 62% w kolejnym badaniu, co jest istotne ze względu na istotę badania.





**Wykres 6.** Status respondentów na rynku pracy ze względu na płeć (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.



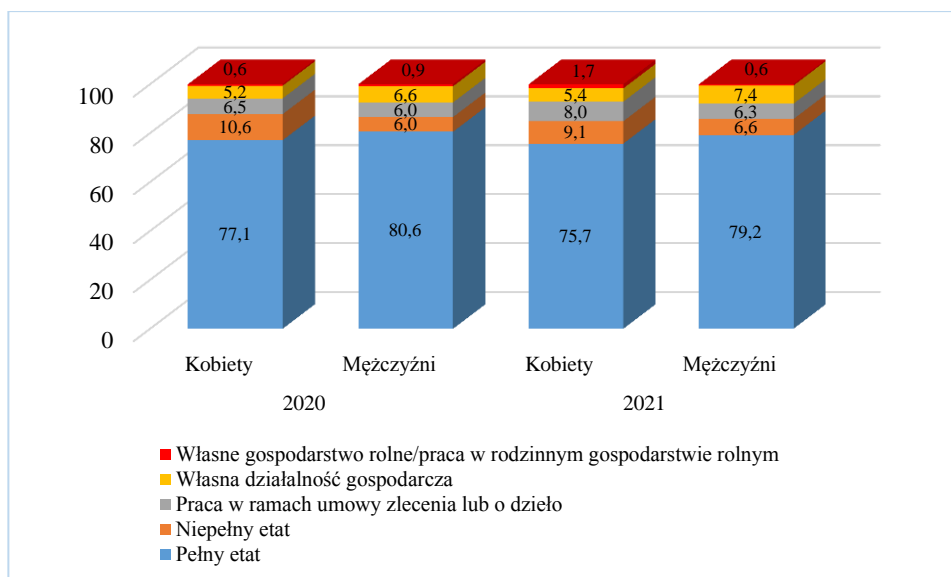
**Wykres 7.** Miejsce zamieszkania respondentów (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Ostatnią cechą różnicującą grupę badawczą było miejsce zamieszkania. Mieszkańcy miast stanowili prawie 80%, pozostała grupa respondentów zamieszkiwała obszary wiejskie. Ich największy odsetek stanowili mieszkańcy województw mazowieckiego (14%) oraz śląskiego (prawie 12%), natomiast najmniej licznie były reprezentowane województwa: opolskie, lubuskie i podlaskie, co przedstawiono na wykresie 7.

## 2.3. Pracujący jako kluczowa grupa badanych

Ze względu na specyfikę badania, którego zasadniczym celem było przedstawienie zadowolenia z wybranych aspektów życia respondentów, a szczególnie życia zawodowego, część pytań dotyczyła tylko osób pracujących. Aby uzyskać dodatkowe informacje odnoszące się do zatrudnienia respondentów, poproszono ich o wskazanie formy zatrudnienia.

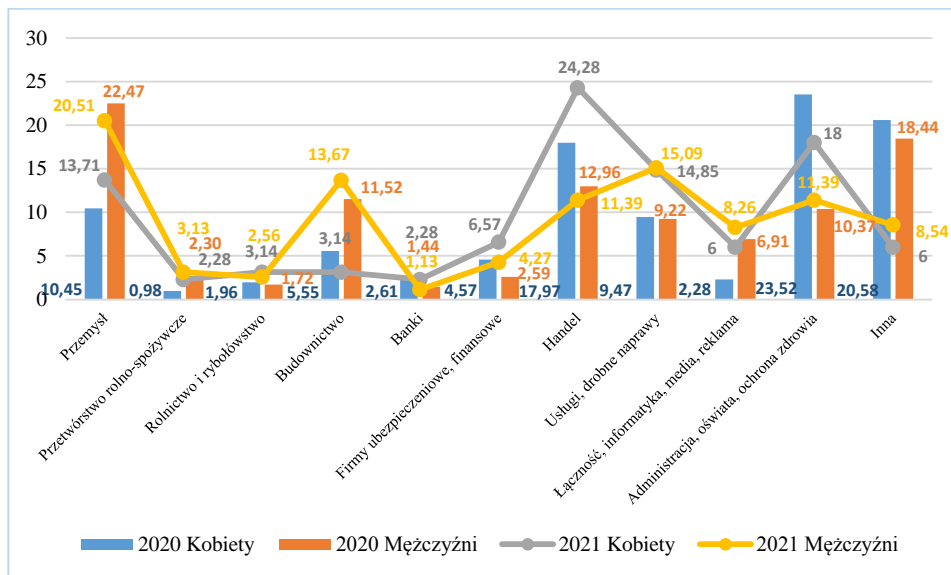


**Wykres 8.** Forma/zasada zatrudnienia respondentów według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Największy odsetek respondentów był zatrudnionych w ramach umowy o pracę – w przypadku kobiet było to około 85-87%, podobnie jak w przypadku mężczyzn, przy czym odsetek mężczyzn pracujących w pełnym wymiarze godzin był wyższy (80%) w stosunku do kobiet (około 77% w 2020 roku i 75% w 2021 roku). Natomiast w niepełnym wymiarze godzin pracowało o około 4 p.p.

więcej kobiet niż mężczyzn. Odsetek pracujących w ramach umów cywilnoprawnych (umowa o dzieło, zlecenie) oscylował wokół 6%, to rozwiązania szczególnie dedykowane studentom, ale także emerytom. Własną działalność gospodarczą prowadziło 5% respondentek oraz 6-7% respondentów, co przedstawiono na wykresie 8.



**Wykres 9.** Branża wiodąca firmy, w której respondenci byli zatrudnieni według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Ze względu na różnorodność form prowadzonej działalności w ramach jednego podmiotu oraz aby ograniczyć problemy ze wskazaniem właściwej, drugie z pytań dotyczyło wybrania branży wiodącej firmy, w której respondenci byli zatrudnieni. W tym przypadku widoczne jest znaczne zróżnicowanie ze względu na płeć, co przedstawiono na wykresie 9. Do obszarów działalności, w których dominuje zatrudnienie mężczyzn, można zaliczyć:

- przemysł, przy różnicy w odsetku zatrudnionych na poziomie 13 p.p.,
- budownictwo – różnica ok. 10 p.p.,
- łączność, informatyka, media, reklama – różnica 3-4 p.p.

Natomiast zatrudnienie kobiet najczęściej dominuje w:

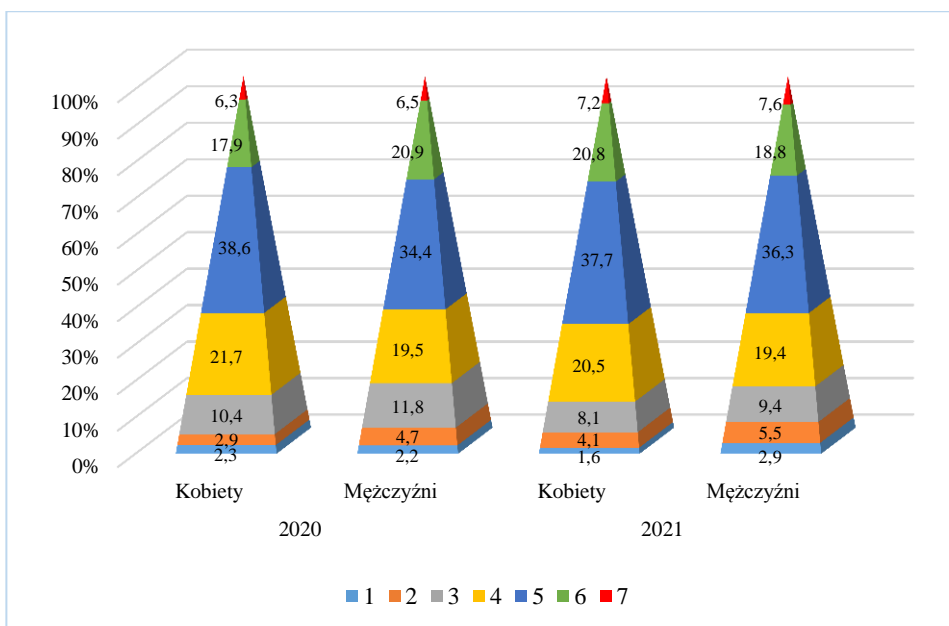
- administracji publicznej, oświacie i ochronie zdrowia, przy różnicy w odsetku zatrudnionych na poziomie 13 p.p.,
- handlu (różnica 5 p.p. w 2020 roku i ponad 13 p.p. w 2021 roku),
- ubezpieczeniach i finansach (różnica 3-4 p.p.).

Wśród innych wskazań respondentów znalazły się m.in. hotelarstwo, gastronomia, kultura i rozrywka, transport, usługi logistyczne, które nie zostały uwzględnione w kafeterii odpowiedzi.

## **2.4. Subiektywna ocena jakości życia i jego aspektów – analiza wyników**

Podstawę prowadzonych badań stanowiła ogólna ocena zadowolenia z życia oraz jej zmiana w warunkach pandemii COVID-19, pozwalająca na odtworzenie poziomu satysfakcji respondentów. W badaniu wykorzystano porządkową skalę R. Likerta, która pozwala wykrywać nawet stosunkowo subtelne różnice w badanych postawach [Edmondson, 2005; Tarka, 2015, s. 287]. Zastosowanie 7-stopniowej skali miało na celu zwiększenie rzetelności, dokładności pomiaru, dzięki wprowadzeniu dwóch dodatkowych opcji wyboru na obu biegunach skali, co potwierdzają liczne badania [Cox, 1980; Churchill i Peter, 1984; Cicchetti, Showalter i Tyrer, 1985; Alwin, 1997].

W pierwszym pytaniu respondenci zostali poproszeni o ocenę zadowolenia ze swojego życia, gdzie 1 oznaczało „jestem bardzo niezadowolony(a)”, zaś 7 – „jestem bardzo zadowolony(a)”. Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że respondenci są zadowoleni ze swojego życia – ich największy odsetek (35-38%) ocenił je na „5”, przy czym w każdym badaniu odsetek mężczyzn, którzy udzielili takiej odpowiedzi, był niższy niż kobiet. Wyższe oceny charakteryzowały nieco mniejszy odsetek respondentów („6” – 18-20%, „7” – 6-7%), przy czym w ich przypadku odpowiedzi były zróżnicowane zarówno ze względu na płeć, jak i czas przeprowadzanego badania. W 2020 roku mężczyźni byli bardziej zadowoleni ze swojego życia, natomiast w kolejnym roku sytuacja zmieniła się, co może być efektem przedłużającej się pandemii i zmęczenia tą sytuacją. W przypadku osób, które były bardzo niezadowolone ze swojego życia, mimo ich relatywnie małego udziału (2-3%), warto zaznaczyć, że ich odsetek w przypadku kobiet zmniejszył się, natomiast w przypadku mężczyzn – zwiększył, co przedstawia wykres 10.



**Wykres 10.** Ocena zadowolenia z życia respondentów według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Subiektywne poczucie zadowolenia z życia determinowane jest wieloma czynnikami – zarówno związanymi z warunkami życia, pracy, jak i relacjami społecznymi oraz systemem wartości. Biorąc pod uwagę wielowymiarowość ludzkiego życia, a przy tym komplementarność jego poszczególnych obszarów, niezbędne w ocenie zadowolenia z życia jest odniesienie się do jego kluczowych aspektów. Warto bowiem pamiętać, że wprawdzie praca stanowi bardzo ważny element życia (w wielu przypadkach jest głównym źródłem zaspokajania potrzeb konsumpcyjnych, ale także wyższego rzędu, i plasuje się wysoko w hierarchii wartości Polaków), to jednak równie istotne dla postrzegania jakości życia ma zadowolenie z życia osobistego. Satysfakcja z pracy lub jej brak oddziałuje na życie prywatne i odwrotnie – satysfakcjonujące życie osobiste będzie wpływać na zaangażowanie i efektywność w pracy, tym bardziej że współcześnie coraz trudniej jednoznacznie rozdzielić poszczególne sfery życia.

**Tabela 4. Ocena zadowolenia z wybranych aspektów życia respondentów w latach 2020 i 2021 (%)**

Obszar	Rok	Płeć	Ocena zadowolenia – odsetek odpowiedzi (%)						
			1	2	3	4	5	6	7
Praca	2020	mężczyźni	12,80	7,48	11,02	17,72	24,21	18,11	8,66
		kobiety	15,21	8,23	11,81	18,25	22,00	13,42	11,09
	2021	mężczyźni	13,33	7,45	10,78	19,80	24,12	15,29	9,22
		kobiety	16,88	7,00	12,75	15,80	21,01	15,08	11,49
Poziom życia	2020	mężczyźni	2,95	5,91	16,73	24,61	26,97	17,72	5,12
		kobiety	3,76	5,72	15,03	25,58	28,98	15,38	5,55
	2021	mężczyźni	2,94	7,65	13,33	25,49	30,00	17,06	3,53
		kobiety	3,23	6,82	13,46	23,70	33,03	15,08	4,67
Dochód	2020	mężczyźni	7,68	10,43	17,13	28,54	23,82	9,45	2,95
		kobiety	8,77	11,63	22,00	24,33	20,57	10,02	2,68
	2021	mężczyźni	9,41	10,59	18,63	25,29	24,51	9,41	2,16
		kobiety	11,13	10,77	17,95	24,24	23,70	9,34	2,87
Życie rodzinne	2020	mężczyźni	2,95	4,72	8,86	16,14	23,03	25,98	18,31
		kobiety	3,22	2,68	7,87	16,99	20,57	23,43	25,22
	2021	mężczyźni	3,92	3,92	7,84	12,55	22,16	24,51	25,10
		kobiety	2,51	3,95	7,54	10,77	20,29	24,78	30,16
Równowaga między pracą a życiem prywatnym	2020	mężczyźni	4,53	5,91	9,25	23,62	27,36	17,52	11,81
		kobiety	6,44	5,90	9,66	22,72	26,12	13,95	15,21
	2021	mężczyźni	7,54	5,61	8,32	21,66	22,63	19,73	14,51
		kobiety	7,18	5,39	9,52	20,65	22,08	16,88	18,31
Stan zdrowia	2020	mężczyźni	3,74	7,28	11,22	21,26	25,00	25,39	6,10
		kobiety	2,15	3,94	11,63	21,29	28,44	24,51	8,05
	2021	mężczyźni	4,71	7,84	11,18	20,78	24,51	21,57	9,41
		kobiety	3,05	4,49	10,59	20,65	28,01	23,34	9,87
Dostęp do infrastruktury (sportowej, kulturalnej)	2020	mężczyźni	6,10	5,91	13,19	22,44	24,80	19,69	7,87
		kobiety	7,51	8,23	13,77	23,08	20,21	18,96	8,23
	2021	mężczyźni	2,75	4,51	11,96	20,20	26,27	19,02	15,29
		kobiety	4,31	7,36	9,69	22,62	25,67	18,13	12,21
Dostęp do opieki zdrowotnej	2020	mężczyźni	9,45	14,17	20,08	21,46	20,47	9,65	4,72
		kobiety	14,49	13,42	15,56	20,93	18,96	12,16	4,47
	2021	mężczyźni	7,63	10,37	14,87	22,31	22,90	13,50	8,41
		kobiety	7,90	12,93	15,62	20,65	22,44	15,80	4,67

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Z badań wynika, że na relatywnie wysoki poziom zadowolenia z życia respondentów znacznie bardziej wpływało zadowolenie z życia osobistego niż z pracy zawodowej oraz sytuacji materialnej. Odsetek kobiet bardzo zadowolonych z pracy przekraczał w 2020 roku 24%, a w 2021 roku – 26,5%, podczas gdy mężczyźni odpowiednio prawie 27% i nieco ponad 24%. Z drugiej strony odsetek bardzo niezadowolonych z pracy mężczyzn wynosił 20%, a kobiet nieco więcej 23-24% i znacząco się nie zmienił. Odsetek raczej niezadowolonych,

niezależnie od płci i czasu badania, był o około 10 p.p. mniejszy niż odsetek raczej zadowolonych, co przedstawia tabela 4.

Powiązane z pracą zawodową jest odczuwanie zadowolenia lub niezadowolenia z dochodów, jakimi dysponują respondenci. Jest to obszar, w którym zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i mężczyzn odsetek bardzo zadowolonych był najniższy – nie przekraczał 13%, przy najwyższym odsetku bardzo niezadowolonych niezależnie od płci, przekraczającym 20%. Dochód bezpośrednio wpływa na poziom życia, z którego w 2020 roku było bardzo zadowolonych ponad 23% mężczyzn oraz 20% kobiet. Ich odsetek nieznacznie się zmniejszył w 2021 roku. Z kolei odsetek bardzo niezadowolonych nie przekraczał 10%.

Analizując aspekty związane z życiem pozazawodowym, warto podkreślić, że ponad 44% mężczyzn oraz prawie 49% kobiet w 2020 roku było bardzo zadowolonych z życia rodzinnego, a w 2021 roku odsetek ten wzrósł odpowiednio do 55% wskazań kobiet i 49% mężczyzn. W analizowanym okresie odsetek bardzo niezadowolonych niezależnie od płci nie przekraczał 7%.

Co ciekawe, łączenie obu sfer życia rodzinnego i zawodowego (WLB) było powodem niezadowolenia dla liczniejszej grupy respondentów, niezależnie od płci. Biorąc pod uwagę, że w wielu przypadkach ciężar obowiązków opiekuńczych oraz wykonywanie prac domowych spoczywają na kobietach, ponad 12-13% respondentek dało temu wyraz w badaniu. Odsetek bardzo niezadowolonych mężczyzn był nieco niższy – wyniósł 10% w pierwszym badaniu oraz 13% w drugim. Odsetek mężczyzn i kobiet zadowolonych z utrzymanej harmonii w ich życiu wyniósł odpowiednio 29% w 2020 roku, a w kolejnym wzrósł do 34-35%. Może to wskazywać, że wraz z wydłużającym się trwaniem pandemii ludzie zaczęli przyzwyczajać się do nowych warunków, dzielą bardziej umiejętnie czas przeznaczany na pracę zawodową oraz życie rodzinne, odpoczynek, hobby, czerpiąc z nich więcej przyjemności i satysfakcji.

Na ogólne zadowolenie z życia wpływ wywiera także stan zdrowia jednostki oraz powiązany z jego odczuwaniem dostęp do opieki zdrowotnej. Bezsprzeczny, negatywny wpływ pandemii na te domeny życia spowodował, że nie zostały one zbyt wysoko ocenione przez respondentów [Sączewska-Piotrowska, 2021]. Wprawdzie swój stan zdrowia oceniło jako bardzo zadowalający ponad 30% respondentów, jednak dostęp do opieki zdrowotnej już tylko 20%. Mężczyźni częściej byli niezadowoleni ze swojego stanu zdrowia – odsetek wskazań oscylował wokół 11-12%, podczas gdy w przypadku kobiet nie przekraczał 6-7%. Z kolei na dostępność opieki zdrowotnej częściej narzekały kobiety – prawie 28% w 2020 roku i 21% w 2021 roku, przy 23% i 17% wskazań mężczyzn. Może to być w pewnym stopniu związane z faktem, że ze względu na pełnione role opiekuńcze względem dzieci oraz innych osób zależnych, kobiety częściej mu-

szą korzystać z wizyty lekarskiej lub innych usług gwarantowanych w ramach opieki medycznej.

Obostrzenia związane z pandemią COVID-19 wpłynęły również na dostępność oferty kulturalnej, sportowej czy rozrywkowej, co znalazło częściowe odzwierciedlenie w uzyskanych wynikach. Z dostępu do infrastruktury kulturalnej i sportowej bardzo zadowolonych było prawie 28% mężczyzn w 2020 roku i 35% w 2021 roku w porównaniu do 27% i ponad 30% kobiet w kolejnym badaniu. W pierwszych miesiącach pandemii bardzo niezadowolonych z ograniczonego dostępu do tej infrastruktury było 12% mężczyzn i prawie 16% kobiet. W 2021 roku ten odsetek spadł do nieco ponad 7% i 11% kobiet.

Specyficzne warunki, z jakimi niespodziewanie musieliśmy się zmierzyć w 2020 roku, sprowokowały do zapytania respondentów o to, czy ich zadowolenie z wymienionych aspektów życia zmieniło się od momentu pojawienia się pandemii COVID-19 w Polsce (od marca 2020 roku). W tym przypadku zastosowano skalę od -3 do 3, gdzie -3 oznacza „zdecydowanie się pogorszyło”, 0 – „nie zmieniło się”, zaś 3 – „zdecydowanie się polepszyło”.

Najczęściej respondenci wskazywali, że nie odczuli znaczących zmian zadowolenia z wybranych aspektów życia, przy czym odsetek wskazań był zróżnicowany. Ponad połowa respondentów nie odczuła zmian w obszarze pracy, życia rodzinnego, WLB oraz stanu zdrowia. W przypadku kobiet odsetek wskazań w każdym z tych obszarów był niższy i tylko w przypadku WLB przekroczył 53% wskazań. Najbardziej odczucia pogorszyły się (niezależnie od płci) w obszarze dostępu do opieki zdrowotnej (ponad 65% wskazań kobiet i 47% mężczyzn) oraz infrastruktury kulturalnej i sportowej (ponad 45% wskazań kobiet i 36% mężczyzn), co wynikało z obostrzeń pandemicznych. Warto przy tym podkreślić zróżnicowanie odczuć pomiędzy kobietami a mężczyznami, które dotyczyły przede wszystkim pracy, dochodu i poziomu życia. Ponad 20% kobiet wskazało, że w tych domenach ich życie uległo znacznemu pogorszeniu (oceny -3/-2), podczas gdy odsetek wskazań mężczyzn był znacznie niższy i oscylował wokół 10-14%. Pogorszenie sytuacji materialnej odczuło ponad 43,7% gospodarstw domowych, podczas gdy polepszenie dotyczyło tylko 6,3%. W związku z tym respondenci ograniczali bądź rezygnowali z różnych form aktywności oraz usług. Najczęściej był to wypoczynek (ponad 45% respondentów) oraz udział w imprezie kulturalnej (np. wyjście do kina, udział w koncercie, zakup książki) – prawie 34% ankietowanych. Warto jednak zwrócić uwagę, że w opiniach ponad 21% respondentów w czasie pandemii zadowolenie z życia rodzinnego znacząco się polepszyło, podobnie jak utrzymanie balansu w życiu (prawie 13% wskazań), co przedstawia tabela 5.



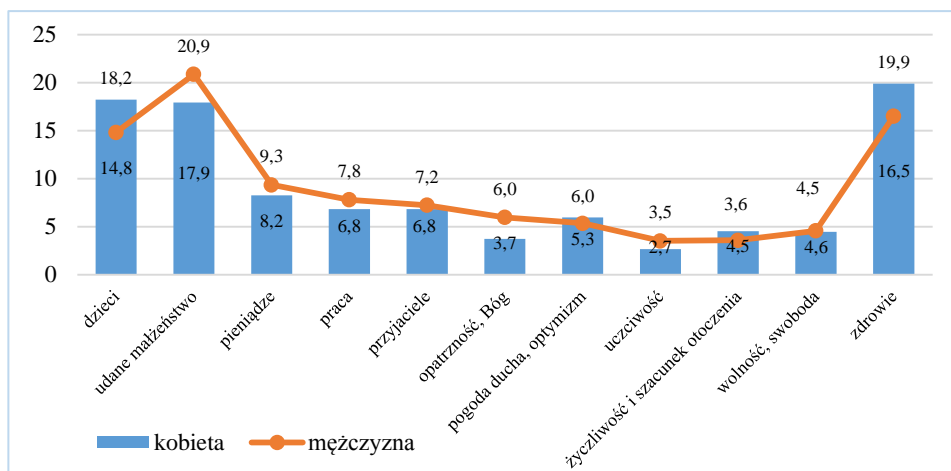
**Tabela 5.** Zmiany zadowolenia z wybranych aspektów życia od marca 2020 roku (%)

Obszar	Płeć	Wskaźnik	Ocena zadowolenia – liczba i odsetek odpowiedzi (%)						
			-1	-2	-3	0	1	2	3
Praca	mężczyźni	liczba	30	43	74	278	37	26	20
		%	5,91	8,46	14,57	54,72	7,28	5,12	3,94
	kobiety	liczba	65	46	78	276	39	37	18
		%	11,63	8,23	13,95	49,37	6,98	6,62	3,22
Poziom życia	mężczyźni	liczba	18	39	108	246	61	25	15
		%	3,52	7,62	21,09	48,05	11,91	4,88	2,93
	kobiety	liczba	42	52	130	222	51	40	22
		%	7,51	9,30	23,26	39,71	9,12	7,16	3,94
Dochód	mężczyźni	liczba	28	46	115	216	54	32	17
		%	5,51	9,06	22,64	42,52	10,63	6,30	3,35
	kobiety	liczba	53	62	114	217	55	39	19
		%	9,48	11,09	20,39	38,82	9,84	6,98	3,40
Życie rodzinne	mężczyźni	liczba	7	20	51	260	80	54	36
		%	1,38	3,94	10,04	51,18	15,75	10,63	7,09
	kobiety	liczba	21	31	68	231	70	78	60
		%	3,76	5,55	12,16	41,32	12,52	13,95	10,73
Równowaga między pracą a życiem prywatnym	mężczyźni	liczba	7	22	53	298	65	37	26
		%	1,38	4,33	10,43	58,66	12,80	7,28	5,12
	kobiety	liczba	36	26	60	299	68	47	23
		%	6,44	4,65	10,73	53,49	12,16	8,41	4,11
Stan zdrowia	mężczyźni	liczba	10	27	89	286	38	32	26
		%	1,97	5,31	17,52	56,30	7,48	6,30	5,12
	kobiety	liczba	20	33	116	246	68	49	27
		%	3,94	6,50	22,83	48,43	13,39	9,65	5,31
Dostęp do infrastruktury (sportowej, kulturalnej)	mężczyźni	liczba	105	79	80	174	30	23	17
		%	20,66	15,55	15,74	34,25	5,90	4,5	3,34
	kobiety	liczba	160	93	75	160	38	21	12
		%	28,62	16,63	13,41	28,62	6,79	3,75	2,14
Dostęp do opieki zdrowotnej	mężczyźni	liczba	136	105	93	111	26	22	15
		%	26,77	20,66	18,30	21,85	5,1	4,33	2,95
	kobiety	liczba	202	111	8	92	34	21	11
		%	42,17	23,17	1,67	19,20	7,09	4,38	2,29

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Ocena subiektywnej jakości życia nie byłaby pełna bez wskazania czynników determinujących udane, szczęśliwe życie. Aby uzyskać dopełnienie tego obrazu, respondenci zostali poproszeni o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych w ich opinii warunków szczęśliwego życia. Rozkład odpowiedzi został przedstawiony na wykresie 11. Respondenci, co może być nieco zaskakujące częściej mężczyźni jako warunek szczęśliwego życia wskazywali udane małżeństwo (prawie 21% wskazań w porównaniu do 18% kobiet) oraz dzieci,

przy czym w tym przypadku częściej były one esencją życia kobiet – ponad 18% wskazań w porównaniu do niecałych 15% mężczyzn. Biorąc pod uwagę specyficzną sytuację prowadzonych badań, równie ważnym aspektem szczęśliwego życia było zdrowie – odpowiednio 20% wskazań kobiet oraz 16,5% mężczyzn. Respondenci doceniali także wagę relacji z przyjaciółmi, optymizm i pogodę ducha, choć w znacznie mniejszym stopniu. Tylko 6% wskazań kobiet oraz niepełna 4% wskazań mężczyzn upatrywało szczęścia w Bogu, opatrności. Co ciekawe, praca i pieniądze, co potwierdzają także wyniki innych badań, choć istotne, nie gwarantują szczęścia.



**Wykres 11.** Warunki udanego, szczęśliwego życia w opinii respondentów według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

Podsumowując, na subiektywną ocenę jakości życia wpływa wiele różnych czynników, począwszy od zróżnicowania potrzeb i oczekiwań jednostek, poprzez system wartości, a skończywszy na motywach podejmowania decyzji. Ważną rolę odgrywają w tym procesie porównania własnego życia i osiągnięć do innych osób, np. rodziny, przyjaciół czy znajomych. Niezależnie od tych różnic, badania potwierdziły, że warunki materialne i ich pochodne stanowią pewien punkt odniesienia dla jakości życia, ale znacznie ważniejsze są relacje z bliskimi, zdrowie oraz równowaga w życiu. Na ich docenienie w większym stopniu dodatkowo wpłynęła pandemia COVID-19 i obostrzenia wprowadzane w trakcie jej trwania.

---

## Zmiany sytuacji zawodowej w czasie pandemii COVID-19

# 3

## Rozdział

### 3.1. Ryzyko utraty pracy jako konsekwencja pandemii COVID-19

Praca jest nieodłączną częścią życia człowieka, a przy tym jednym z kluczowych aspektów wpływających na jakość życia. Stanowi nie tylko niezbędną warunek egzystencji jednostki, ale także wpływa na kształtowanie osobowości i jest wyznacznikiem miejsca człowieka w społeczeństwie. Praca towarzyszy człowiekowi praktycznie od początku ludzkości. Pierwotnie jej zasadniczym celem było zaspokajanie elementarnych potrzeb egzystencjalnych, współcześnie ma ona także zaspokajać różnorodne potrzeby społeczne i przyczyniać się zarówno do rozwoju jednostki, jak i społeczeństwa. Ze względu na różnorodność potrzeb i sposobów ich zaspokajania poprzez pracę samo pojęcie jest ujmowane i definiowane w różny sposób.

Pomijając aspekt filozoficzny, etyczny czy wychowawczy i koncentrując się tylko na ujęciu ekonomicznym, należy zauważyć, że praca, mimo rozwoju cywilizacyjnego, nadal stanowi podstawowe źródło zarobkowania i warunek egzystencji człowieka, determinując dobrobyt jednostki, natomiast w skali makro jest warunkiem rozwoju społeczno-ekonomicznego [Skórska, 2012]. Uwzględniając aspekt społeczny, nierozzerwalnie związany z postrzeganiem pracy tak przez jednostkę, jak i społeczeństwo przez pryzmat zaspokajania różnorodnych potrzeb społecznych człowieka, staje się ona dobrem wspólnym, wiążąc jednostkę ze społeczeństwem.

Według J. Szczepańskiego [1961, s. 171] praca to „każda celowa czynność prowadząca do zaspokojenia dowolnych potrzeb ludzkich, posiadających społeczną doniosłość, zapewniającą jednostkom lub grupom, które je wykonują,

określoną pozycję w społeczeństwie”. W koncepcjach ekonomicznych praca jest traktowana jako jeden z czynników produkcji, jest szczególnym rodzajem towaru, który w postaci kwalifikacji i umiejętności oferowany jest przez pracobiorców reprezentujących na rynku pracy stronę podażową i na który zgłaszane jest przez pracodawców zapotrzebowanie [Skórska, 2014]. W wyniku wzajemnego dostosowywania się popytu na pracę i podaży na nią kształtuje się cena – w tym wypadku wysokość wynagrodzenia. Zgodnie z powyższym, praca jest „miarą świadomego wysiłku włożonego przez człowieka w celu wytworzenia jakiegoś dobra lub czasu poświęconego wytworzeniu dóbr i usług w celu otrzymania wynagrodzenia” [Malina, 2008, s. 17]. Charakteryzuje się złożonością, wielowymiarowością i określoną specyfiką wynikającą m.in. z uwarunkowań, które ją determinują.

Wśród tych czynników w ciągu ostatnich 2 lat najważniejsze miejsce zajmowała pandemia i jej konsekwencje obserwowane w gospodarce i na rynku pracy. Pracodawcy obawiali się, czy zdołają utrzymać miejsca pracy, pracownicy – czy zachowają pracę, a jeśli tak, to na jakich warunkach? Stąd istotna wydaje się, przynajmniej w ujęciu syntetycznym, analiza podstawowych wielkości i wskaźników sytuacji na rynku pracy, pozwalająca odpowiedzieć na pytania: Kogo i w jaki sposób skutki pandemii dotknęły najbardziej? Jaka była dynamika zmian w tym okresie? Jak duże było zróżnicowanie pomiędzy krajami członkowskimi UE? A z perspektywy podjętych w niniejszej monografii rozważań – Czy płeć była czynnikiem wpływającym na ryzyko utraty pracy?

**Tabela 6.** Zmiany sytuacji na rynku pracy w latach 2019-2020 (tys.)

Kraj	Pracujący (I)		Bezrobotni (II)		Bierni zawodowo (III)		Zmiany bezwzględne 2020-2019 (tys.)		
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	(I)	(II)	(III)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>
Belgia	4 770,7	4 740,6	272,8	281,7	2 263,4	2 303,4	-30,1	8,9	40,0
Bułgaria	3 136,3	3 024,3	140,1	166,1	1 197,7	1 226,7	-112,0	26,0	29,0
Czechy	5 151,0	5 086,9	108,4	136,8	1 596,2	1 614,7	-64,1	28,4	18,5
Dania	2 779,1	2 752,8	150,4	168,5	774,9	778,5	-26,3	18,1	3,6
Niemcy	41 065,1	40 155,2	1 362,2	1 650,9	11 117,7	11 422,5	-909,9	288,7	304,8
Estonia	626,0	611,5	30,5	47,1	180,4	177,3	-14,5	16,6	-3,1
Irlandia	2 238,5	2 203,9	119,9	135,1	861,0	914,6	-34,6	15,2	53,6
Grecja	3 824,6	3 780,3	809,5	746,0	2 136,4	2 193,0	-44,3	-63,5	56,6
Hiszpania	19 567,9	18 957,5	3 235,5	3 517,1	8 105,5	8 634,9	-610,4	281,6	529,4
Francja	26 710,9	26 563,1	2 481,5	2 338,8	11 537,9	11 790,0	-147,8	-142,7	252,1
Chorwacja	1 649,6	1 629,8	118,8	133,9	889,6	864,9	-19,8	15,1	-24,7
Włochy	22 687,1	22 222,7	2 566,6	2 297,5	13 173,7	13 740,6	-464,4	-269,1	566,9
Cypr	403,5	404,8	31,6	34,1	137,0	140,2	1,3	2,5	3,2
Łotwa	870,3	852,2	60,5	78,3	273,1	259,4	-18,1	17,8	-13,7

cd. tabeli 6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Litwa	1 324,3	1 297,6	91,7	125,4	398,4	388,9	-26,7	33,7	-9,5
Luksemburg	287,3	290,0	17,1	21,2	118,5	120,1	2,7	4,1	1,6
Węgry	4 436,0	4 375,8	158,7	196,5	1 732,4	1 708,0	-60,2	37,8	-24,4
Malta	249,3	255,5	9,5	11,8	82,0	79,5	6,2	2,3	-2,5
Holandia	8 689,2	8 681,0	303,4	349,3	2 123,3	2 129,9	-8,2	45,9	6,6
Austria	4 280,2	4 224,0	204,1	243,0	1 334,8	1 367,6	-56,2	38,9	32,8
Polska	16 094,1	16 049,3	555,5	533,6	6 946,7	6 789,0	-44,8	-21,9	-157,7
Portugalia	4 652,9	4 557,4	334,2	347,0	1 616,3	1 698,8	-95,5	12,8	82,5
Rumunia	8 407,9	8 272,2	352,8	450,8	4 013,6	3 887,8	-135,7	98,0	-125,8
Słowenia	969,7	964,7	45,7	51,2	334,3	345,6	-5,0	5,5	11,3
Słowacja	2 543,8	2 490,9	157,7	181,1	1 016,6	1 017,1	-52,9	23,4	0,5
Finlandia	2 487,0	2 450,4	182,4	211,5	740,1	738,5	-36,6	29,1	-1,6
Szwecja	4 938,5	4 862,6	371,7	453,8	1 093,3	1 126,5	-75,9	82,1	33,2

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu [www7].

Kierunek i dynamika zmian była zróżnicowana przy uwzględnieniu płci mieszkańców UE. W większości krajów nastąpił spadek liczby pracujących, przy czym w największym stopniu odnosiło się to do mieszkanki Bułgarii (3,8%), mieszkańców Hiszpanii (3,1%) oraz Portugalii (2,9%). Podobna sytuacja dotyczyła liczby bezrobotnych – największy wzrost wystąpił w przypadku mieszkanki Litwy, Estonii i Rumunii (około 38%) oraz mieszkańców Estonii (74%) i Litwy (35%). Tylko w Grecji, we Włoszech i we Francji odnotowano niewielki spadek liczby bezrobotnych oraz stopy bezrobocia (poniżej 1 p.p.). Największe zróżnicowanie dotyczyło liczby osób biernych zawodowo. Wśród krajów o największym wzroście liczby i odsetka biernych zawodowo znalazły się m.in. Irlandia, Hiszpania, Włochy oraz Portugalia. Z kolei największy spadek liczby biernych zawodowo odnotowano w Rumunii, na Łotwie, Litwie oraz w Polsce, przy czym w większym stopniu dotyczył on mężczyzn niż kobiet.

Należy przy tym pamiętać, że spadek zatrudnienia byłby znacznie większy, gdyby nie działania podejmowane zarówno przez pracodawców, jak i rządy poszczególnych krajów, obejmujących m.in. redukcję godzin pracy oraz możliwość wykonywania pracy zdalnie, które przyczyniły się do ograniczenia negatywnych konsekwencji pandemii, czy wsparcie finansowe pracodawców, którzy zdecydowali się na utrzymanie zatrudnienia. Czynnikiem, który dodatkowo, przynajmniej w pierwszych miesiącach pandemii COVID-19 ograniczył jej negatywne skutki, była możliwość skorzystania z różnych świadczeń pozwalających rodzicom sprawować opiekę nad dziećmi z powodu zamknięcia szkół, przedszkoli czy żłobków, czego przykładem były rozwiązania prawne wprowadzone w Polsce [Ustawa, 2020]. Z tego typu rozwiązań częściej korzystały kobiety, co również wpłynęło na ich sytuację na rynku pracy.

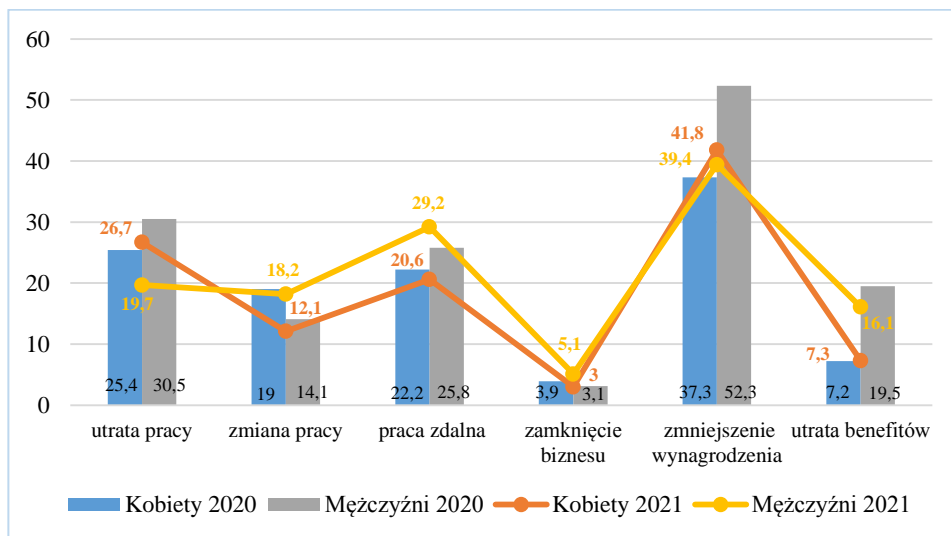
**Tabela 7.** Zmiana liczby kobiet i mężczyzn aktywnych i biernych zawodowo w krajach UE w latach 2019-2020 (%)

Kraj	Pracujący		Bezrobotni		Bierni zawodowo	
	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety	mężczyźni	kobiety
Belgia	-0,41	-0,87	-0,45	8,09	2,17	1,44
Bułgaria	-3,31	-3,85	17,63	19,79	2,62	2,26
Czechy	-0,73	-1,88	29,51	23,19	0,621	1,47
Dania	-0,98	-0,91	10,81	3,27	0,80	0,20
Niemcy	-2,44	-1,95	19,01	24,40	5,46	0,90
Estonia	-2,49	-2,12	73,94	37,42	-1,42	-1,93
Irlandia	-1,37	-1,74	7,38	19,54	8,40	4,87
Grecja	-1,77	-0,32	-5,02	-10,15	4,27	1,71
Hiszpania	-3,14	-3,08	9,93	7,61	8,39	5,24
Francja	-0,62	-0,48	-5,92	-5,56	2,84	1,69
Chorwacja	-0,94	-1,51	21,04	4,55	-4,961	-1,17
Włochy	-1,56	-2,69	-9,56	-11,48	5,35	3,70
Cypr	0,85	-0,21	23,97	-5,32	-3,50	5,84
Łotwa	-2,07	-2,13	29,23	29,65	-5,64	-4,53
Litwa	-0,88	-3,12	35,08	39,11	-2,64	-2,20
Luksemburg	-0,38	2,51	17,02	30,76	6,299	-2,36
Węgry	-0,84	1,97	21,19	26,87	-1,97	-1,08
Malta	1,61	3,75	28,30	16,27	1,51	-5,22
Holandia	-0,22	0,05	10,91	19,84	2,61	-1,16
Austria	-1,59	-1,01	18,31	20,06	4,79	0,91
Polska	-0,18	-0,39	1,17	-9,243	-3,63	-1,44
Portugalia	-2,86	-1,22	11,14	-2,245	6,36	4,17
Rumunia	-1,19	-2,17	22,04	37,65	-3,96	-2,67
Słowenia	-0,26	-0,81	10,36	13,61	5,39	1,77
Słowacja	-2,17	-1,96	12,64	17,32	1,73	-1,01
Finlandia	-1,14	-1,82	11,90	21,16	-0,43	-0,05
Szwecja	-1,14	-1,96	25,27	18,75	0,57	5,12

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu [www7].

Do pewnego stopnia zróżnicowanie skutków kryzysu w odniesieniu do płci i wieku wynika z nadreprezentacji kobiet oraz osób młodych w określonych obszarach sektora usługowego, które wymagają bezpośredniego kontaktu z klientami, a które jako pierwsze zostały poddane ograniczeniom w okresie wiosennego lockdownu w 2020 roku (m.in. hotelarstwo, gastronomia, handel detaliczny), oraz w tych, w których popyt spadł bezpośrednio lub pośrednio w wyniku pandemii (zwłaszcza transport lotniczy). Z drugiej strony zatrudnienie w usługach wiedzochłonnych, które w wielu przypadkach mogą być świadczone zdalnie, nie podlegało redukcji, a w wielu przypadkach odnotowano jego wzrost, np. usługi informatyczne, ubezpieczeniowe czy konsultingowe. Wpływ kryzysu na pracowników reprezentujących określone zawody i specjalności był skorelowany

z konsekwencjami obserwowanymi w poszczególnych sektorach i branżach. Największa redukcja zatrudnienia dotyczyła pracowników usług niższego szczebla, m.in. sprzedawców, kelnerów, recepcjonistów w hotelach itp. [Eurofound, 2021a, s. 14].



**Wykres 12.** Zmiany sytuacji zawodowej z powodu pandemii COVID-19 według płci respondentów (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Przeprowadzone badania potwierdziły, że jedną z konsekwencji pandemii COVID-19 była utrata pracy, szczególnie w pierwszych miesiącach jej trwania. W 2020 roku ponad 30% mężczyzn wskazało na jej utratę, podczas gdy w 2021 roku o ponad 11 p.p. mniej, co przedstawiono na wykresie 12. W przypadku kobiet nastąpił niewielki wzrost wskazań w 2021 roku (z 25,4% do 26,7%). Wśród ważnych zmian odczuwanych przez ankietowanych w okresie pandemii należy wskazać ograniczenie poziomu wynagrodzeń oraz innych benefitów oferowanych wcześniej przez pracodawców. W 2020 roku spadek wynagrodzenia dotyczył ponad 52% mężczyzn oraz 37% kobiet, w kolejnym badaniu odsetek wskazań mężczyzn zmniejszył się do niecałych 40%, podczas gdy w przypadku kobiet wzrósł do 42%, co częściowo mogło być związane z redukcją godzin pracy. Utratę benefitów częściej wskazywali mężczyźni niż kobiety, co może wynikać ze specyfiki ich zatrudnienia – branży, zajmowanego stanowiska czy rozmiarów przedsiębiorstwa, a także ograniczonych możliwości stosowania tych samych instrumentów motywowania pracowników przed i w trakcie pandemii.

## 3.2. Praca zawodowa wobec zmian modelu rodziny

Spśród wielu czynników wpływających na aktywność zawodową, a szczególnie możliwość podjęcia pracy zarobkowej przez kobiety, istotną rolę odgrywały zmiany społeczne i kulturowe ostatnich dekad, a wśród nich ewolucja modelu rodziny i wynikający z niej nowy podział obowiązków domowych. Transformacja modelu rodziny, w którym tylko mężczyzna pracował zarobkowo, był jej jedynym żywicielem, a kobiety koncentrowały się na pracy w domu i opiece nad dziećmi, do modelu, w którym zarówno mężczyzna, jak i kobieta podejmują zatrudnienie, spowodował, że mężczyźni musieli zacząć przejmować część obowiązków domowych [Skórska, 2021b]. Dodatkowo zmieniała się struktura rodziny, coraz rzadziej w jednym miejscu mieszkają wielopokoleniowe rodziny, w których obowiązki domowe oraz te związane z opieką nad potomstwem czy osobami zależnymi (starszymi lub chorymi) były rozkładane na większą liczbę osób. Jest to tym ważniejsze, że ze względu na zmiany demograficzne rośnie liczba osób należących do tzw. sandwich generation, które opiekują się dorastającymi, jeszcze nie w pełni samodzielnymi dziećmi, oraz rodzicami, wymagającymi wsparcia i pomocy [Skórska, 2018]. Coraz częściej mamy także do czynienia z rodzinami nuklearnymi obejmującymi tylko rodziców i dzieci, co jest efektem zmian kulturowych, mentalnościowych, a także zwiększonej mobilności współczesnych społeczeństw. Wzrasta również liczba rodzin niepełnych, rodzin patchworkowych z dziećmi z poprzednich małżeństw obu partnerów czy rodzin ze wspólną opieką nad dziećmi, co może wynikać z przyrostu urodzeń pozamałżeńskich oraz wysokiej liczby rozwodów i separacji. W nowych warunkach funkcjonowania współczesnych rodzin mężczyźni bardziej angażują się emocjonalnie i uczuciowo w wychowanie potomków, choć, co pokazała pandemia, podział obowiązków opiekuńczych i domowych w wielu przypadkach pozostaje nierówny [Lambert i Haley-Lock, 2004; Ferguson i in. 2012; Lee, Zvonkovic i Crawford, 2013; Skórska, 2015, 2016,], co z kolei znajduje odzwierciedlenie w sytuacji zatrudnieniowej kobiet.

Uwzględniając wyzwania ostatnich dwóch lat związanych z pandemią COVID-19, wielu rodziców stanęło przed dylematem – jak pogodzić pracę zawodową z opieką nad dziećmi, szczególnie najmłodszymi? Które z rodziców ewentualnie powinno zrezygnować z kariery zawodowej lub ją ograniczyć? Czy szanse zatrudnieniowe kobiet i mężczyzn różnią się w poszczególnych krajach UE?

Analiza i ocena sytuacji zatrudnieniowej w poszczególnych krajach UE wymaga odniesienia do wskaźnika zatrudnienia, który wśród osób w wieku 20-49 lat w największym stopniu sprawującymi opiekę nad potomstwem w latach 2019



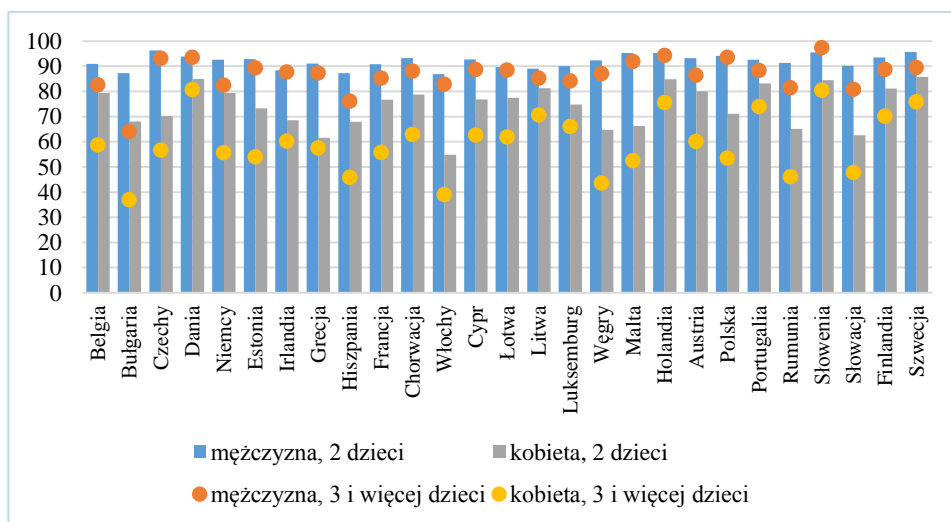
i 2020 oscylował wokół 80%, przy czym najniższy wskaźnik dotyczył rodziców 3 lub więcej dzieci (71,2%), natomiast najwyższą jego wartość odnotowano wśród rodziców 2 dzieci (82,1%), przy znacznym zróżnicowaniu występującym pomiędzy poszczególnymi krajami UE. Najniższy wskaźnik zatrudnienia rodziców 3 dzieci w 2020 roku nie przekraczał 50% w Bułgarii, a najwyższy – 88,5% w Słowenii. O ile nie dziwi niski wskaźnik zatrudnienia wśród rodziców 3 i więcej dzieci, gdyż opieka nad nimi praktycznie eliminuje, przynajmniej czasowo, jedno z rodziców z rynku pracy, o tyle wskaźnik zatrudnienia osób bezdzietnych – niższy niż rodziców jednego lub dwójki dzieci – budzi pewne wątpliwości.

**Tabela 8.** Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-49 ze względu na płeć i liczbę dzieci w UE w latach 2019 i 2020 (%)

Kraj	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
	ogółem		brak dzieci		1 dziecko		2 dzieci		3 lub więcej	
Belgia	75,7	74,8	72,3	70,9	77,1	76,1	84,0	84,6	79,7	69,6
Bułgaria	77,2	75,1	76,7	74,4	81,5	78,6	76,6	77,0	56,2	49,9
Czechy	82,6	81,4	85,3	83,5	78,6	77,9	83,6	82,6	73,8	73,6
Dania	81,8	80,8	76,6	75,4	83,0	80,7	88,4	88,9	86,8	86,7
Niemcy	82,5	82,1	83,3	81,6	83,4	84,2	83,8	85,4	67,4	67,8
Estonia	81,5	79,4	82,2	79,9	82,5	79	81,7	82,2	73,6	70,5
Irlandia	78,4	76,0	80,0	76,9	78,9	74,5	79,5	77,5	71,2	72,5
Grecja	65,8	65,2	61,7	60,4	68,2	68	74,1	75,1	70,4	71,0
Hiszpania	72,2	68,3	70,5	65,6	73,0	69,1	77,9	77,0	63,5	59,9
Francja	75,9	75,7	72,7	72	78,1	78,6	83,3	83,2	68,9	68,9
Chorwacja	74,7	74,4	68,9	68,3	78,7	77,9	84,5	85,5	75,1	74,9
Włochy	65	63,6	62,9	61,1	66,3	65,3	70,1	69,4	62,0	59,0
Cypr	79,5	74,4	78,7	68,3	77,2	77,9	84,1	85,5	79	74,9
Łotwa	80,6	63,6	77,7	61,1	83,5	65,3	82,6	69,4	82,7	59,0
Litwa	81	79,3	78,0	76,3	83,9	81,4	87,0	84,7	72,8	77,2
Luksemburg	76,6	76	74,5	73,7	76,8	77,2	82,6	82,0	75,0	74,3
Węgry	79,4	77,7	82,4	80,9	77,3	75,0	79,1	77,6	64,0	64,1
Malta	83,4	83,2	85,0	84,0	83,9	85,7	80,6	80,3	73,7	71,5
Holandia	83,2	82,5	81,0	80,0	83,8	81,2	88,5	89,5	83,1	84
Austria	82,8	81,3	82,0	79,6	85,5	84,8	85,6	85,9	74,0	72,1
Polska	80,0	79,8	79,4	78,7	81,3	80,8	81,9	82,2	72,1	72,7
Portugalia	80,9	78,3	75,7	72,2	85,1	82,2	87,9	87,5	78,3	80,4
Rumunia	76,8	76,0	76,0	75,6	79,0	78,3	79,1	77,7	64,1	63,3
Słowenia	84,7	83	80,4	78,4	87,0	85,0	91,5	89,7	85,1	88,5
Słowacja	76,6	75,2	79,1	77,3	75,9	73,7	77,3	75,5	58,0	63,1
Finlandia	80	78,5	77,3	74,5	82,5	82,1	86,6	86,9	79,4	79,1
Szwecja	82,2	80,6	75,6	75,5	91,2	86,4	90,7	90,2	87,1	82,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [www7].

Uwzględniając dane przedstawione w tabeli 8 oraz podejmując próbę przedstawienia możliwości realizowania kariery zawodowej przez kobiety i mężczyzn, przy równoczesnym pełnieniu roli rodziców, dalsza analiza obejmuje tylko mężczyzn i kobiety z 2 oraz 3 i więcej dzieci. Dane potwierdzają, że wskaźnik zatrudnienia kobiet jest we wszystkich przypadkach niższy w porównaniu z mężczyznami i spada wraz z liczbą posiadanych dzieci, co jest tendencją obserwowaną we wszystkich krajach UE. Może to wskazywać, że w przypadku braku możliwości pogodzenia pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi kobiety częściej rezygnują z pracy i przynajmniej czasowo skupiają się na opiece nad dziećmi.



**Wykres 13.** Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20-49 lat z 2 oraz 3 i więcej dzieci w 2020 roku (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie [www7].

Największa różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn widoczna jest w przypadku posiadania 3 lub więcej dzieci (wynosi prawie 29 p.p.), przy czym we Włoszech i na Węgrzech różnica ta wyniosła ponad 43 p.p., natomiast w Polsce i na Malcie – 40 p.p. Polska należy do grupy krajów, w przypadku których posiadanie 3 i więcej dzieci znacząco ogranicza możliwości kontynuowania pracy zawodowej, szczególnie przez kobiety – ich wskaźnik zatrudnienia wynosi zaledwie 53,5%, podczas gdy w przypadku kobiet nieposiadających dzieci w tej grupie wiekowej przekroczył 76,5%. Do krajów o najniższej stopie zatrudnienia kobiet (poniżej 40%) posiadających 3 lub więcej dzieci należy: Bułgaria i Włochy, natomiast w Danii i Słowenii jest ona wyższa o ok. 40 p.p.,

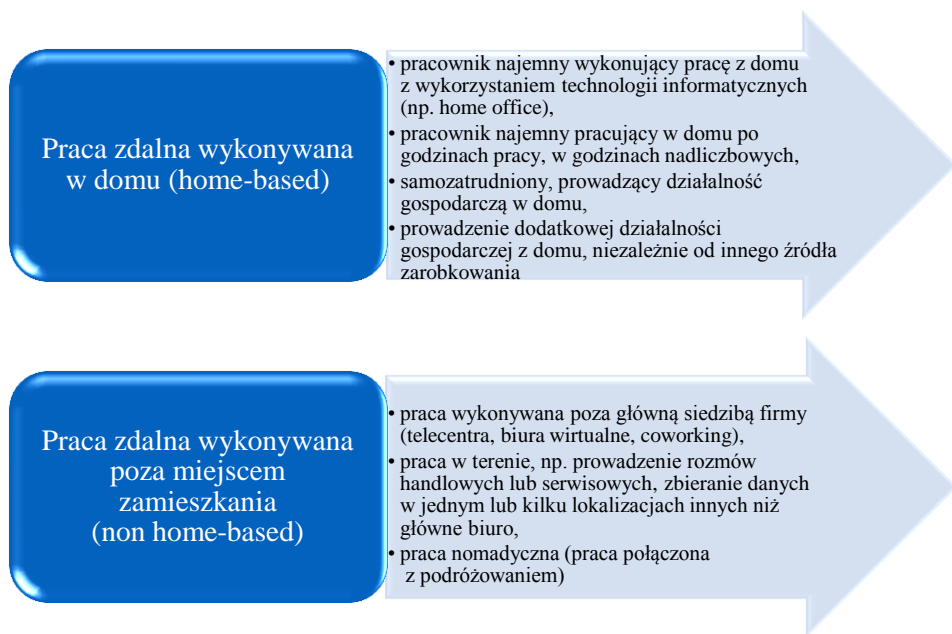
co przedstawiono na wykresie 13. Najmniejsze różnice, przy najwyższych wskaźnikach zatrudnienia, odnotowano w Szwecji i w Danii, a zatem w krajach o długich tradycjach równouprawnienia oraz partnerskiego modelu rodziny. Badania potwierdzają, że rodzice, a szczególnie matki dzieci w wieku przedszkolnym, napotykają na problemy w koordynacji różnych sfer życia [Hughes i Galinsky, 1988]. Wielu autorów potwierdziło występowanie korelacji pomiędzy liczbą dzieci a konfliktem rodzina-praca [Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996; Grandey i Cropanzano, 1999].

Reasumując, niezależnie od miejsca zamieszkania, wskaźnik zatrudnienia kobiet pozostaje niższy w porównaniu do mężczyzn, a rodzicielstwo (szczególnie w przypadku 3 lub więcej dzieci) znacznie ogranicza możliwości pracy zarobkowej, niezależnie od płci, przy czym w większym stopniu sytuacja ta dotyczy kobiet. Potwierdza to, że niezależnie od pozytywnych zmian związanych z podziałem obowiązków domowych pomiędzy partnerami, nadal to kobiety częściej rezygnują z kariery zawodowej i pozostają w domu, wychowując dzieci.

### **3.3. Praca zdalna szansą na utrzymanie zatrudnienia w pandemii?**

Praca zdalna, pomimo możliwości jej stosowania (technicznych, organizacyjnych, formalno-prawnych), w większości krajów UE przed pandemią była wykorzystywana w ograniczonym zakresie. Pandemia COVID-19 i związane z nią obostrzenia wymusiła nową organizację pracy, przyczyniając się nie tylko do weryfikacji sposobów wykonywania zadań przez pracowników, ale także stosowanych metod zarządzania zasobami ludzkimi, w tym motywowania, kontroli, a przede wszystkim komunikacji z pracownikami. Konieczność dostosowania się do nowego, zdigitalizowanego środowiska pracy stało się jednym z kluczowych wyzwań ostatnich dwóch lat.

Sprostanie temu wyzwaniu wymagało przede wszystkim zdefiniowania samego pojęcia pracy zdalnej wraz z odniesieniem do obowiązującego systemu prawnego. Warto bowiem zaznaczyć, iż pracę zdalną często traktowano zamiennie z pojęciem telepracy, home office, pracą mobilną, crowdsourcingiem itp., mimo iż nie są to pojęcia tożsame. Wielowymiarowość pracy zdalnej pozwala na zróżnicowanie sposobów jej klasyfikowania, stąd przykłady subkategorii pracy zdalnej przedstawiono na rys. 10.



**Rysunek 10.** Formy pracy zdalnej

Źródło: Opracowanie własne.

W literaturze najczęściej pojęcie pracy zdalnej stosuje się zamiennie z telepracą. Jednak pomimo wielu podobieństw różnią się one, szczególnie w kontekście uregulowań prawnych, w tym konieczności uzyskania zgody pracownika na wykonywanie telepracy, określenie jej warunków, m.in. dotyczących zapewnienia narzędzi i materiałów niezbędnych do wykonywania pracy, oraz jej stały charakter. Oznacza to regularność i powtarzalność telepracy oraz większy stopień jej sformalizowania w odróżnieniu od pracy zdalnej, która może mieć charakter czasowy [Wróbel i Jendza 2018; Dolot, 2020]<sup>7</sup>. W Polsce definicja oraz warunki świadczenia telepracy zostały określone w Kodeksie Pracy w 2007 roku [Ustawa, 2007], natomiast pojęcie pracy zdalnej zostało zdefiniowane dopiero w tzw. Ustawie Covidowej [Ustawa, 2020], która miała charakter tymczasowy i niepełny. Jej pełne umocowanie prawne można znaleźć w przygotowywanym Kodeksie Pracy, gdzie zgodnie z przyjętą propozycją art. 6718 „pracą zdalną ma być praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą (w tym w miejscu zamieszkania pra-

<sup>7</sup> W dokumentach Komisji Europejskiej telepraca definiowana jest jako metoda organizowania, jak i wykonywania pracy, gdzie pracownik pracuje poza zatrudniającą go firmą przez pewną część swojego czasu pracy, tym samym dostarczając do pracodawcy wyniki (tzw. rezultaty) pracy przy użyciu technologii informacyjnych, a także technologii przekazywania danych, zwłaszcza Internetu [Framework..., 2002; Blainpain, 2007].

cownika), w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość” [Projekt Ustawy, 2022ab]. W ten sposób w Kodeksie Pracy pojawią się trzy tryby wykonywania pracy zdalnej:

- będzie to praca całkowicie lub częściowo wykonywana, uzgodniona przez pracowników z pracodawcą,
- na polecenie pracodawcy, czyli w wyjątkowych sytuacjach, takich jak obowiązywanie stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, a także z uwagi na niemożność zapewnienia przez pracodawcę BHP, np. na skutek awarii,
- wykonywana okazjonalnie (maksymalnie 12 dni w roku).

Uwzględniając powyższe i odnosząc się do dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy, można uznać, że telepraca stanowi jedną z form (subkategorii) pracy zdalnej, która jest pojęciem szerszym. Pojęcie pracy zdalnej odnosi się zatem do sytuacji, w których praca jest w całości lub w części wykonywana w innym miejscu niż domyślne miejsce pracy (definiowane jako siedziba pracodawcy/klienta lub przestrzeń publiczna, w której zwykle wykonywana jest praca) [ILO, 2020]. Jej wykonywanie wyłącznie z domu pracownika z wykorzystaniem technologii informacyjnych, co szczególnie często występowało w okresie pandemii, określane jest mianem home office i stanowi jedną z form pracy zdalnej. W związku z tym w ramach pracy zdalnej można wyodrębnić jej różne kategorie. Implikuje to dywersyfikację grupy określanej pracownikami zdalnymi, ponieważ za pracowników zdalnych mogą być uznawani zarówno pracownicy, podwykonawcy, jak i samozatrudnieni, freelancerzy itp.

Z przytoczonych definicji wynika, że pojęcie pracy zdalnej odnosi się głównie do miejsca jej wykonywania oraz sposobu przekazywania rezultatów, a nie samego charakteru pracy. Mając świadomość różnic w sposobach definiowania tego pojęcia oraz jego ewolucję, można przyjąć, że praca zdalna to forma organizacji pracy pozwalająca na jej całkowite lub częściowe wykonywanie poza siedzibą firmy, przy wykorzystaniu środków komunikacji na odległość, zgodnie z zasadami obowiązującymi w przedsiębiorstwie.

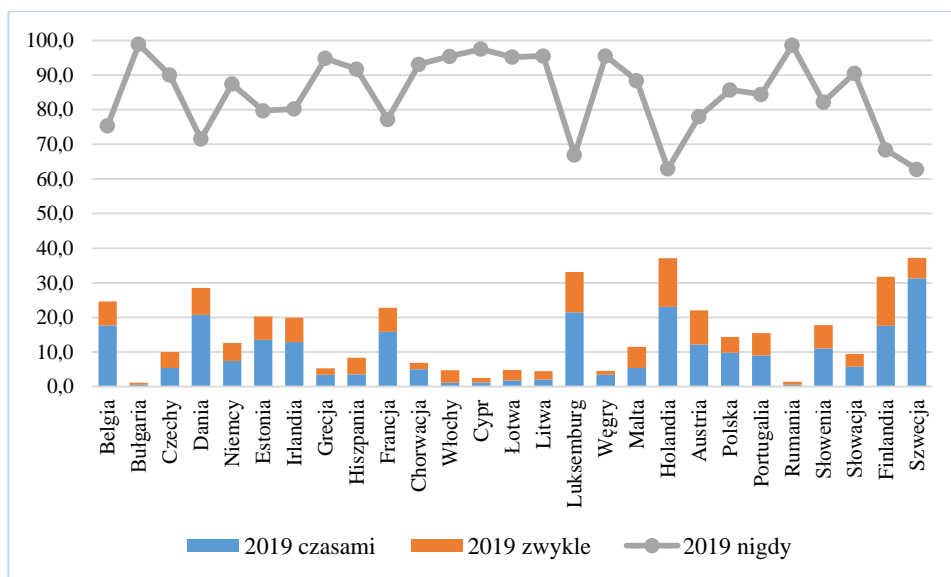
Mając świadomość różnic występujących pomiędzy analizowanymi pojęciami oraz uwzględniając dostępność danych statystycznych, w dalszej części opracowania uwaga została skoncentrowana przede wszystkim na pracownikach zależnych, a zatem na zdalnym świadczeniu pracy, która w innym przypadku byłaby wykonywana w siedzibie pracodawcy. Ze względu na okres badawczy głównym przedmiotem zainteresowania jest rodzaj pracy zdalnej, który stał się powszechny od czasu pojawienia się pandemii COVID-19, w którym pracownicy pracują zdalnie z domu, korzystając z technologii informacyjno-komunikacyjnych, zamiast pracować z miejsca pracy pracodawcy. Stąd próba odpowiedzi na pyta-

nia: Czy ten tryb pracy jest atrakcyjny tylko w okresie pandemii, czy też pracownicy i pracodawcy będą chcieli ją utrzymać w przyszłości? Jak wpływa na wydajność i satysfakcję z pracy? Jakie są jej mankamenty? Jak wpływa na jakość życia?

### **3.3.1. Skala wykorzystania pracy zdalnej w pandemii – ewolucja czy rewolucja?**

Praca zdalna, podobnie jak telepraca, pomimo wielu badań i opracowań wskazujących potencjalne korzyści, jakie organizacja mogłaby dzięki nim osiągnąć, nie były rozwiązaniami, z których pracodawcy chętnie korzystali przed pandemią. W wielu przedsiębiorstwach były one stosowane marginalnie, w sytuacjach losowych (np. choroba dziecka) lub w branżach (np. IT), zawodach (np. pisarz, tłumacz), w których realizacja zadań poza siedzibą firmy nie wpływała na efektywność pracy i nie zaburzała struktury organizacyjnej i komunikacyjnej w przedsiębiorstwie. Znajduje to potwierdzenie w danych statystycznych, z których jednoznacznie wynika, że przez ostatnie dwadzieścia lat liczba pracodawców, a w konsekwencji pracowników korzystających z tych rozwiązań w całej UE, pomimo obserwowanych różnic pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi, pozostawała na relatywnie niskim poziomie, z niewielką tendencją wzrostową [Skórska, 2021a].

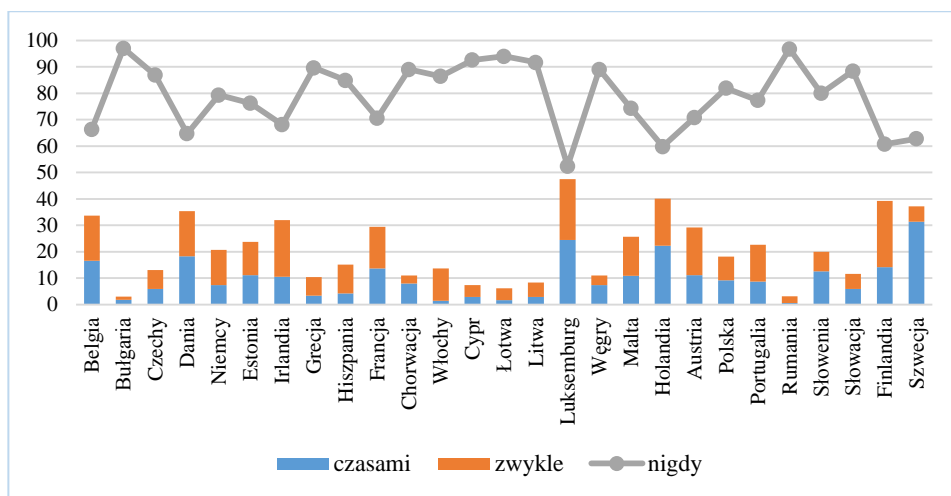
Przed wybuchem pandemii aż 86% zatrudnionych w UE wykonywało obowiązki zawodowe wyłącznie w miejscu pracy, a 8,6% tylko sporadycznie korzystało z innych możliwości. W Polsce odsetek ten kształtował się na podobnym poziomie, a od 2001 roku sytuacja nie zmieniła się znacząco. Z pracy zdalnej praktycznie nie korzystano w Bułgarii, Rumunii, na Cyprze, na Litwie, Łotwie, we Włoszech i na Węgrzech, gdzie odsetek ten przekraczał 95%, co przedstawia wykres 14. Najczęściej z pracy zdalnej korzystali mieszkańcy Szwecji, Holandii, Finlandii i Luksemburga, co wynika m.in. ze struktury zatrudnienia charakterystycznej dla krajów wysoko rozwiniętych, gospodarek usługowych, opartych na wiedzy, w tym struktury zawodów i specjalności, specyfiki realizowanych zadań, kompetencji cyfrowych pracowników, a także organizacji i zarządzania oraz kultury organizacyjnej firm.



**Wykres 14.** Odsetek pracujących z domu w krajach UE w 2019 roku (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [www8].

Kilka pierwszych miesięcy pandemii i wprowadzanych przez rządy poszczególnych krajów obostrzeń spowodowało, że praca zdalna z jednej z możliwości stała się w wielu przypadkach jedyną formą wykonywania obowiązków zawodowych. Potwierdzają to wyniki badań prowadzonych przez różne instytucje i organizacje, zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym [Belot i in. 2020; Brynjolfsson i in., 2020; Dolot, 2020; Eurofound, 2020a; Capgemini Research Institute, 2021; Future Business Institute, 2021, s. 5; Sostero i in., 2020; Skórska, 2021a]. Największy wzrost odsetka pracujących zdalnie odnotowano w Luksemburgu, na Malcie i w Irlandii (ponad 14 p.p.), najmniejszy natomiast w tych krajach, w których była ona wykorzystywana najrzadziej – w Bułgarii, Rumunii i na Łotwie. Wprawdzie w 2020 roku odsetek osób pracujących zdalnie w Polsce wzrósł prawie do 20%, ale nadal utrzymuje się poniżej średniej unijnej. Biorąc pod uwagę okoliczności, nie jest to zmiana rewolucyjna. Warto podkreślić, że poziom rozwoju społeczno-gospodarczego, a w konsekwencji struktura gospodarek i udział pracowników o wysokim poziomie wykształcenia i kompetencji cyfrowych, przesądzał w dużym stopniu o możliwościach wykonywania pracy on-line.



**Wykres 15.** Odsetek pracujących z domu w krajach UE w 2020 roku (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [www8].

Warto przy tym podkreślić różnice w profilu pracowników wykonujących pracę zdalnie regularnie i okazjonalnie. Dla przykładu okazjonalnie pracę w domu dwukrotnie częściej wykonują pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę niż pracownicy tymczasowi oraz pracujący w pełnym wymiarze godzin – w przeciwieństwie do osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin. Natomiast w przypadku pracy zdalnej wykonywanej regularnie nie ma znaczenia forma zatrudnienia, natomiast częściej są to osoby pracujące w niepełnym wymiarze godzin. Ponadto prace wymagające wysokich kwalifikacji, dobrze płatne są nadreprezentowane w kategorii zadań wykonywanych okazjonalnie [Eurofound, 2020b, s. 7].

Analiza odsetka pracujących zdalnie wśród kobiet i mężczyzn potwierdza zróżnicowanie występujące w tym obszarze pomiędzy poszczególnymi krajami UE. Najwyższy wzrost wśród mężczyzn, przekraczający 10 p.p., odnotowano w Luksemburgu, na Malcie i w Irlandii, wśród kobiet wynosił on odpowiednio – 18 p.p. na Malcie, 16 p.p. w Luksemburgu oraz 14 p.p. w Irlandii. Najmniejsze zmiany charakteryzowały Bułgarię i Łotwę – wśród mężczyzn wzrost nie przekraczał 1 p.p., a wśród kobiet 1-2 p.p. W Polsce nastąpił wzrost odsetka kobiet pracujących zdalnie o prawie 6 p.p., a wśród mężczyzn o 3,7 p.p. Warto przy tym wskazać, że odsetek kobiet regularnie pracujących zdalnie wzrósł dwukrotnie w stosunku do 2019 roku, przekraczając 10,5%, co należy wiązać m.in. z koniecznością łączenia obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi w okresie pandemii COVID-19.



Tabela 9. Odsetek kobiet i mężczyzn pracujących z domu w krajach UE w latach 2019-2020 (%)

Kraj	2019				2020				2019				2020				Zmiany 2020-2019				
	mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety		mężczyźni		kobiety		
	nigdy	czasem	zwykle	nigdy	czasem	zwykle	nigdy	czasem	zwykle	nigdy	czasem	zwykle	nigdy	czasem	zwykle	nigdy	czasem	zwykle	nigdy	czasem	zwykle
I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15							
Belgia	75,2	18,6	6,3	66,9	16,8	16,2	75,5	16,8	7,7	65,6	16,1	18,4	-8,3	-9,9							
Bulgaria	98,9	0,6	0,4	97,8	0,6	0,6	98,9	0,6	0,5	96,1	2,0	1,9	-1,1	-2,8							
Czechy	90,0	6,0	3,9	87,0	4,6	6,7	90,0	4,6	5,4	86,8	5,3	7,9	-3,0	-3,2							
Dania	69,7	21,8	8,5	64,2	19,6	17,0	73,4	19,6	7,1	65,4	17,6	17,0	-5,5	-8,0							
Niemcy	86,5	8,5	5,1	77,9	6,1	13,8	88,6	6,1	5,3	80,8	6,2	13,0	-8,6	-7,8							
Estonia	80,3	13,3	6,4	77,8	13,7	11,3	79,0	13,7	7,3	74,6	11,4	14,0	-2,5	-4,4							
Irlandia	78,2	14,1	7,6	67,9	11,4	21,3	82,4	11,4	6,2	68,2	10,1	21,7	-10,3	-14,2							
Grecja	95,1	3,2	1,7	91,2	3,6	5,5	94,3	3,6	2,1	87,4	3,5	9,1	-3,9	-6,9							
Hiszpania	91,2	4,0	4,8	85,7	3,0	9,9	92,3	3,0	4,8	83,9	3,9	12,1	-5,5	-8,4							
Francja	77,5	16,8	5,7	71,8	14,7	14,0	76,9	14,7	8,4	69,3	13,1	17,6	-5,7	-7,6							
Chorwacja	93,4	5,3	1,3	91,0	4,7	2,0	92,7	4,7	2,6	86,6	9,2	4,2	-2,4	-6,1							
Włochy	95,1	1,2	3,8	87,9	1,0	10,7	95,7	1,0	3,3	84,3	1,4	14,3	-7,2	-11,4							
Cypr	97,6	1,4	1,0	93,2	1,1	3,8	97,4	1,1	1,6	91,9	2,8	5,3	-4,4	-5,5							
Łotwa	95,7	1,6	2,7	94,4	2,0	4,7	94,7	2,0	3,3	93,6	2,3	4,2	-1,3	-1,1							
Litwa	95,5	2,2	2,3	92,2	2,0	4,5	95,6	2,0	2,4	91,1	2,6	6,3	-3,3	-4,5							
Luksemburg	65,1	23,9	11,0	52,0	18,7	22,5	68,9	18,7	12,4	53,0	23,2	23,9	-13,1	-15,9							
Węgry	95,5	3,3	1,1	90,1	3,4	3,1	95,3	3,4	1,2	87,7	8,1	4,2	-5,4	-7,6							
Malta	89,6	5,3	5,1	78,2	5,7	12,4	86,8	5,7	7,5	68,7	13,0	18,2	-11,4	-18,1							
Holandia	62,5	22,1	15,4	59,5	24,1	18,8	63,3	24,1	12,5	60,2	23,1	16,7	-3,0	-3,1							
Austria	77,0	14,0	9,1	70,5	10,0	17,5	79,2	10,0	10,9	71,2	9,9	18,9	-6,5	-8,0							
Polska	86,1	9,6	4,3	83,8	9,9	7,6	85,1	9,9	4,9	79,4	10,0	10,5	-2,3	-5,7							
Portugalia	84,5	9,2	6,3	78,1	8,9	13,2	84,4	8,9	6,8	76,5	8,8	14,7	-6,4	-7,9							
Rumunia	98,8	0,6	0,5	97,8	0,5	1,7	98,4	0,5	1,1	95,5	0,8	3,7	-1,0	-2,9							

**cd. tabeli 9**

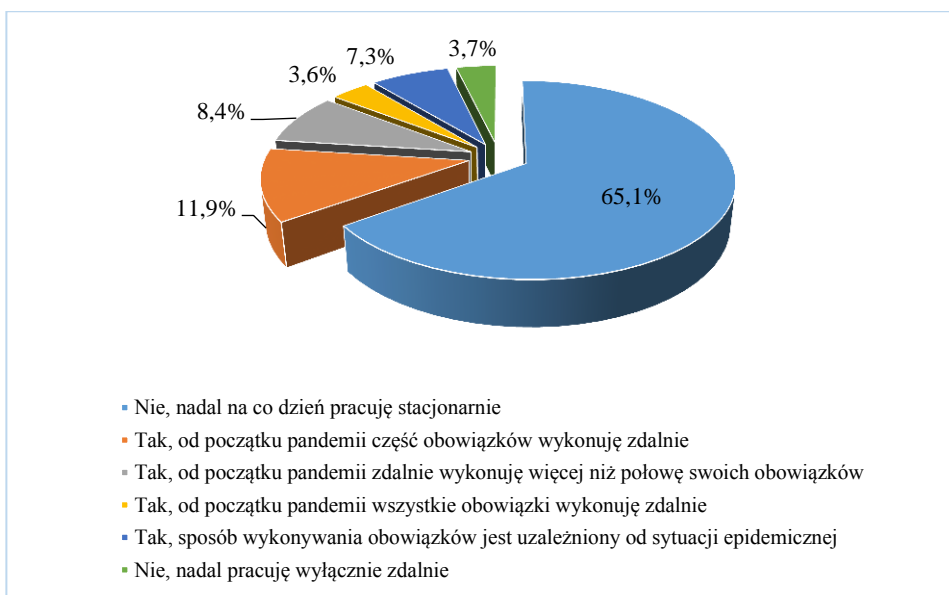
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Słowenia	83,6	10,7	5,7	81,2	11,3	6,2	80,5	11,3	8,2	78,6	12,6	8,9	-2,4	-1,9
Słowacja	90,7	5,8	3,5	89,5	5,8	4,7	90,3	5,8	4,0	87,2	6,0	6,8	-1,2	-3,1
Finlandia	66,1	19,1	14,7	59,5	15,9	24,8	70,8	15,9	13,3	62,0	12,5	25,5	-6,6	-8,8
Szwecja	61,4	32,3	6,4	:	30,2	:	64,3	30,2	5,5	:	:	:	:	:

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [www8].

Taka sytuacja dotyczyła szczególnie rodziców najmłodszych dzieci, wymagających opieki i nadzoru. Analiza danych pokazuje, że w czasie pandemii w całej UE wzrósł odsetek osób pracujących w domu, szczególnie kobiet – matek dzieci w wieku przedszkolnym i szkolnym. Największy wzrost (prawie 10 p.p.) odnotowano wśród kobiet posiadających 1 dziecko w wieku 6-11 lat, natomiast najniższy (1 p.p.) w przypadku mężczyzn z 1 dzieckiem w wieku powyżej 12 lat [Skórska, 2019]. Należy stwierdzić, że niezależnie od liczby i wieku dzieci, odsetek kobiet pracujących z domu wzrósł o około 6 p.p. Dla przykładu w Holandii odsetek kobiet pracujących z domu, posiadających najmłodsze dziecko w wieku mniej niż 6 lat, w 2019 roku wyniósł 46,3%, a na Łotwie i Cyprze tylko 3,5-2,8%. Podobna sytuacja wystąpiła w przypadku dzieci w wieku 6-11 lat – w Holandii 48% kobiet pracuje z domu, w Szwecji odsetek ten wynosi prawie 42%, natomiast na Cyprze czy na Litwie nie przekracza 4%. Odsetek kobiet wykonujących pracę z domu rośnie wraz z liczbą dzieci, choć i w tym przypadku widoczne jest przestrzenne zróżnicowanie – od 4,9% we Włoszech wśród kobiet posiadających 3 lub więcej dzieci do 48,7% w Holandii. W Polsce ich odsetek jest zbliżony do średniej unijnej, która w 2019 roku wyniosła 21%.

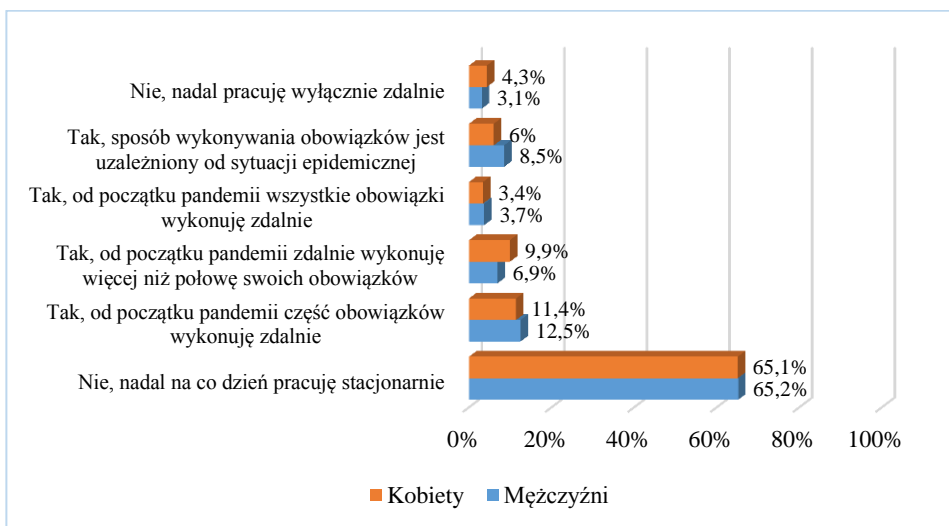
Niezależnie od liczby oraz wieku dzieci, taka forma pracy jest najbardziej rozpowszechniona we wspomnianej wcześniej Holandii, Danii, Szwecji i Finlandii. Wspieranie zatrudnienia kobiet stanowi szczególne wyzwanie dla krajów Europy Południowej, a także Europy Centralnej i Wschodniej. Wprawdzie przyczyny zaistniałej sytuacji są różne (m.in. tradycja pracy zawodowej kobiet, sytuacja gospodarcza danego kraju, ustawodawstwo w obszarze elastycznych form zatrudnienia), jednak konsekwencje w wielu przypadkach podobne. Proces budowy kariery zawodowej kobiet, które stają się matkami, zostaje przerwany, a niejednokrotnie powrót na rynek pracy wręcz niemożliwy [Skórska, 2019].

Wyniki przeprowadzonych badań ankietowych korelują z efektami pracownych badaczy. Na pytanie, czy w trakcie pandemii (od marca 2020 roku) doświadczył/a Pan/i zmian w sposobie wykonywania swoich obowiązków zawodowych, ponad 12,5% respondentów wskazało, że wykonuje część obowiązków zdalnie, a ponad 8%, że wykonuje więcej niż połowę obowiązków zdalnie. Warto przy tym zaznaczyć, że dla ponad 65% respondentów forma organizacji pracy nie uległa zmianie, niezależnie od ich płci, co przedstawiono na wykresie 15. Niewielkie różnice występują w grupie osób wykonujących zdalnie więcej niż połowę obowiązków – w tej grupie odsetek kobiet był nieznacznie większy (prawie 10%) w porównaniu do mężczyzn (niecałe 7%). Tylko niecałe 4% respondentów wszystkie obowiązki wykonywało zdalnie, podobnie jak odsetek tych, którzy pracowali w takiej formie przed pandemią. To oznacza, że ponad 35% respondentów miało możliwość wykonywania pracy zdalnej w trakcie pandemii (w różnym zakresie), podczas gdy tylko 4% pracowało w ten sposób przed jej wybuchem, z niewielką przewagą kobiet (4,3%) w stosunku do mężczyzn (3,1%).



**Wykres 16.** Forma wykonywania obowiązków zawodowych przed i w trakcie pandemii COVID-19 (od marca 2020 roku) (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.



**Wykres 17.** Forma wykonywania obowiązków zawodowych przed i w trakcie pandemii COVID-19 (od marca 2020 roku) według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne.

Nie ulega wątpliwości, że nie wszyscy pracownicy mogli i będą mogli w przyszłości pracować zdalnie. W przypadku wielu zawodów i branż, takich jak rolnictwo, transport, przemysł, gastronomia czy ochrona zdrowia, konieczność fizycznej obecności w miejscu pracy wyklucza jej wykonywanie zdalnie. Mimo rozwoju technologii, wiele usług (np. fryzjerstwo), prac fizycznych oraz tych, które wymagają użycia maszyn i urządzeń, nie może być wykonywanych w ten sposób. Znacznie częściej zdalnie mogą pracować osoby zatrudnione w usługach (IT, edukacja, doradztwo, KIBS, usługi finansowe), co wynika ze specyfiki ich pracy [Eurofound, 2020a, s. 32]. Ponadto wśród pracowników zdalnych częściej są to osoby z wyższym wykształceniem (75%) w porównaniu do tych z wykształceniem podstawowym (14%), mieszkańcy miast i aglomeracji oraz osoby młode [Haddon i Brynin, 2005; Eurofound, 2017; Felstead i Henseke, 2017; Krantz-Kentkrantz, 2019; Brynjolfsson i in., 2020; Skórska, 2021b]. Podsumowując, możliwości wykonywania pracy zdalnej determinowane są wypadkową działań (zadań) podejmowanych w określonym zawodzie w kontekście fizycznym, przestrzennym i interpersonalnym. Wymagają posiadania odpowiednich kompetencji cyfrowych, elastyczności i adaptacyjności, a przede wszystkim możliwości wykonywania obowiązków zawodowych poza siedzibą firmy.

### 3.3.2. Wady i zalety pracy zdalnej

Praca zdalna, podobnie jak inne formy organizacji pracy, nie jest oceniana jednoznacznie pozytywnie. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy, obok wielu jej zalet, dostrzegają także ograniczenia tego rozwiązania, choć nierzadko pozostają one w opozycji, co przedstawia rys. 11. Część z nich ma charakter uniwersalny, na niektóre zwrócono uwagę dopiero w czasie pandemii, inne natomiast pozostają dyskusyjne ze względu na uzyskiwane, zróżnicowane wyniki badań.

Z perspektywy pracodawcy/menedżera, ale również pracownika, pominiąwszy, co jest oczywiste, kwestie redukcji kosztów, kluczowe wydaje się zaufanie bezpośrednio powiązane z mechanizmem kontroli efektów i czasu pracy podwładnych [Leśniak, 2020]. Brak zaufania może bowiem prowadzić organizację do wprowadzania coraz bardziej inwazyjnych form zdalnego sterowania i nadzoru prac prowadzonych z domu. W konsekwencji może to negatywnie wpływać na motywację do pracy, zaangażowanie, a w dalszej kolejności spadku efektywności, co przekłada się na zysk firmy.

Drugim aspektem organizacji pracy, który ma znaczenie dla pracy zdalnej, jest współpraca oraz interakcje społeczne ze współpracownikami, wpływające na kreatywność zespołu. Praca zdalna może bowiem prowadzić do poczucia

osamotnienia, izolacji, osłabienia kontaktów międzyludzkich, co może oddziaływać na jakość pracy i życia. Swego rodzaju substytutem, choć niedoskonałym, są wideokonferencje, rozmowy telefoniczne oraz inne formy spotkań on-line, stosowane szczególnie często w okresie pandemii.



#### **Perspektywa pracownika**

- elastyczność czasu pracy,
- redukcja czasu i kosztów dojazdu,
- możliwość pracy z dowolnego miejsca,
- niezależność,
- komfort psychiczny,
- możliwość pracy w przypadku niewielkich problemów zdrowotnych,
- bezpieczeństwo w czasie pandemii,
- szansa pracy np. dla osób z niepełnosprawnościami

#### **Perspektywa pracodawcy**

- redukcja kosztów (np. ograniczenie przestrzeni biurowej, zmniejszone opłaty za media itp.),
- możliwość zatrudnienia specjalistów,
- mniejsza rotacja,
- mniejsza absencja

#### **Perspektywa pracownika**

- problemy komunikacyjne,
- poczucie izolacji, osamotnienia,
- ograniczone możliwości awansu,
- organizacja domowego miejsca pracy,
- brak wystarczającej motywacji,
- rozdzielenie życia prywatnego od zawodowego,
- domowe rozpraszacze,
- ponoszenie dodatkowych kosztów, np. rachunki za prąd

#### **Perspektywa pracodawcy**

- brak pełnej kontroli,
- brak integracji zespołu,
- trudności w motywowaniu,
- trudności w budowie kultury organizacyjnej,
- ochrona danych podczas pracy zdalnej,
- spadek kreatywności i innowacyjności

### **Rysunek 11. Wady i zalety pracy zdalnej**

Źródło: Opracowanie własne.

Kolejnym wyzwaniem, stojącym przed pracodawcami, są kwestie techniczne – dostęp do odpowiedniej jakości sprzętu, przepustowość łącza internetowego pracowników po dwóch latach pandemii przestały być problemem, ważnym natomiast pozostaje bezpieczeństwo – dostęp i ochrona danych wrażliwych, w tym baz danych klientów, informacje o realizowanych projektach, co w przypadku pracy zdalnej może generować luki w zabezpieczeniach i ryzyko włamań, kradzieży IP itp.

Dyskusyjnym pozostaje wpływ pracy zdalnej m.in. na efektywność i produktywność pracy, szczególnie w długiej perspektywie, zachowanie równowagi pomiędzy różnymi sferami życia zawodowego i osobistego pracowników, a także

rozwój kapitału ludzkiego. Do najważniejszych czynników oddziałujących na wzrost produktywności zalicza się elastyczność czasu pracy, eliminację straty czasu na dojazdy oraz mniejszą ilość rozpraszaczy w trakcie wykonywania pracy zdalnej. Natomiast na spadek produktywności wpływa głównie ograniczony kontakt ze współpracownikami, klientami oraz rozpraszacze w domu. Podobnie niejednoznaczne oceny dotyczą możliwości rozwoju kapitału ludzkiego. Z jednej bowiem strony wskazuje się dostępność szkoleń on-line realizowanych przez najlepszych specjalistów z całego świata, z drugiej jednak zmęczenie pracowników tą formą kontaktów, przy jednocześnie ograniczonych możliwościach wykorzystywania tradycyjnego mentoringu, on-the-job training czy programów adaptacyjnych (onboarding).

Praca zdalna to także wiele innych, pozytywnych skutków, takich jak możliwości zatrudnienia specjalistów, niedostępnych na lokalnym rynku pracy, pozyskiwanie i zarządzanie talentami, jak również zatrudnienie osób wykluczonych z rynku pracy z różnych powodów, np. osób z niepełnosprawnościami [Lister i Harnish, 2019, s. 132-163; Eurofound, 2020b]. Z perspektywy pracownika pozytywnymi są przede wszystkim niezależność, elastyczność i komfort pracy.

Ze względu na skomplikowany i niejednoznaczny charakter konsekwencji stosowania pracy zdalnej w organizacji oraz ich wzajemne powiązania, w prowadzonych badaniach kategoria zalet i wad pracy zdalnej została ograniczona do kilkunastu, które zostały uznane przez badaczy za najważniejsze. Respondenci zostali poproszeni o wskazanie maksymalnie trzech najważniejszych – rozkład odpowiedzi zaprezentowano w tabeli 10.

Do najczęściej wymienianych przez respondentów korzyści pracy zdalnej należą m.in. oszczędność czasu (prawie 38% wskazań) i pieniędzy (30%) wynikająca z braku dojazdów do pracy, elastyczny czas pracy (38%) oraz większa autonomia pracowników (17,9% wskazań kobiet i 14,5% mężczyzn), sprzyjające ograniczeniu stresu, wzrostowi i satysfakcji z pracy. Ponadto, pomimo często wysuwanego przez przeciwników pracy zdalnej argumentu dotyczącego niskiej efektywności tego sposobu świadczenia pracy, ponad 10,4% respondentów podkreśliło jej wzrost, natomiast 9,5% wskazało na jej spadek.

**Tabela 10. Zalety i ograniczenia pracy zdalnej**

Zalety			Ograniczenia		
Odpowiedzi	Liczba	Udział proc.	Odpowiedzi	Liczba	Udział proc.
1	2	3	4	5	6
Oszczędność czasu	263	37,5%	Brak jasnej granicy między pracą a życiem prywatnym	301	42,9%
Elastyczny czas pracy	265	37,7%	Poczucie izolacji, samotność	262	37,3%
Oszczędność pieniędzy	212	30,2%	Problemy komunikacyjne	142	20,2%

cd. tabeli 10

1	2	3	4	5	6
Więszy komfort pracy	195	27,8%	Rozluźnienie więzi/utrata kontaktu z innymi członkami zespołu	166	23,6%
Więszza efektywność pracy	73	10,4%	Brak odpowiednich warunków do pracy w domu	156	22,2%
Więszza samodzielność pracy	114	16,2%	Konieczność współdzielenia przestrzeni i sprzętu	91	13,0%
Mozliwość pracy także w przypadku niewielkich kłopotów zdrowotnych	218	31,1%	Nieefektywność pracy	101	14,4%
Więszze bezpieczeństwo w czasie pandemii	155	22,1%	Brak motywacji do pracy	137	19,5%
Mozliwość spędzania większej ilości czasu z rodziną/bliskimi	79	11,2%	Ograniczenie rozwoju zawodowego	59	8,4%
Skrócenie/eliminacja czasu dojazdu do/z pracy	157	22,4%	Trudność w zdalnym zdobywaniu nowej wiedzy i umiejętności	71	10,1%
			Zła organizacja pracy/brak organizacji pracy	76	10,8%
			Ograniczony dostęp do zasobów firmowych/dokumentów/plików potrzebnych do wykonywania pracy	118	16,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu [www8].

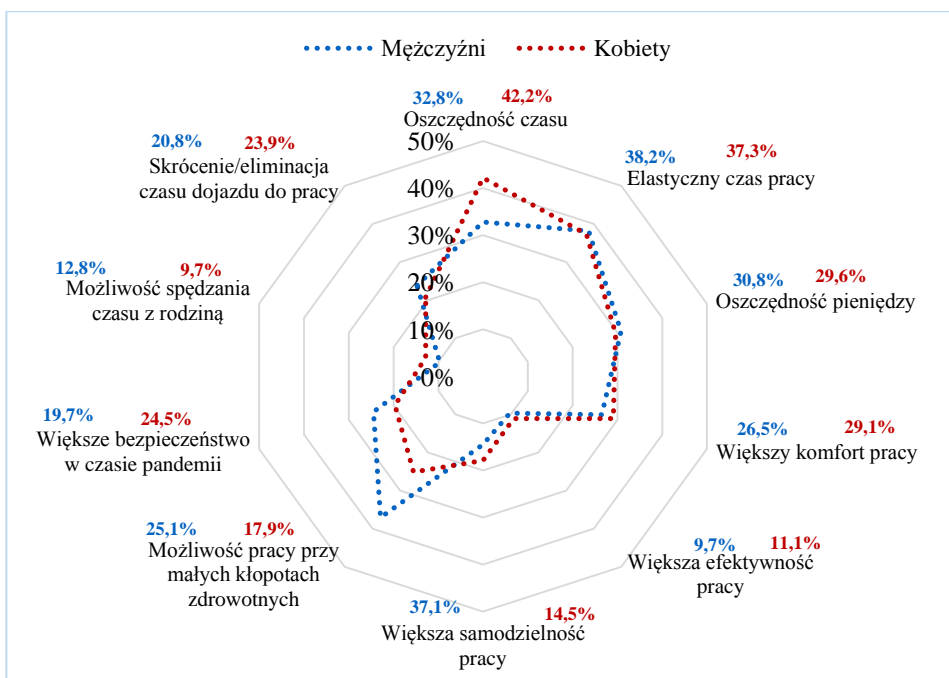
Analiza uzyskanych wyników wskazuje na kilka zasadniczych aspektów pracy zdalnej z uwzględnieniem różnicy płci, przedstawionych na wykresie 18:

1. Czas pracy – elastyczność czasu pracy wskazywana jest jako jedna z kluczowych zalet pracy zdalnej (38% wskazań kobiet i mężczyzn). Warto przy tym pamiętać, że wprawdzie zadaniowy charakter pracy zdalnej podlegający organizacji i kontroli pracownika umożliwia m.in. łatwiejsze dostosowanie do innych obowiązków czy zobowiązań, jednak istnieje ryzyko ponadnormatywnego przedłużania czasu pracy. Brak odpowiedniej organizacji czasu pracy może zakłócać inne rodzaje aktywności, gdyż pracownik ze względu na nienormowany czas pracy nie będzie mógł na nie znaleźć wolnej chwili lub będzie żył pod presją ciągłego bycia on-line.
2. Miejsce pracy – wprawdzie praca zdalna może być wykonywana z dowolnego miejsca poza siedzibą pracodawcy, jednak ze względu na pandemię, najczęściej było to miejsce zamieszkania pracownika. Brak odpowiednich warunków pracy, na co wskazało 22% badanych, oraz konieczność współdzielenia przestrzeni (13% wskazań) stanowiły poważne wyzwania, a niekiedy wręcz uniemożliwiały prawidłowe wykonywanie zadań zawodowych. Konieczność samodzielnego zorganizowania sobie miejsca pracy i wypełniania obowiązków zawodowych wiąże się z wieloma zagrożeniami, m.in. odpowiednim zaplanowaniem rozkładu aktywności (np. uwzględnieniem przerw, opieki nad dzieckiem) oraz czasu pracy. Trudniej jest zorganizować miejsce pracy w do-



mu (24% wskazań mężczyzn i ponad 20% kobiet), ponieważ z ograniczonej przestrzeni korzystają często inne osoby (np. dzieci, partner/mąż/zona), wykonując równocześnie różne obowiązki. Dodatkowymi czynnikami wewnętrznymi zakłócającymi rytm pracy mogą być oczekiwania domowników (pomoc w zdalnym uczeniu dzieci) czy też obowiązki domowe (gotowanie, sprzątanie itp.). Z drugiej strony pojawiają się czynniki o charakterze zewnętrznym, jak np. remont u sąsiadów. Dodatkowo w związku z natychmiastową decyzją rządu o zamknięciu szkół i przedszkoli w Polsce w połowie marca 2020 roku możliwość pracy zdalnej i przebywania z dziećmi w domu często była jedynym możliwym rozwiązaniem dla pracujących rodziców.

3. Równowaga życie-praca. Praca zdalna pozwala więcej czasu spędzać z rodziną, bliskimi, na co wskazywało ponad 13% kobiet oraz niecałe 10% mężczyzn. Z drugiej jednak strony zacieranie się granic między czasem pracy a czasem prywatnym jest szczególnym problemem dla osób pracujących z domu, ponieważ utrzymanie wyraźnego podziału między różnymi sferami życia często bywa trudne [Skórska, 2021b]. Nakładanie się pracy i życia rodzinnego może prowadzić do chaosu, stresu i frustracji. Koncentracja na zadaniach wykonywanych podczas pracy zdalnej jest trudniejsza, ponieważ wszystko wokół można traktować jako rozpraszacze – hałas, brak odrębnego/prywatnego miejsca pracy, równoczesna praca i opieka nad dzieckiem, a szczególnie pomoc dziecku w nauce, rozmowy telefoniczne, korzystanie z mediów społecznościowych podczas pracy czy wykonywanie innych obowiązków domowych. Z drugiej strony swoista kultura bycia ciągle on-line, odpowiadania na e-maile, odbieranie telefonów od przełożonych i współpracowników poza ustalonymi godzinami pracy mogą prowadzić do eskalacji konfliktów w rodzinie. Tym bardziej, kiedy część pracodawców wykorzystuje technologie cyfrowe do nadmiernego monitorowania lub kontrolowania pracowników, co narusza ich prywatność i wolność osobistą.
4. Troska o własne zdrowie i bezpieczeństwo, która w czasie pandemii była istotną motywacją do pracy zdalnej (24,5% wskazań mężczyzn oraz prawie 20% kobiet), a także możliwość pracy nawet w przypadku drobnych problemów zdrowotnych (prawie 38% wskazań mężczyzn), co było szczególnie ważne w wiosennym sezonie grypowym.



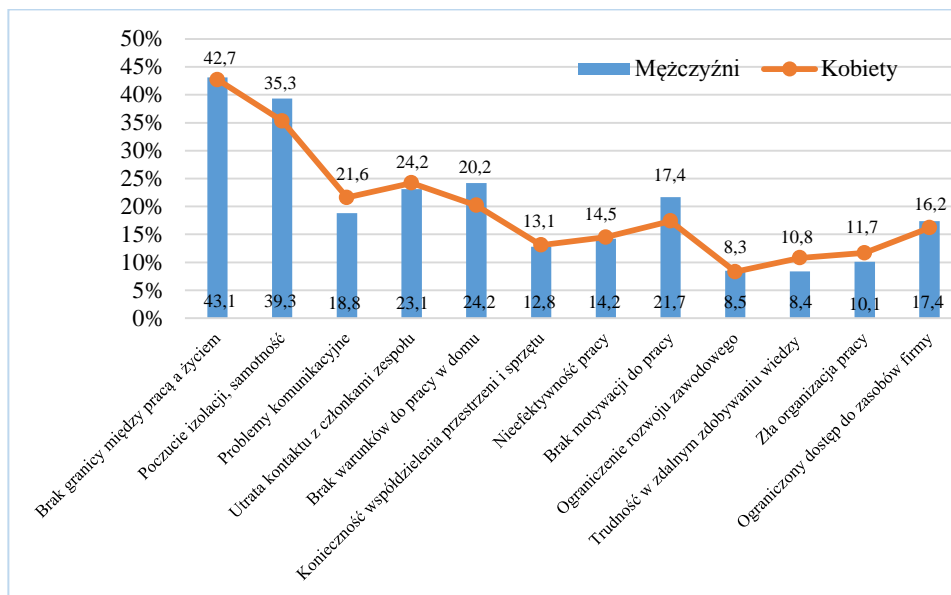
**Wykres 18.** Zalety pracy zdalnej w opinii kobiet i mężczyzn (%)

Źródło: Opracowanie własne.

Konieczność przejścia na pracę zdalną w przypadku wielu pracowników i firm oznaczała pracę z wykorzystaniem rozwiązań technologicznych, z których wcześniej nie korzystali, w odosobnieniu, z dala od współpracowników i przełożonych. To wiązało się z poczuciem izolacji, samotnością (ponad 39% wskazań mężczyzn i 35% kobiet), wypaleniem i zmęczeniem, które wpłynęły na efektywność pracy – wykres 19. Pracownikom brakowało interakcji z innymi osobami w miejscu pracy (24%), codziennej rozmowy przy kawie, spotkań ze współpracownikami, ale także wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych. Ograniczenie komunikacji tylko do formy zdalnej o charakterze formalnym zużycie różnorodną sferę interakcji społecznej, ponieważ również dzięki relacjom nieformalnym rozwijanym między współpracownikami i przełożonymi budowany jest kapitał relacyjny. Wysiłki podejmowane przez pracodawców i menedżerów koncentrowały się zatem na rozwiązaniach mających na celu podtrzymanie tych kontaktów. Wirtualne spotkania stanowiły funkcjonalny, ale wraz z upływem czasu coraz bardziej frustrujący substytut. Pracownicy coraz bardziej czuli się znużeni i przeładowani koniecznością synchronizacji różnych spotkań, wykorzystywanych kanałów, narzędzi, napływających dokumentów wymagających natychmiastowej odpowiedzi.

Ponadto, na co zwracali uwagę respondenci, stałe przebywanie poza siedzibą firmy, a w konsekwencji brak bezpośredniego kontaktu z przełożonymi i współpracownikami:

- ogranicza możliwości korzystania z zasobów organizacji (ponad 17% wskazań kobiet oraz 16% mężczyzn),
- wpływa demotywująco na pracowników (prawie 22% wskazań mężczyzn, ponad 17% kobiet),
- ogranicza możliwości rozwoju (8,5% respondentów).



**Wykres 19.** Negatywne konsekwencje pracy zdalnej w opinii kobiet i mężczyzn (%)

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania potwierdzają, że postrzeganie pracy zdalnej, zarówno przez pracodawców, jak i pracobiorców nie jest jednoznaczne. Pracownicy cenią elastyczność, swobodę działania, możliwość łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz redukcję czasu i kosztów związanych z dojazdem do pracy. Jednak dla wielu pracujących rodziców, w kontekście pandemii COVID-19 i wynikających z niej problemów związanych z opieką i zdalną edukacją dzieci, powrót pracy stacjonarnej może być powitany z ulgą. Podobne odczucia mogą mieć samotni pracujący dorośli – w pandemii odizolowani od społeczeństwa, pozbawieni bezpośrednich interakcji. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzonych przez Eurofound, które pokazują, że podczas kryzysu COVID-19 zaostryżyły się przejawy podwójnego obciążenia, w szczególności

wśród pracujących matek [www9]. Z tej perspektywy powrót do pracy i fizyczne oddzielenie życia domowego od pracy może być postrzegane jako powrót do zdrowej normy.

W wielu przypadkach optymalnym rozwiązaniem może okazać się praca hybrydowa, pozwalająca łączyć oba modele. Pracodawcy będą musieli zmierzyć się z wyzwaniami związanymi ze zmianą sposobu świadczenia pracy, w tym bezpieczeństwem i higieną pracy w przypadku pracowników zdalnych, monitorowania efektywności pracowników, a przede wszystkim sposobów komunikowania. Część z nich będzie wymagała rozmów pomiędzy partnerami społecznymi oraz dostosowania regulacji prawnych. O skali pracy zdalnej w przyszłości będzie decydować nie tylko specyfika branży czy zawodu, dane demograficzne, płeć czy poziom wykształcenia pracowników, ale także sposób wdrożenia tego typu rozwiązań w organizacji. Nie ulega wątpliwości, że wdrożenie ustaleń dotyczących pracy zdalnej zależy od kultury organizacyjnej danej firmy, obowiązujących zasad działania, realizowanych procesów, stosowanych technologii, a przede wszystkim świadomości pracowników oraz poparcia wyższego kierownictwa.

### **3.3.3. Przyszłość pracy zdalnej**

Rozwój pracy zdalnej i jej upowszechnienie w czasie pandemii implikuje pytania o jej przyszłość. Czy w miarę stopniowego powrotu gospodarek i społeczeństw do normalności, praca zdalna pozostanie równie atrakcyjnym rozwiązaniem dla pracodawców i pracowników? Czy powrót do stanu sprzed pandemii jest możliwy? Czy oczekiwania pracowników zmieniły się w tym zakresie?

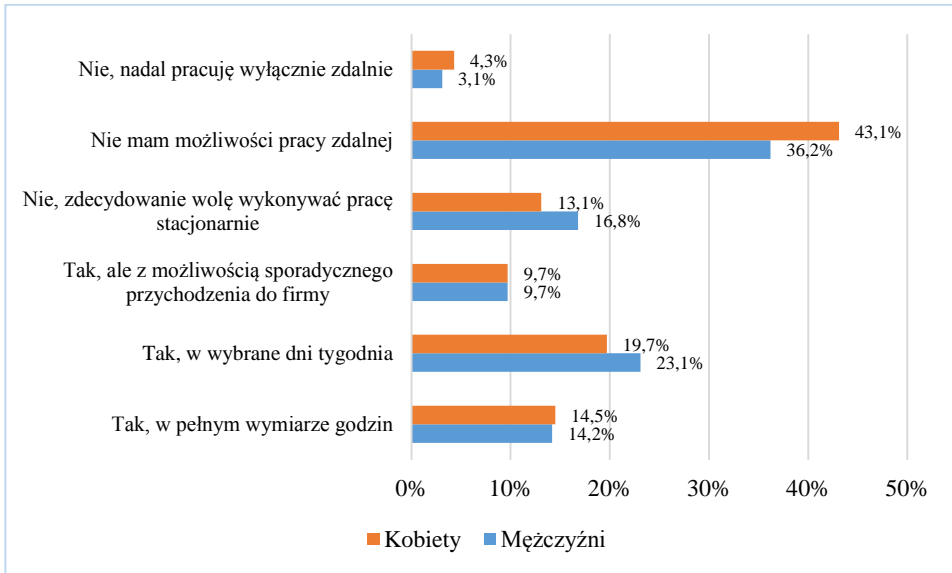
Badania i analizy dotyczące przyszłości pracy jednoznacznie wskazują, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy oczekują zmian w tym obszarze, choć te oczekiwania różnią się pod wieloma względami. Przede wszystkim praca zdalna przynajmniej w najbliższej perspektywie nie będzie się równomiernie rozkładać, zarówno w ujęciu przestrzennym, jak i sektorów i branż. Według Global Workforce Analytics [2020] w przyszłości od 25% do 30% pracowników będzie wykonywać przynajmniej część swoich obowiązków zawodowych z domu, ponieważ pandemia dowiodła, że pracę zdalną można wykonywać bez szkody dla jej produktywności, efektywności i jakości. Jednak nie wszyscy są o tym przekonani, a wnioski dotyczące efektywności pracy zdalnej muszą być poparte kolejnymi, rzetelnymi badaniami [Raport EY, 2021]. Analitycy McKinseya zwracają uwagę na przestrzenne zróżnicowanie możliwości wykonywania pracy zdalnej, co wynika ze specyfiki dominujących sektorów i branż w danej gospodarce. Ocenili,

że w krajach rozwijających się pracownicy mogą przeznaczać od 12% do 26% czasu na pracę zdalną bez szkody dla jej efektywności, podczas gdy w krajach wysoko rozwiniętych odsetek ten kształtuje się na poziomie 33-46%. Dla przykładu w Wielkiej Brytanii, ze względu na rozwiniętą sferę usług finansowych, IT oraz doradztwa biznesowego 1/3 czasu pracy może być przeznaczona na wykonywanie pracy zdalnie bez obniżenia jej produktywności lub 46% przy akceptacji niewielkiego spadku produktywności, podczas gdy w Indiach odsetek ten wynosi odpowiednio 12% i 26%. Wprawdzie Indie znane są z rozwiniętych usług finansowych, jednak warto pamiętać, że znacząca część zasobów pracy znajduje zatrudnienie w obszarach, w których praca zdalna nie znajduje zastosowania, jak rolnictwo, handel detaliczny czy przemysł [Lund i in., 2020]. Potwierdzają to wyniki przeprowadzonych badań w Polsce, zgodnie z którymi ponad 43% mężczyzn i 36% kobiet nie ma możliwości wykonywania pracy zdalnie, zarówno obecnie, jak i w przyszłości (wykres 20). Jest to bezpośrednio związane z sektorem zatrudnienia, wykonywanym zawodem oraz specyfiką obowiązków zawodowych. Wykonywanie niektórych prac wymaga bezpośredniej współpracy z innymi osobami, korzystania ze specjalistycznego sprzętu, inne muszą być wykonywane w konkretnym miejscu i czasie.

O ile wzrost zainteresowania pracą zdalną, przy uwzględnieniu jej mankamentów, można uznać za konieczne, ale w wielu przypadkach tymczasowe rozwiązanie, o tyle trudno wyobrazić sobie powrót do sytuacji sprzed 2019 roku. Jakie zatem są oczekiwania pracowników w tym zakresie? Czy różnią się znacząco od planów pracodawców?

Coraz częściej odpowiedzią na te pytania staje się model hybrydowy, którego celem jest efektywne łączenie tradycyjnej i zdalnej formy organizacji pracy. W hybrydowym środowisku pracy pracownicy mogą wykonywać obowiązki zawodowe w domu w określone dni tygodnia, ale nie są pozbawieni możliwości realizacji określonych zadań w miejscu pracy, co przeciwdziała poczuciu izolacji i osamotnienia, sprzyjając jednocześnie większej kreatywności i usprawniając procesy komunikacyjne. Dla przykładu, analitycy McKinseya wskazali, że w Stanach Zjednoczonych około 22% pracowników może pracować zdalnie od trzech do pięciu dni w tygodniu, podczas gdy w Indiach ten odsetek nie przekroczy 5% [Lund i in., 2020]. Z kolei w badaniach przeprowadzonych wśród pracowników Google [2020] ponad 62% zadeklarowało, że byłoby zainteresowanych powrotem do pracy stacjonarnej, ale tylko w wybrane dni tygodnia, podczas gdy 10% w ogóle nie odczuwa potrzeby powrotu do biura. W badaniach Manpower Group [2022] polscy pracodawcy deklarują, że w 2022 roku 76% pracowników będzie wykonywać pracę w modelu hybrydowym, 20% w siedzibie firmy, a 2% pozostanie w ramach pracy zdalnej. Jest to zgodne z oczekiwaniami pracowników dotyczącymi elastyczności modelu i godzin pracy. Analiza uzyskanych wyników

badania własnych pozwala bowiem stwierdzić, że 44% respondentów chciałoby w przyszłości pracować zdalnie, ale tylko 14% jest zainteresowanych pracą zdalną w pełnym wymiarze godzin. Ponad 20% kobiet i 23% mężczyzn preferuje pracę hybrydową (2-3 dni w tygodniu pracy zdalnej), co przedstawiono na wykresie 20.



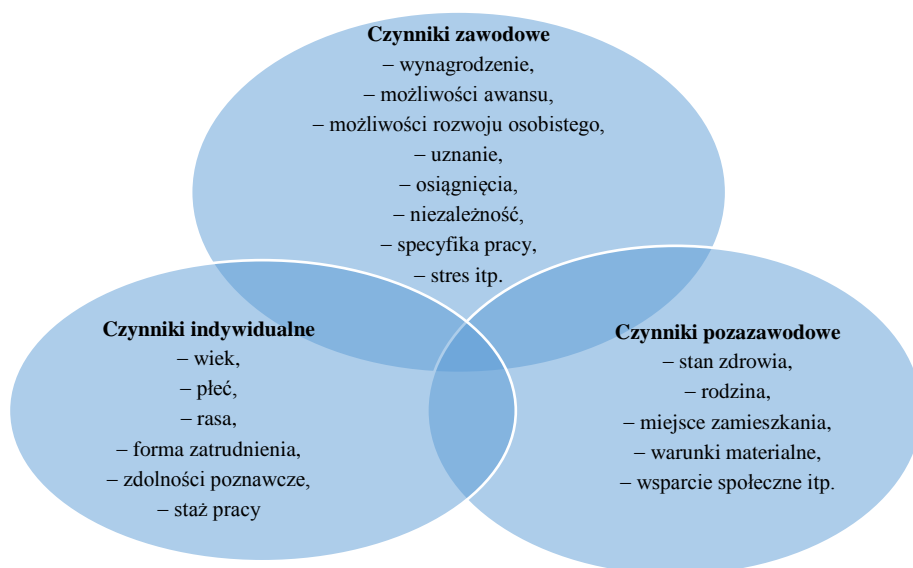
**Wykres 20.** Możliwości kontynuowania pracy zdalnej po zakończeniu pandemii według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne.

Taki model pracy wydaje się kompromisem, który pozwala znaleźć równowagę między samodzielnością pracowników a kontrolą ze strony przełożonych, współpracą a konkurencją, elastycznością a efektywnością czy centralizacją a decentralizacją. Aby okazał się on efektywny, przed menedżerami pojawia się wiele wyzwań związanych z koniecznością dostosowania organizacji, obowiązujących w nich modeli, zasad, procedur, szczególnie w odniesieniu do zarządzania kapitałem ludzkim do obecnych wymogów rynku pracy [Cholbi i Weber, red., 2019; Capgemini Research Institute, 2021; Eurofound, 2021b; Parlament Europejski, 2021ab; Yang, Kim i Hong, 2021; Arora i Kumari, 2022]. Warto pamiętać o wspólnym – pracodawców i pracowników – wypracowaniu rozwiązań dostosowanych do indywidualnych potrzeb i oczekiwań obu zainteresowanych stron. Wypaczenie słusznych założeń modelu pracy zdalnej czy hybrydowej może bowiem prowadzić do dehumanizacji pracy i niweczyć potencjalne korzyści tych rozwiązań.

### 3.4. Ocena satysfakcji z pracy

W warunkach niepewności zatrudnienia trudno oczekiwać wysokiego poziomu satysfakcji z pracy, warto jednak zastanowić się, co w takiej sytuacji pozostaje ważne dla pracowników, a jakie czynniki tracą na znaczeniu? Abstrahując od różnic w sposobach definiowania pojęcia „satysfakcja z pracy” oraz powiązanych z nim terminów, takich jak zadowolenie z pracy, satysfakcja pracownika itp. [Wudarzewski, 2013], warto odnieść się do czynników ją determinujących, przedstawionych na rys. 12. Wśród nich na uwagę zasługują czynniki organizacyjne (w tym: warunki pracy, wynagrodzenie, ścieżka awansu), indywidualne (płeć, wiek, doświadczenie itp.) oraz pozazawodowe, między którymi występują różne zależności i relacje.



**Rysunek 12.** Czynniki kształtujące satysfakcję z pracy

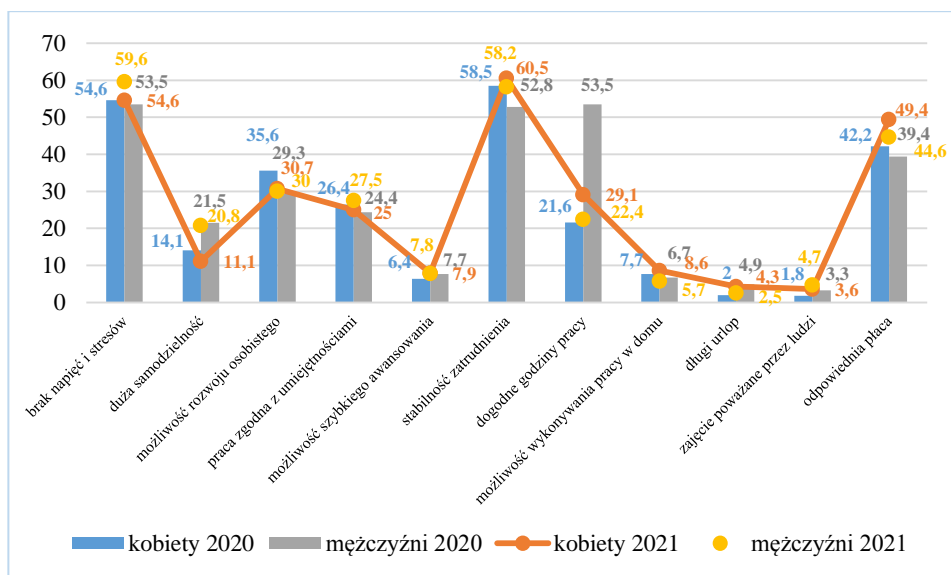
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: D.P. Schulz i S.E. Schulz [2002], E.B. Faragher, M. Cass i C.L. Cooper [2005, s. 105-112], P. Satyanarayana i K. Narender [2008, s. 49-63], P. Warr [2008, s. 751-775].

Odpowiednia płaca stanowi kluczowy czynnik w budowaniu satysfakcji z pracy, przynajmniej do pewnego poziomu, co potwierdzają liczne badania [Warr, 2008; Card i in., 2012]. Również w okresie pandemii COVID-19 dla wielu gospodarstw domowych stanowiła podstawowe źródło dochodu, pozwalając na zaspokojenie różnych potrzeb konsumpcyjnych. Biorąc pod uwagę, że część pracodawców, szczególnie w pierwszych miesiącach pandemii, aby uniknąć zwolnień grupowych i indywidualnych, podejmowała decyzję o redukcji

czasu pracy, a w konsekwencji wynagrodzenia pracowników, był to czynnik w istotny sposób wpływający na satysfakcję z pracy.

Jednak w warunkach niepewności, co nie jest zaskakujące, najważniejsza była stabilność zatrudnienia, na co wskazywało prawie 60% respondentów. Ten czynnik był szczególnie ważny dla kobiet (58,5% wskazań w 2020 roku i 60,5% w 2021 roku). Co ważniejsze, wraz z przedłużającą się pandemią, nastąpił wzrost wskazań respondentów o prawie 4 p.p., przy czym w przypadku mężczyzn był on większy 6 p.p. Równie istotny okazał się brak napięć i stresów, co ze względu na pandemię można odnieść nie tylko do miejsca pracy, ale także życia prywatnego, tym bardziej, że w wielu przypadkach było ono skoncentrowane na niewielkiej przestrzeni, 24/dobę.

O ile możliwość rozwoju osobistego pozostaje bardzo ważna (ponad 30% wskazań), gdyż szczególnie z upływem czasu (wiekiem i stażem pracy) pracownik, który się nie rozwija, może odczuwać zniechęcenie, frustrację i mniejsze zadowolenie z pracy, o tyle możliwości szybkiego awansu okazały się dużo mniej istotne (tylko 7% wskazań).



**Wykres 21.** Najważniejsze aspekty pracy zawodowej w opinii respondentów w okresie pandemii COVID-19 według płci (% wskazań)

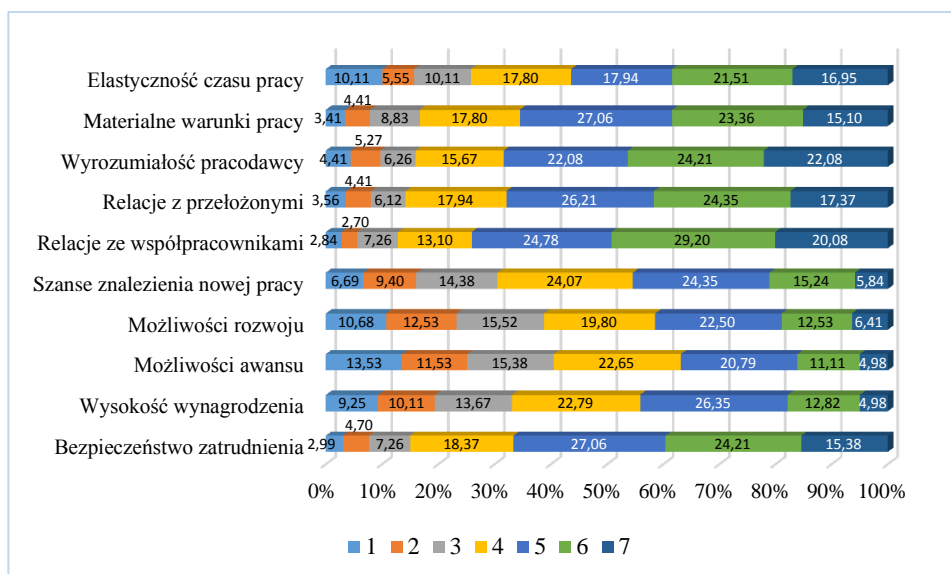
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Samodzielność przy wykonywaniu poszczególnych zadań przez wielu pracowników powiązana jest z wysoką potrzebą osiągnięć i jest przez nich doceniana i oczekiwana. Dla takich osób ważna bowiem jest możliwość podejmowania



decyzji, wywierania wpływu na otoczenie. Takiej odpowiedzi częściej udzielali mężczyźni (21% wskazań w 2021 roku) niż kobiety (11%), przy czym niezależnie od płci odnotowano spadek odsetka wskazań dotyczący tego czynnika, co częściowo można wiązać z wykonywaniem pracy zdalnie, poczuciem osamotnienia i zniechęcenia. Wprawdzie część pracowników oczekuje w życiu zawodowym uznania i szacunku, co często powiązane jest z wykonywaniem zawodu postrzeganego jako ważny, poważany przez innych, jednak przeprowadzone badanie nie potwierdziło tego. Dla respondentów okazał się to najmniej ważny aspekt pracy.

Warto również pamiętać, że wśród czynników wpływających na satysfakcję z pracy, nieuwzględnionych w tym pytaniu, ważną rolę odgrywają warunki pracy, w tym czas pracy, wyposażenie stanowiska pracy, relacje z przełożonymi i współpracownikami, ale również inne czynniki, takie jak opieka zdrowotna, choć ich wpływ na satysfakcję z pracy nie w każdym przypadku jest równie wysoki. Zbadaniu satysfakcji z tych aspektów pracy służyło kolejne pytanie w kwestionariuszu ankiety, a rozkład odpowiedzi został przedstawiony na wykresie 22. Respondenci zostali poproszeni o dokonanie oceny w skali 1-7, gdzie 1 oznaczało „jestem bardzo niezadowolony(a)”, zaś 7 – „jestem bardzo zadowolony(a)”. O odpowiedź na to pytanie zostali poproszeni tylko pracujący.



**Wykres 22.** Ocena poziomu zadowolenia z wybranymi sferami zawodowej (% wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Najniżej respondenci ocenili możliwości rozwoju, w tym uczestnictwo w szkoleniach, studiach podyplomowych (prawie 25% najniższych ocen 1-2), szanse na znalezienie nowej porównywalnej lub lepszej pracy (ponad 23% najniższych ocen) oraz możliwości awansu (prawie 20%), co było bezpośrednią konsekwencją pandemii COVID-19. Natomiast odpowiedzi uwzględniające najwyższy poziom zadowolenia można podzielić na trzy subkategorie:

- relacje ze współpracownikami i przełożonymi,
- elastyczność czasu pracy i wyrozumiałość pracodawcy – swoboda wzięcia dnia wolnego na żądanie, swoboda wyjścia z pracy w sytuacjach nieprzewidywalnych,
- bezpieczeństwo zatrudnienia – stałość i pewność zatrudnienia oraz materialne warunki pracy (np. wyposażenie stanowiska pracy).

To zróżnicowanie odpowiedzi wskazuje na wielowymiarowość i niejednoznaczność pojęcia satysfakcji z pracy oraz czynników ją determinujących, tym bardziej że ich zakres jest znacznie szerszy i nie został wyczerpany w badaniu. Warto przy tym pamiętać o wpływie środowiska organizacji, w tym przełożonych, ich zachowania, postawach, decyzjach i działaniach, na zadowolenie i satysfakcję z pracy podwładnych bądź ich brak i odwrotnie wpływie poziomu satysfakcji pracowników na funkcjonowanie organizacji.

---

## Work-life balance – w poszukiwaniu harmonii w życiu

# 4

## Rozdział

### 4.1. Równowaga w życiu zawodowym i osobistym – istota problemu

W literaturze przedmiotu od kilku dekad wskazuje się, jak ważna jest równowaga pomiędzy karierą zawodową a czasem wolnym, przeznaczonym dla siebie i najbliższych. Jest to jeden z częściej przytaczanych terminów nie tylko w literaturze przedmiotu, ale także w debatach publicznych, choć stosowane podejścia, definicje i sposoby jej pomiaru znacząco się od siebie różnią. Wśród określeń odnoszących się do relacji pomiędzy tymi dwoma dominującymi sferami życia stosowane są m.in.: konflikt pomiędzy pracą a życiem rodzinnym, integracja życia zawodowego i rodzinnego, harmonia pomiędzy pracą i rodziną, wzmacnianie, wzbogacanie pracy-życia [Pleck, Staines i Lang, 1980; Dorio, Klein i Allen, 2008; Carlson, Grzywacz i Zivnuska, 2009; Hammer i in., 2011; Maertz i Boyar, 2011; Ferguson i in., 2012 i wiele innych].

Niezależnie od występujących różnic definicyjnych, nie ulega wątpliwości, że zmiany społeczno-gospodarcze zachodzące zarówno w ujęciu globalnym, jak i lokalnym wpływają nie tylko na życie zawodowe, ale także osobiste oraz relacje zachodzące między nimi. Na trudności w połączeniu pracy zawodowej z życiem prywatnym oddziałują zmiany społeczne, m.in. umasowienie edukacji, wejście kobiet na rynek pracy, zmiany zachodzące w modelu i strukturze rodziny, w którym obie osoby pracują zawodowo, rosnący odsetek osób samotnie wychowujących dzieci, 1-osobowych gospodarstw domowych, rodzin opiekujących się zarówno dziećmi, jak i osobami starszymi (tzw. sandwich generation), spadek dzietności oraz postępujący proces starzenia się społeczeństwa. Obok zmian o charakterze społecznym, zachodzą także dynamiczne zmiany gospodarcze, w tym serwicy-

zacja gospodarek, automatyzacja i robotyzacja wynikająca z dynamicznego rozwoju technologii, które wpłynęły m.in. na zmiany modelu organizacji pracy (praca zdalna, hybrydowa, platformowa itp.), elastyczność czasu pracy, przyczyniając się tym samym do zacierania granic między życiem zawodowym a prywatnym.

Te zjawiska i procesy stały się kluczowe dla zmiany postrzegania relacji zachodzących między różnymi sferami ludzkiego życia. Dodatkowo coraz szybsze tempo życia, rosnąca presja czasu, permanentne bycie on-line, które stanowią cechy charakterystyczne XXI wieku, wymagają elastyczności i adaptacyjności, jednocześnie stanowiąc wyzwanie dla zachowania harmonii w życiu. Warto przy tym pamiętać, że możliwości sprostania tym wyzwaniom są zróżnicowane, szczególnie ze względu na płeć, status rodzinny i status na rynku pracy. A wzajemne oddziaływanie sfery zawodowej na życie rodzinne (i odwrotnie) może być analizowane z perspektywy oddziaływań negatywnych (jako konflikt) oraz pozytywnych (wzmacniania, wzbogacania, dążenia do harmonii).

#### **4.1.1. Konflikt pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym**

Praca i życie osobiste/rodzinne to niewątpliwie dwie najważniejsze sfery funkcjonowania człowieka. Po wielu latach skupiania się na karierze zawodowej jako wyznaczniku sukcesu w życiu ludzie zaczęli dostrzegać, że brak harmonii między pracą a życiem prywatnym wpływa nie tylko na produktywność w pracy, ale także na szeroko rozumiane szczęście i satysfakcję z życia jednostki. Jedną z najczęściej cytowanych definicji konfliktu praca-rodzina wskazuje, że jest to forma konfliktu między pełnionymi rolami, które pod pewnymi względami są nie do pogodzenia. Oznacza to, że uczestnictwo w życiu zawodowym (rodzinnym) jest utrudnione ze względu na pełnione role w życiu prywatnym (zawodowym) [Greenhaus i Beutell, 1985, s. 77], co wynika z ograniczonych zasobów czasu i energii, jakimi dysponuje jednostka, co przedstawiono na rys. 13. Ta perspektywa wynika m.in. z założeń modelu wymagań-kontroli [Karasek, 1979], modelu zachowania zasobów [Hobfoll, 1989] oraz teorii napięcia w rolach [Goode, 1960].

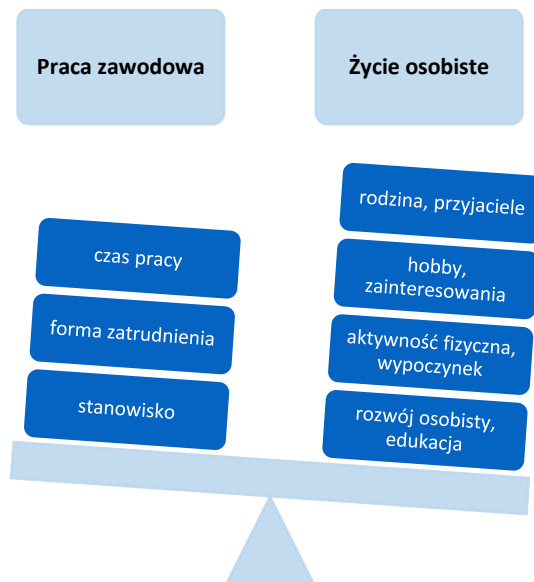
Konflikt ten może być źródłem stresu i przybierać dwie podstawowe formy:

- praca jako źródło konfliktu w życiu prywatnym/rodzinnym,
- obowiązki rodzinne jako przyczyna konfliktu w pracy zawodowej.

Pierwsza z sytuacji występuje znacznie częściej m.in. ze względu na kulturę długich godzin pracy, które mogą przyczyniać się do odniesienia sukcesu w życiu zawodowym, zapewnienia bezpieczeństwa finansowego, ale jednocześnie może

prowadzić do zaniedbywania obowiązków rodzinnych lub ich unikania [Frone, Russell i Cooper, 1992; Clark, 2000; Grzywacz i Marks, 2000; Greenhaus, Collins i Shaw, 2003; White i in., 2003; Sturges i Guest, 2004; Voydanoff, 2004]. To także sytuacje wynikające z charakteru pracy, atypowych godzin pracy (praca w porze nocnej, w weekendy itp.), zakresu obowiązków, wykonywanego zawodu czy formy zatrudnienia, z którą mogą wiązać się brak poczucia bezpieczeństwa, niepewność. Negatywne skutki tego konfliktu wiążą się m.in. ze wzrostem napięcia, długotrwałym stresem, niezadowolaniem z pracy, słabymi efektami w pracy czy wypaleniem zawodowym [Palmer, 2012, s. 1049-1065].

W drugim przypadku szczególnie opieka nad małymi dziećmi (i/lub innymi osobami zależnymi) może wpływać na życie zawodowe pracujących rodziców. Przeciążenie obowiązkami rodzinnymi może pośrednio wpływać na satysfakcję z pracy i wydajność pracowników, wzrost absencji [Frone i Yardley, 1996; Greenhaus, Collins i Shaw, 2003; Aryee, Srinivas i Tan, 2005; Kinnunen i in., 2006], a także powodować rozdrażnienie, niepokój, a nawet depresję. Biorąc pod uwagę rosnące zaangażowanie ojców w opiekę nad dziećmi oraz bardziej równomierny podział obowiązków między partnerami, problem godzenia różnych sfer życia nie dotyczy już tylko kobiet, ale także w coraz większym stopniu mężczyzn. Właściwe rozwiązania formalno-prawne, dotyczące m.in. urlopów macierzyńskich, wychowawczych, rodzicielskich, oraz instytucjonalne odnoszące się do opieki nad dzieckiem, w tym dostępność żłobków czy przedszkoli, redukują ryzyko występowania konfliktów w tym obszarze.



**Rysunek 13.** Konflikt pomiędzy różnymi sferami życia

Źródło: Opracowanie własne.

Mając świadomość problemów, jakie mogą pojawiać się na styku różnych obszarów życia, coraz więcej badań wskazuje, że praca zawodowa i rodzina nie musi być tylko źródłem konfliktów, ale może na siebie wpływać pozytywnie, a realizowanie wielu ról może być stymulujące i poprawiać samopoczucie jednostek [Barnett i Hyde 2001; Greenhaus i Powell, 2006]. Teoretycznych podstaw pozytywnych relacji upatruje się w teorii ekspansji [Marks, 1977] oraz teorii akumulacji ról [Sieber, 1974], sugerujących, że mnogość pełnionych ról może skutecznie chronić przed nadmiernym stresem, m.in. ze względu na działanie mechanizmu kompensacji, pozwalającego na równowagę negatywnych doświadczeń wynikających z pełnienia jednej roli pozytywnymi doświadczeniami związanymi z inną. Stąd w literaturze, obok pojęcia konfliktu, wskazuje się na tzw. wzbogacanie, wzmocnienie, pozytywne promieniowanie [Sieber, 1974; Grzywacz i Marks, 2000; Greenhaus i Powell, 2006], wyrażające pozytywny wpływ mnogości ról – nabywania doświadczeń, pozwalających na radzenie sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi czy wykorzystywanie i przenoszenie nabywanych umiejętności pomiędzy różnymi sferami życia. Ważne zatem wydaje się skoncentrowanie na bardziej zintegrowanym podejściu, które uwzględni pozytywne skutki łączenia pracy zawodowej z rolami pełnionymi w życiu pozazawodowym.

#### 4.1.2. Równowaga życie-praca

W konsekwencji dostrzeżenia i prób zrozumienia istoty tego konfliktu na przełomie lat 70. i 80. XX wieku w Stanach Zjednoczonych powstała koncepcja work-life balance (WLB). Jest to konstrukt złożony, wielowymiarowy, który nie został precyzyjnie określony, brakuje uniwersalnej definicji, dlatego badacze rozważają i analizują jego różne aspekty, skupiając się głównie na przyczynach i skutkach, programach i działaniach promujących WLB.

Definicje work-life balance można podzielić na dwie równorzędne kategorie. Do pierwszej z nich zalicza się podejścia koncentrujące się na jednoczesnym pełnieniu wielu ról życiowych: zawodowych oraz pozazawodowych, a także harmonijnym łączeniu różnych aspektów życia związanych z pracą, rodziną czy hobby [Felsted i in., 2002; Burke, 2004; Carlson i in., 2009; Skórska, 2019]. Każda z pełnionych ról wymaga określonego nakładu czasu oraz jego rozkładu. Do najczęściej pełnionych ról zalicza się m.in. rolę rodzica, dziecka, ucznia, pracownika, pracodawcy, obywatela itp. Uczestnictwo zarówno w rolach zawodowych, jak i pozazawodowych korzystnie wpływa na samopoczucie jednostki, może poprawić jakość życia, co prowadzi do zwiększenia poziomu poczucia

własnej wartości oraz zwiększenia zadowolenia z życia i akceptacji siebie. Aspekty te są zawarte na przykład w definicji Kirchmeyera [2000], który postrzega równowagę między życiem zawodowym a prywatnym jako równomierny rozkład czasu, energii i zaangażowania we wszystkich dziedzinach życia, tak aby osiągać w każdej z nich satysfakcję. W podobny sposób pojęcie to jest definiowane przez Greenhaua i współpracowników [Greenhaus i in., 2006, s. 168; Greenhaus i Allen, 2010], którzy określają równowagę jako stopień, w jakim dana osoba jest równocześnie zaangażowana i jednakowo usatysfakcjonowana z pełnionych ról (zawodowej i pozazawodowej), a także jako poziom, w jakim indywidualna efektywność i satysfakcja jednostki z ról zawodowych i rodzinnych są zgodne z priorytetami życiowymi jednostki.

Druga kategoria definicji terminu work-life balance dopuszcza występowanie minimalnego konfliktu między pełnionymi rolami zawodowymi i pozazawodowymi, który potencjalnie może prowadzić do odczuwania stresu, jeśli dane role są sprzeczne. Dla przykładu Clutterbuck określa to jako „stan, w którym jednostka radzi sobie z potencjalnym konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jej czasu i energii w taki sposób, że zostaje zaspokojone jej pragnienie dobrobytu i spełnienia” [Clutterbuck, 2005, s. 26]. W podobny sposób Clark definiuje równowagę pomiędzy pracą a życiem zawodowym jako „satysfakcję oraz dobre funkcjonowanie w pracy oraz w domu, któremu towarzyszy minimalny konflikt ról” [Clark, 2000, s. 349]. Również Frone [2003] dostrzega możliwość występowania niewielkich konfliktów, które jednak nie wpływają znacząco na równowagę życiową. Kontynuując ten sposób definiowania WLB, jest on konceptualizowany przez Grzywacza i Carlsona [2007, s. 458] jako spełnienie oczekiwań związanych z rolami pełnionymi w życiu przez jednostkę, które są współdzielone z partnerami w sferze zawodowej i rodzinnej. Aby uniknąć konfliktu ról, powinny one być jasno określone oraz wykonywane w taki sposób, aby dawały poczucie zadowolenia jednostce z ich pełnienia.

Zdefiniowanie równowagi w kategoriach satysfakcji rodzi praktyczne problemy: Co to oznacza w praktyce? Jak osiągnąć tę równowagę? Jak można ją zmierzyć? Problem pojawia się przy ustalaniu, czym właściwie jest równowaga – jak zdefiniować i zoperacjonalizować ten termin w kontekście jej trzech podstawowych komponentów:

- czasu, oznaczającego jego proporcjonalny (równy) podział pomiędzy pracą a życiem osobistym,
- zaangażowania, określającego równomierny poziom psychologicznego zaangażowania w pełnione role zawodowe i pozazawodowe,
- satysfakcji, odnoszącej się do takiego samego jej poziomu osiąganego z pełnionych ról zawodowych i pozazawodowych.

Trudno wyobrazić sobie równowagę w sytuacji sztywnego, równego podziału na pracę i czas wolny (w stosunku 1:1), zwłaszcza współcześnie, kiedy granice między tymi sferami życia są coraz trudniejsze do uchwycenia. Równowaga w tym aspekcie jest utrzymywana, gdy ludzie czują, że spędzają odpowiednią ilość czasu w pracy i jednocześnie odpowiednią ilość czasu poświęcają rodzinie oraz innym zobowiązaniom. Z drugiej strony konflikt czasu występuje wtedy, gdy czas wymagany przez rodzinę konkuruje z czasem pracy. Traktowanie tych sfer życia osobno i w opozycji prowadzi do frustracji – albo za dużo pracujesz, a za mało „żyjesz”, albo odwrotnie. Dlatego szukając równowagi, poszczególne sfery życia należy traktować jako komplementarne względem siebie, o tym samym znaczeniu [Winslow, 2005; Edlund, 2007; Kossek, 2016; Skórska, 2021a]. Analogicznie jest w przypadku pozostałych komponentów – zaangażowania i satysfakcji – które mogą się zmieniać dynamicznie, i trudno o jednoznaczne oceny.

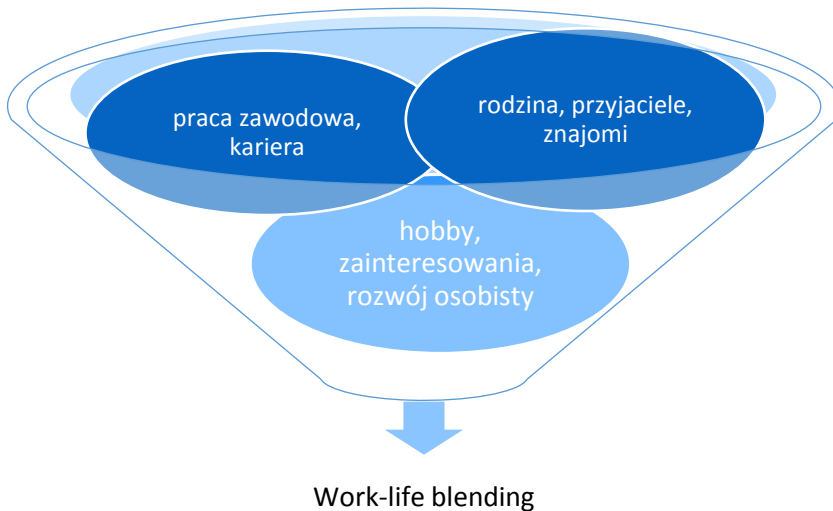
Podsumowując, równowaga między życiem zawodowym a sferą prywatną to złożony, wielowymiarowy konstrukt, który należy analizować zarówno w kontekście kierunku oddziaływania różnych ról pełnionych przez jednostkę (praca-rodzina versus rodzina-praca), jak i postrzegania ich efektów (konflikt versus facylitacja, wzbogacenie).

### **4.1.3. Przenikanie różnych sfer życia – koncepcja work-life blending**

Zmiany demograficzne, w tym wejście na rynek pracy pokolenia Y i Z, oraz wynikające m.in. z postępu technologicznego zmiany organizacji pracy przyczyniły się do zmian w postrzeganiu WLB. Zmienia się charakter i specyfika pracy, sposób jej wykonywania oraz miejsce, gdzie może ona być realizowana. Wirtualne przestrzenie, wykonywanie pracy zdalnie, rozwój coworkingu czy pracy platformowej powodują, że coraz trudniej powiązać miejsce pracy z jego konkretną lokalizacją. Praca przestaje być postrzegana jako obowiązek lub przymus, coraz częściej traktowana jest jako zajęcie ciekawe, przyjemne i satysfakcjonujące, choć wymagające i absorbujące. Ponadto permanentne bycie on-line dodatkowo wpływa na zacieranie się granic pomiędzy różnymi sferami życia. Z jednej bowiem strony istnieje ryzyko odbierania telefonów, maili poza standardowymi godzinami pracy, z drugiej natomiast może się okazać, że czas spędzany w sieci (np. na przeglądaniu stron internetowych, śledzeniu mediów społecznościowych czy robieniu zakupów) spowoduje, że ilość czasu pozostała na realizację obowiązków zawodowych oraz relacje rodzinne będzie niewystarczająca.



jąca. Coraz większa ilość rozpraszaczy może być zbyt duża, co odbije się na produktywności pracy i jakości relacji, zarówno w miejscu zatrudnienia, jak i w rodzinie.



**Rysunek 14.** Przenikanie życia zawodowego i osobistego

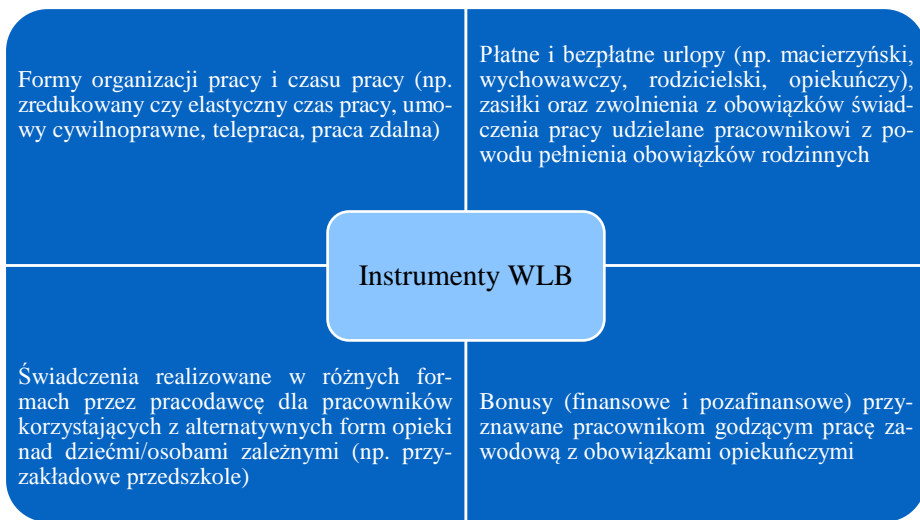
Źródło: Opracowanie własne.

Podsumowując, w erze postindustrialnej czas wolny coraz bardziej łączy się, przenika z czasem pracy, co wynika nie tylko ze zmian gospodarczych i technologicznych, ale także kulturowych. Zmienia się system wartości, szczególnie młodych ludzi w krajach wysoko rozwiniętych, coraz ważniejsze staje się szczęście, dobre samopoczucie, sprawność fizyczna, zdrowie, co determinuje preferowany styl życia. Zmiany te w istotny sposób wpływają na konieczność rewizji podejścia do zachowania harmonii w życiu – zamiast rozłącznego traktowania różnych sfer życia, proponuje się ich łączenie, mieszanie i przenikanie w zależności od potrzeb, co przedstawia rys. 14.

## 4.2. Instrumenty równoważenia życia zawodowego i osobistego

Osiągnięciu równowagi sprzyja harmonijne łączenie różnych obowiązków i pełnienie różnych ról, wpływające na zwiększenie zadowolenia z życia. Jest to od wielu lat jeden z celów polityki zatrudnienia i polityki społecznej w wymiarze międzynarodowym, promowany m.in. przez ONZ, OECD czy UE, jak i kra-

jowym, uwzględniany w wielu dokumentach o charakterze strategicznym oraz w realizowanych projektach i programach. Ich implementacja sprowadza się do 4 głównych grup instrumentów pozwalających na uwzględnienie zarówno indywidualnych potrzeb jednostki, jak i wymagań organizacji czy społeczeństwa, co przedstawiono na rys. 15. Instrumenty te mogą być wdrażane na poziomie mikro, mezo i makro, np. poprzez rozwiązania legislacyjne, czego przykładem jest Dyrektywa WLB<sup>8</sup> [Dyrektywa, 2019], programy wdrażane przez pracodawców, będące integralnym elementem polityki personalnej oraz kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa, a także na poziomie indywidualnym jako rozwijanie kompetencji osobistych sprzyjających łączeniu wielu ról życiowych.



**Rysunek 15.** Wybrane instrumenty WLB

Źródło: Opracowanie własne.

Abstrahując od wielu rozwiązań proponowanych w ramach równoważenia życia i pracy, ze względu na podjętą problematykę, w dalszej części opracowania uwaga została skoncentrowana na kwestiach elastyczności zatrudnienia i czasu pracy, świadomie pomijając prawne aspekty wdrażanych zmian.

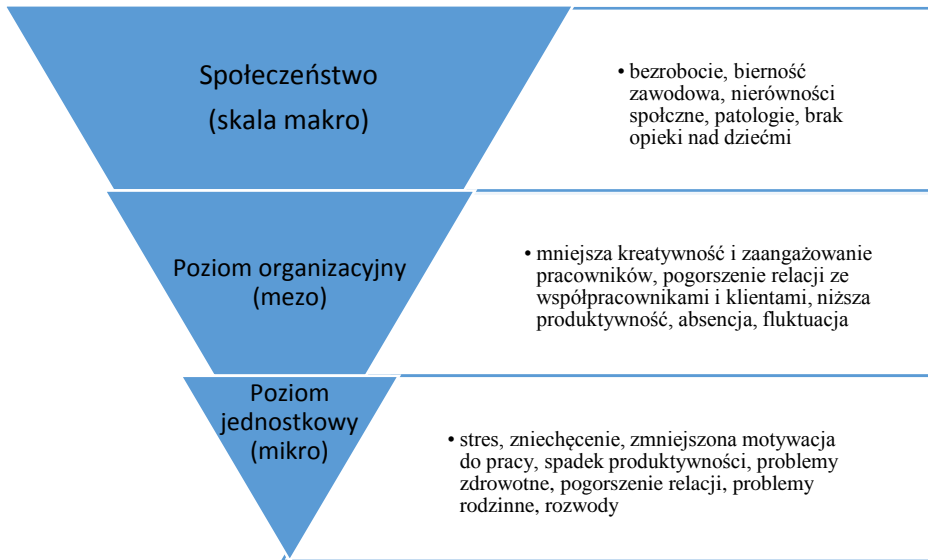
<sup>8</sup> Dyrektywa WLB, która ma na celu harmonizację standardów w krajach członkowskich UE, przewiduje indywidualne prawa związane z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym oraz elastyczną organizacją pracy dla pracujących rodziców i opiekunów. Do 2.08 2022 roku polski prawodawca ma obowiązek implementacji Dyrektywy do rodzimego porządku prawnego.

### 4.3. Konsekwencje zachwiania równowagi pomiędzy różnymi sferami życia

Brak harmonii pomiędzy różnymi sferami życia przynosi wiele negatywnych konsekwencji, zarówno na poziomie jednostki, jak i organizacji oraz całego społeczeństwa, które są ze sobą bezpośrednio powiązane i wzajemnie się przenikają.

Dążenie do stanu równowagi ma istotne znaczenie dla zdrowia fizycznego i psychicznego jednostki, ponieważ jego zaburzenie może prowadzić do wystąpienia różnych symptomów psychosomatycznych, a także stanów lękowych, a nawet depresji. Nadmierna koncentracja na wykonywaniu obowiązków zawodowych, w tym długie godziny pracy, wbrew pozorom nie muszą pozytywnie oddziaływać na przebieg kariery zawodowej. Po początkowym okresie odczuwanej satysfakcji, w dłuższej perspektywie może to prowadzić do długotrwałego zmęczenia pracownika, braku satysfakcji z wykonywanej pracy, wzrostu absencji, a także konfliktów w rodzinie. Życie w ciągłym stresie, pod presją może także prowadzić do permanentnego rozdrażnienia, rosnącej frustracji, dyskomfortu, co może stać się przyczyną wypalenia zawodowego. Natomiast problemy w życiu prywatnym, których źródłem jest praca zawodowa, mogą powodować mniejsze zadowolenie z życia, problemy emocjonalne, a nawet uzależnienia. Warto podkreślić, że spełnienie człowieka w sferze prywatnej przekłada się na realizację celów organizacji w wyniku większego zaangażowania w wypełnianie obowiązków zawodowych [Allen i in., 2000; Harter, Schmidt i Keyes, 2002; Halpern, 2005; Amstad i in., 2011; Omran, 2016]. Nieumiejętność radzenia sobie z obowiązkami w dłuższej perspektywie przekłada się także na funkcjonowanie organizacji, zwiększa się bowiem absencja pracowników, co powoduje utratę inwestycji w kapitał ludzki, zmniejsza się kreatywność i zaangażowanie w pracę, pogorszeniu ulegają relacje z klientami i współpracownikami, następuje zmniejszenie produktywności, co przedstawiono na rys. 16.

Konsekwencje braku równowagi na poziomach indywidualnym oraz organizacyjnym znajdują potwierdzenie w jego negatywnych skutkach obserwowanych w skali makro – na poziomie społeczeństwa. Ich szerokie spektrum obejmuje m.in. wysoki odsetek biernych zawodowo, szczególnie wśród kobiet, niekorzystną skalę i strukturę bezrobocia, ryzyko ubóstwa, rosnące nierówności i dysproporcje społeczne, rosnącą liczbę rodzin niepełnych, malejącą liczbą urodzeń, przesunięcie czasu narodzin pierwszego dziecka, niedostateczną opiekę nad dziećmi, rosnącą liczbę rozwodów, zwiększenie skali występowania patologii społecznych.



**Rysunek 16.** Wybrane skutki braku WLB

Źródło: Opracowanie własne.

#### 4.4. Wybrane podejścia pomiaru równowagi w życiu zawodowym i osobistym

Brak silnych podstaw teoretycznych oraz jednolitego sposobu definiowania WLB skutkuje problemami w jej pomiarze oraz określeniu wpływu na jakość życia. W literaturze przedmiotu można znaleźć różne sposoby i podejścia do pomiaru WLB.

Pierwsze podejście koncentruje się na ogólnej ocenie równowagi, w tym celu badacze zadawali następujące pytania: „Jak skutecznie równoważysz pracę i życie rodzinne?”, „Jak oceniasz skuteczność równoważenia pracy zawodowej i życia rodzinnego?” [Milkie i Peltola, 1999], „Jak oceniasz równowagę w swoim życiu?”, „Czy jesteś zadowolony/niezadowolony z równowagi między pracą a życiem prywatnym?” [White, 1999; Saltzstein, Ting i Saltzstein, 2001]. Wprawdzie takie podejście ze względu na swoją prostotę jest użyteczne, jednak nie oddaje w pełni istoty problemu, trudno bowiem odpowiadając na tego typu pytania odnieść się do tak złożonych dziedzin życia, jak praca i rodzina. Zarówno w jednym, jak i w drugim z wymienionych obszarów człowiek przyjmuje różne role, wykonuje różne obowiązki, a ich układ i relacje zachodzące między nimi mogą się zmieniać. W celu uzyskania pełniejszego obrazu rzeczywistości były opracowywane różne skale służące do oceny równowagi między życiem

zawodowym a prywatnym [Hill i in., 2001; Dex i Bond, 2005; Carlson, Kacmar i Williams, 2009]. Warto jednak pamiętać, że tego typu badania mają charakter subiektywny, uwzględniają bowiem indywidualną ocenę równowagi przez jednostkę, dlatego interpretacja i porównywanie wyników było ograniczone.

Atrakcyjną alternatywą stał się pomiar składników WLB w odniesieniu do konfliktu występującego między pracą a rodziną a możliwościami wspierania, wzbogacania obu obszarów życia [Frone, 2003]. Konflikt między pracą a rodziną odnosi się do stopnia, w jakim obowiązki wynikające z pracy są nie do pogodzenia z życiem rodzinnym i odwrotnie [Greenhaus i Beutell, 1985; Schieman i in., 2021], podczas gdy wzbogacenie odnosi się do stopnia, w jakim zaangażowanie jednostki w jednej domenie wpływa korzystnie na udział w innej domenie życia [Greenhaus i Powell, 2006]. Zgodnie z przyjętymi założeniami równowaga może zostać osiągnięta przy wysokim poziomie wzbogacania i niskim poziomie konfliktów [Frone, 2003]. W tym podejściu wykorzystywane są istniejące miary konfliktu między pracą a rodziną [Netemeyer, Boles i McMurrian, 1996; Carlson, Kacmar i Williams, 2000] oraz wzbogacenia pracy i rodziny [Carlson i in., 2006; Wayne i in., 2007], choć również w tym podejściu nie brakuje różnic, szczególnie w odniesieniu do przyjętej skali oraz uwzględnianych parametrów. Takie podejście umożliwia większą precyzję wyników oraz zrozumienie, jak promować balans między pracą a rodziną i jak wykorzystać ją jako strategiczne narzędzie do osiągnięcia celów pożądaných przez organizację.

W ramach odmiennego kierunku badań podejmowane są próby wypracowania ogólnego wskaźnika, czego przykładem jest Nationale Work Life Balance Index [Fernandez-Crehuet, Gimenez-Nadal i Reyes Recio, 2016], uwzględniający pięć wymiarów oraz 23 zmienne: czas pracy i jego rozkład, warunki pracy, rodzinę (opieka nad dziećmi, nieodpłatna praca), zdrowie oraz politykę rodzinną.

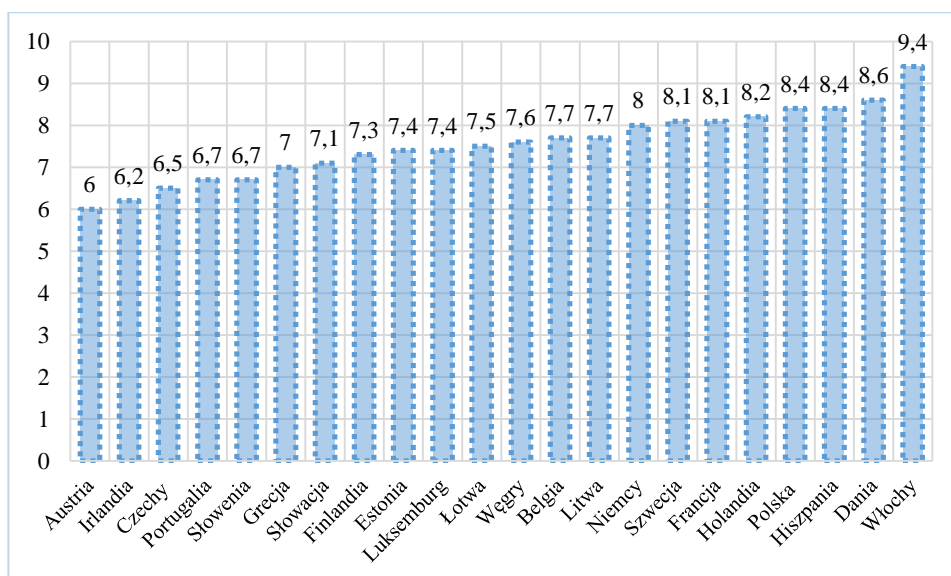
Podsumowując, pomiar WLB ze względu na charakter tej kategorii jest trudny, dlatego warto wykorzystać do tego celu zestaw różnych wskaźników. Na ich wybór, podobnie jak w przypadku pomiaru jakości życia, ma wpływ cel badania. Ocena WLB powinna opierać się zarówno na obiektywnych, jak i subiektywnych opiniach. Obok danych subiektywnych uzyskiwanych na podstawie przeprowadzanych badań ankietowych, istotne znaczenie mają także dane obiektywne, pozyskiwane m.in. ze statystyki publicznej, w tym odniesienia do pracy w niepełnym wymiarze godzin, przeciętnego czasu pracy itp.

#### **4.4.1. Pomiar WLB w ujęciu międzynarodowym**

Rozumiejąc wagę WLB, jej pomiar stał się jednym z kluczowych obszarów działań podejmowanych przez organizacje i instytucje międzynarodowe, w tym ONZ, OECD czy EU. W Polsce badania realizowane są przez różne instytucje

oraz ośrodki naukowo-badawcze. Obiektywne dane pozyskiwane są w ramach badań statystyki publicznej oraz ze źródeł administracyjnych, np. ZUS. Ich uzupełnieniem są dane subiektywne pozyskiwane w ramach badań ankietowych opartych na ocenie zadowolenia pracowników z pracy i życia rodzinnego. Biorąc pod uwagę jak istotna jest organizacja pracy ułatwiająca lub utrudniająca zachowanie równowagi, w prowadzonych badaniach często wykorzystuje się zestawy różnych wskaźników, co wpływa na ograniczone możliwości prowadzenia badań porównawczych.

Jednym z częściej stosowanych mierników jest indeks Better-Life opracowany przez OECD, którego jednym z elementów składowych jest WLB. Biorąc pod uwagę, że harmonia w życiu w znaczącym stopniu warunkowana jest ilością czasu, jaki jest poświęcany na pracę zawodową, jednym z wykorzystywanych wskaźników jest udział pracujących powyżej 50 h tygodniowo. Ten odsetek w OECD wynosi 10%, przy znacznym zróżnicowaniu przestrzennym oraz przewadze mężczyzn (14%) w stosunku do kobiet (6%). Drugi wskaźnik odnosi się do czasu wolnego, który można przeznaczyć na wypoczynek, spotkania towarzyskie, realizację zainteresowań i hobby czy zaspokajanie potrzeb fizjologicznych i czynności higieniczne (jedzenie, spanie itp.). Osoba pracująca na pełen etat przeznaczą na nie przeciętnie 63%, czyli 15 godzin<sup>9</sup>.



**Wykres 23.** Ranking krajów UE według WLB (OECD)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych OECD [www10].

<sup>9</sup> Wskaźniki cząstkowe zostaną dokładniej przeanalizowane w dalszej części rozdziału.

Pomiar WLB w takim ujęciu pozwala wskazać kraje, których mieszkańcy najlepiej radzą sobie z godzeniem różnych obowiązków, takie jak Włochy, Hiszpania czy Dania, oraz te, w których sytuacja jest znacznie trudniejsza, np. Austria, Czechy czy Irlandia, co prezentuje wykres 23. Wysokie miejsca w rankingu krajów Europy Południowej wynikają głównie z najwyższych wskazań dotyczących czasu wolnego (we Włoszech jest to przeciętnie – 16,5 godz., w Hiszpanii – 15,7 godz.) oraz relatywnie niewielkiego odsetka osób pracujących długo (odpowiednio 3% i 2,5%). Z kolei Dania to przykład kraju, w którym równość płci, partnerski model rodziny, elastyczność rynku pracy stanowią podstawę funkcjonowania od wielu lat. Pewnym zaskoczeniem może być niska pozycja Austrii w prezentowanym rankingu, co jednak wynika z relatywnie wysokiego odsetka osób pracujących powyżej 50 godzin tygodniowo, który wyniósł 5,3% (23. miejsce), a w konsekwencji mniejszym w porównaniu z innymi krajami zasobem czasu wolnego (14,5 godz., 32. miejsce). Wśród krajów znajdujących się wysoko w rankingu znajduje się również Polska (przy odsetku pracujących długo wynoszącym 4,2% (18. miejsce) oraz przeciętnym zasobie czasu wolnego 14,7 godz., co dało 26. miejsce).

Badania prowadzone w krajach UE stanowią element współpracy pomiędzy Eurostatem a Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, gdyż WLB jest częścią europejskich polityk i priorytetów, a dane pozyskiwane są m.in. w ramach LFS, Europejskiego Badania Jakości Życia (EQLS) oraz Badania Warunków Życia w Europie (EWCS). Proponowane wskaźniki odnoszą się m.in. do wskaźnika zatrudnienia oraz udziału pracy zdalnej dorosłych według płci, grup wieku, poziomu wykształcenia, liczby dzieci i wieku najmłodszego dziecka czy średniego czasu dojazdu do pracy. Dodatkowe informacje pozyskiwane są w ramach prowadzonych badań ankietowych.

Pytania dotyczące WLB odzwierciedlają istotę konfliktu praca-rodzina i obejmują trzy kwestie:

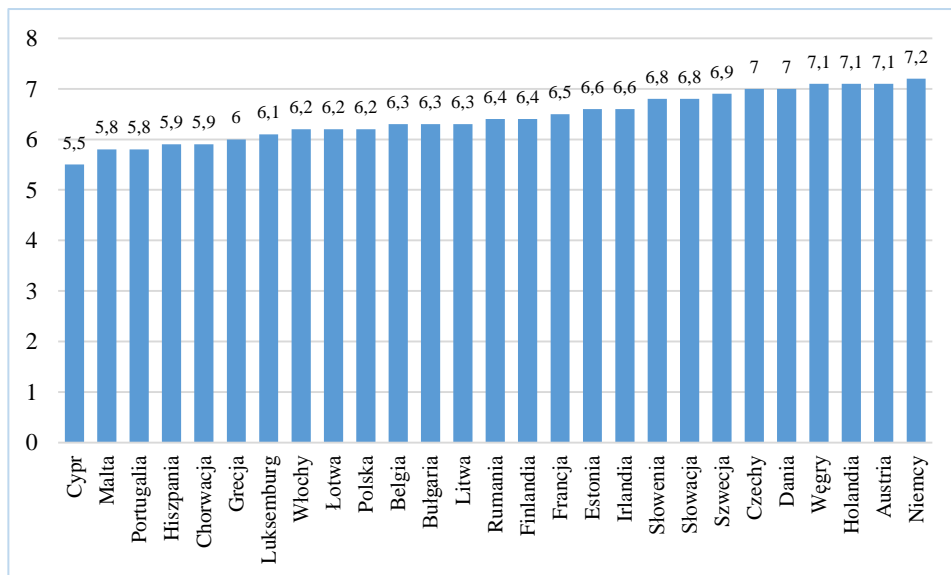
- martwię się o pracę, kiedy nie pracuję,
- po pracy czuję się zbyt zmęczona/y, aby wykonywać obowiązki domowe,
- praca uniemożliwia mi spędzanie czasu z rodziną,

Dwa pytania dotyczące z kolei konfliktu rodzina-praca:

- jest mi trudno skoncentrować się na obowiązkach zawodowych ze względu na zobowiązania rodzinne,
- obowiązki rodzinne uniemożliwiają mi pracę zawodową.

Sumaryczny indeks WLB został przedstawiony na wykresie 24. Wśród krajów najwyżej notowanych w rankingu znalazły się: Niemcy, Holandia czy Dania w opozycji do Hiszpanii czy Portugalii, które szczególnie dotkliwie odczuły skutki pandemii. Opinie respondentów z Polski potwierdziły, że zachowa-

nie równowagi w życiu nie jest zadaniem łatwym, a problemy związane z wypełnianiem obowiązków zawodowych, domowych, opiekuńczych oraz dbanie o swój czas wolny częściej dotyczą kobiet niż mężczyzn.



**Wykres 24.** Wskaźnik sumaryczny WLB w 2021 roku

Źródło: Eurofound [2020a, s. 66].

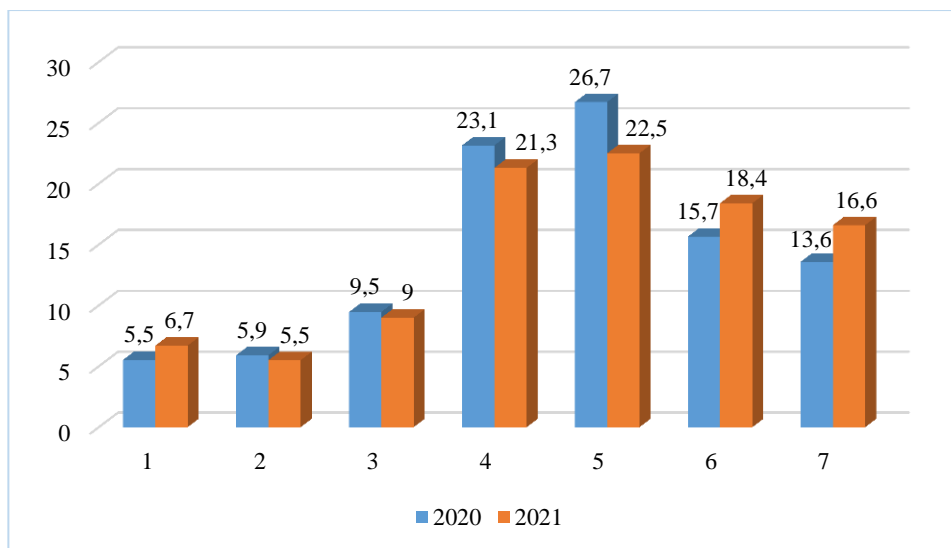
Nie ulega wątpliwości, że pomiar WLB jest skomplikowany ze względu na złożoność kategorii, które współtworzą ogólny obraz życia zawodowego i osobistego. Warto przy tym zaznaczyć, że różnice metodologiczne oraz przyjęte zestawy wskaźników mogą prowadzić do odmiennych i często zaskakujących wniosków, czego przykładem są Austria i Włochy w zaprezentowanych badaniach. W takiej sytuacji należy dokonać bardziej szczegółowej analizy, uwzględniając nie tylko czynniki gospodarcze czy społeczne, ale także historyczne i kulturowe.

#### 4.4.2. Ocena WLB przez respondentów

Jednym z ważnych aspektów prowadzonych badań była kwestia zachowania równowagi w życiu, co było szczególnie trudne podczas pandemii, która wiele osób zmusiła do reorganizacji zarówno życia zawodowego, jak i prywatnego. W obu edycjach badania zapytano respondentów o ocenę zadowolenia z WLB (w skali 1-7). Powtórzenie badania pozwoliło na sprawdzenie, czy po ponad roku funkcjonowania w warunkach obostrzeń, pracy zdalnej, opieki nad



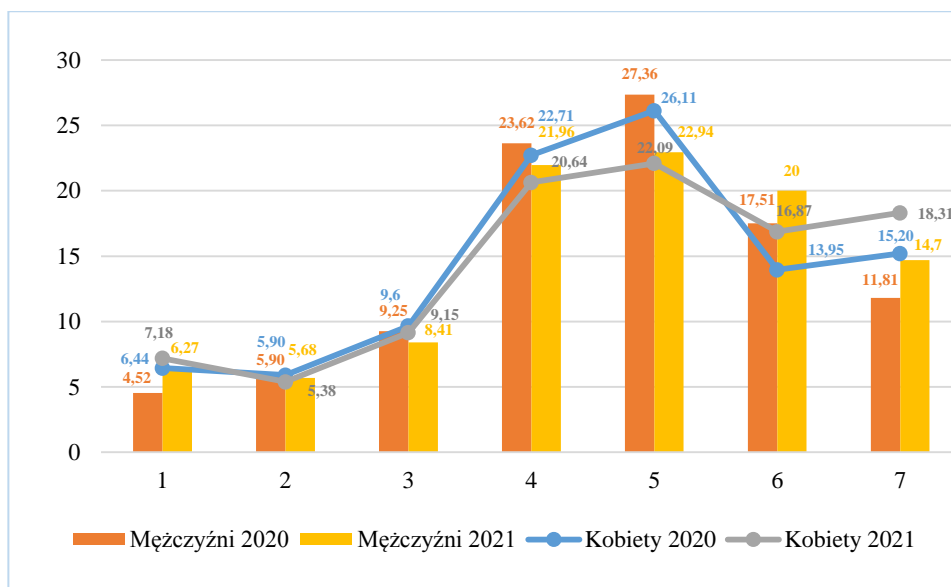
dziećmi itp. zmieniły się odczucia respondentów. Najniższy poziom zadowolenia (jestem bardzo niezadowolony) charakteryzował odpowiednio 11,4% respondentów w 2020 roku oraz 12,2% w 2021 roku, co przedstawiono na wykresie 25. Natomiast największy wzrost odnotowano w przypadku odpowiedzi dotyczących najwyższego poziomu zadowolenia z 29% do 35%, co może wskazywać na lepszą organizację życia, przyzwyczajenie do nowych warunków.



**Wykres 25.** Ocena zadowolenia z równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Uwzględniając wcześniejsze rozważania dotyczące pracy zawodowej oraz rozkładu obowiązków pozazawodowych w rodzinach, warto przeanalizować odpowiedzi na to samo pytanie, ale z uwzględnieniem płci respondentów. Odsetek kobiet, które były bardzo niezadowolone z WLB, w obu badaniach był wyższy w porównaniu z mężczyznami, choć różnica nie była znacząca (1-2 p.p.). Natomiast w przypadku bardzo wysokiego zadowolenia odsetek kobiet, które udzieliły takiej odpowiedzi, był wyższy w porównaniu z mężczyznami (blisko o 4 p.p.).



**Wykres 26.** Ocena zadowolenia z równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym kobiet i mężczyzn (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

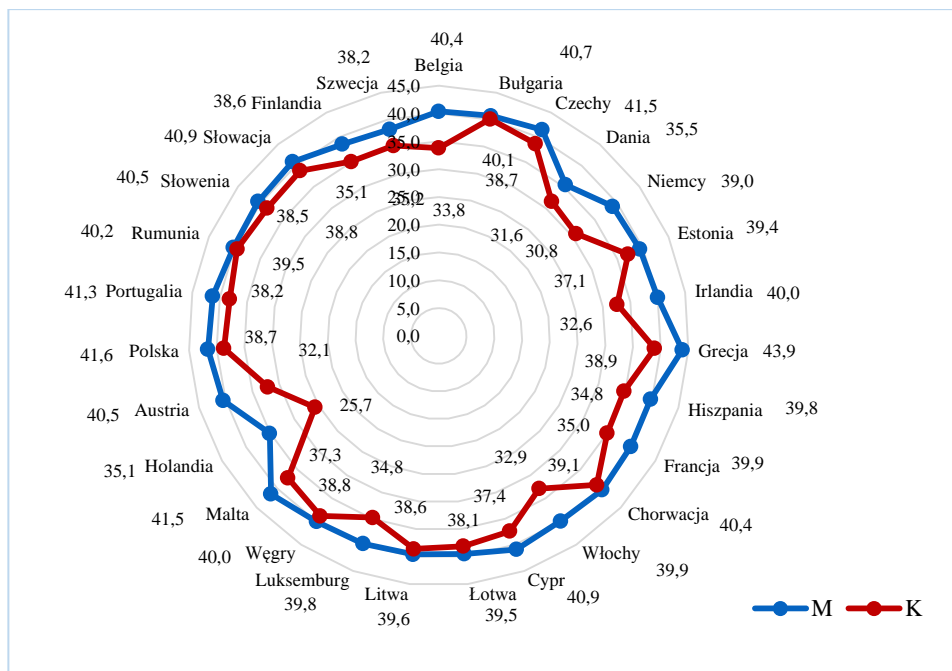
Ocena zadowolenia z równoważenia życia zawodowego i osobistego jest wypadkową różnych elementów składających się na nią. Jednym z kluczowych aspektów jest czas, jakim jednostka dysponuje i może przeznaczać nie tylko na obowiązki, ale także na wypoczynek czy rozwój zainteresowań.

## 4.5. Czas pracy a obowiązki rodzinne

Ważnym czynnikiem, na podstawie którego można analizować koncepcję work-life balance, jest czas spędzany w pracy. Zakładając, że zbyt wiele godzin pracy nie sprzyja zachowaniu harmonii w życiu, wpływając negatywnie na samopoczucie oraz produktywność człowieka, warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie występujące w tym obszarze pomiędzy poszczególnymi krajami UE.

Zgodnie z danymi Eurostatu średni czas pracy w tygodniu w UE-27 wynosi 37 godzin. Najkrócej przeciętnie pracują Holendrzy (30,6 godz. tygodniowo) i Duńczycy (33,6 godz.). Grecy przeciętnie spędzają najwięcej godzin w pracy (prawie 42), choć w kilku krajach UE, w tym w Polsce, przeciętny czas pracy przekracza 40 godz. tygodniowo. Jeśli uwzględnić tylko osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin, przeciętny czas pracy w UE sięga 41 godz., przy czym w Grecji w 2020 roku wyniósł prawie 44 godz., a w Danii 38,4 godz.

Jednym z czynników różnicujących przeciętny czas pracy jest płeć, co przedstawiono na wykresie 27. W przypadku kobiet jest on krótszy – w 2020 roku w UE-27 przekraczał 34 godz. tygodniowo, podczas gdy u mężczyzn był o ok. 6 godz. dłuższy. W ostatniej dekadzie w większości krajów członkowskich odnotowano jego niewielkie zmniejszenie, niezależnie od płci. W krajach o długoletniej tradycji modelu państwa opiekuńczego, sprzyjającego równowadze pomiędzy różnymi sferami życia, takich jak Dania czy Niemcy, kobiety przeciętnie pracują 31 godz. tygodniowo, a w Holandii 25,7 godz. Należy przy tym podkreślić, że jedynym krajem, gdzie przeciętna liczba godzin pracy w przypadku kobiet przekracza 40 godz. tygodniowo, jest Bułgaria. Analizując przeciętny czas pracy, warto pamiętać, że jego zróżnicowanie determinowane jest nie tylko przez płeć i miejsce zamieszkania, ale także wykonywany zawód czy wiek.



gdzie: M – mężczyźni, K – kobiety

**Wykres 27.** Przeciętny tygodniowy czas pracy kobiet i mężczyzn w krajach UE w 2020 roku

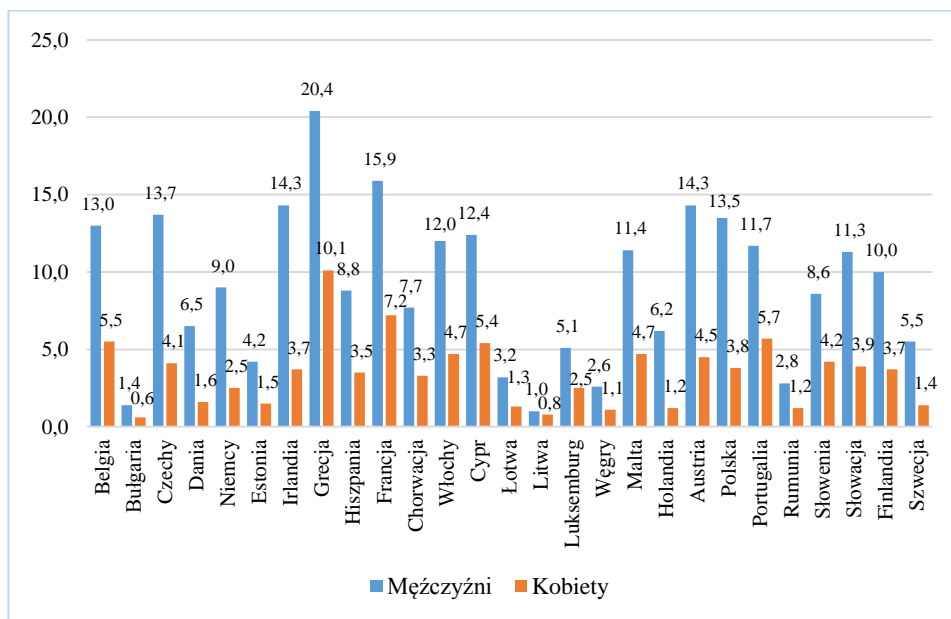
Źródło: [www11].

Analizując czas pracy i jego wpływ na zachowanie harmonii w życiu, należy zwrócić uwagę na odsetek pracowników, których przeciętny czas pracy jest znacznie dłuższy od przeciętnego. Taka sytuacja dotyczy ponad 7,4% pracowni-

ków UE, którzy spędzają w pracy ponad 50 godz. tygodniowo, przy czym jest to odpowiednio 10,5% mężczyzn oraz 3,9% kobiet. Warto przy tym podkreślić znaczne zróżnicowanie występujące pomiędzy krajami UE, dla przykładu na Litwie odsetek ten nie przekracza 1%, natomiast w Grecji jest wyższy prawie o 16 p.p. Równie duże zróżnicowanie występuje w tym obszarze pomiędzy mężczyznami i kobietami. Dla przykładu w Grecji, Irlandii, Czechach i w Polsce różnica wynosi prawie 10 p.p., co przedstawia wykres 28.

W wielu publikacjach wskazuje się jako optymalne rozwiązania te stosowane w krajach skandynawskich, gdzie tylko niewielki odsetek mężczyzn pracuje ponad przeciętnie długo i dzieli z partnerkami obowiązki domowe bardziej równomiernie. To pozwala obojgu partnerom rozwijać kariery zawodowe, a jednocześnie cieszyć się wspólnie spędzaniem czasem wolnym, przy zachowaniu akceptowalnego standardu życia.

Mimo iż w ostatniej dekadzie ich odsetek spada, grupami najbardziej narażonymi na długie godziny pracy pozostają menedżerowie (26,5% w UE) oraz pracujący w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie (25,8%), co wynika m.in. ze specyfiki ich pracy. W tej sytuacji trudno jest łączyć życie zawodowe z rodzinnym.



**Wykres 28.** Odsetek osób pracujących ponad 50 godzin tygodniowo w UE w 2020 roku według płci (%)

Źródło: [www11].

Wyniki te wskazują, że wielu pracowników jest przepracowanych, co może skutkować np. dekoncentracją, utratą zdrowia i problemami w życiu rodzinnym. Rośnie liczba pracowników wypalonych zawodowo, spada ich efektywność, kreatywność i zaangażowanie, wzrasta absencja, co stanowi dodatkowy problem dla pracodawców. Wolny czas jest kwestią bardzo istotną dla pracowników, aczkolwiek pracodawcy nie powinni zapominać, że z punktu widzenia przedsiębiorstwa odgrywa on równie istotną rolę [Skórska, 2021b].

Czas pracy wpływa na możliwości wykonywania innych czynności poza pracą zarobkową, w tym opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. Te obowiązki spoczywają głównie na kobietach, co potwierdzają wyniki badań przedstawione w tabeli 11. Ponad 50% kobiet w 2020 roku oraz 41% w 2021 roku opiekowało się dziećmi codziennie, podczas gdy w przypadku mężczyzn ten odsetek był o połowę mniejszy. W pozostałych przypadkach – opieka nad osobami niepełnosprawnymi, chorymi członkami rodziny, sąsiadami i znajomymi niezależnie od ich wieku – czynności z tym związane także częściej wykonywały kobiety niż mężczyźni, niezależnie od częstotliwości tych czynności opiekuńczych. Niestety pomimo zmian społecznych i kulturowych oraz upowszechniania partnerskiego modelu związku, prace domowe, w tym gotowanie, pozostaje domeną kobiet. Taki zakres czynności wykonywanych jest codziennie przez ponad 64% kobiet respondentek, a kilka razy w tygodniu przez 22%. Tylko 0,3% kobiet stwierdziło, że nigdy nie wykonuje prac domowych. Mężczyźni gotują i wykonują prace domowe codziennie (14,5% wskazań w 2020 roku i 24,5% w 2021 roku), natomiast kilka razy w tygodniu – odpowiednio 38,3% w 2020 roku i 32,2% w 2021 roku.

**Tabela 11.** Częstotliwość wykonywania innych czynności poza pracą zawodową – % odpowiedzi

Czynność	Rok	Płeć	Codziennie	Kilka razy w tygodniu	Raz-dwa razy w tygodniu	Rzadziej niż raz w tygodniu	Nigdy	Nie dotyczy
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Opieka nad dziećmi lub ich wychowywanie	2020	mężczyźni	27,8	13,6	8,7	7,5	4,9	37,4
		kobiety	50,8	3,3	3,9	5,6	4,3	32,1
	2021	mężczyźni	26,5	12,5	9,1	10,0	5,4	36,5
		kobiety	41,0	4,8	9,4	8,0	6,3	30,5
Opieka nad wnukami lub ich wychowywanie	2020	mężczyźni	2,0	5,5	5,2	5,8	8,7	72,8
		kobiety	1,3	3,0	5,9	5,6	8,9	75,4
	2021	mężczyźni	0,3	1,4	1,1	2,8	2,6	91,7
		kobiety	0,6	1,7	2,0	2,6	5,7	87,5

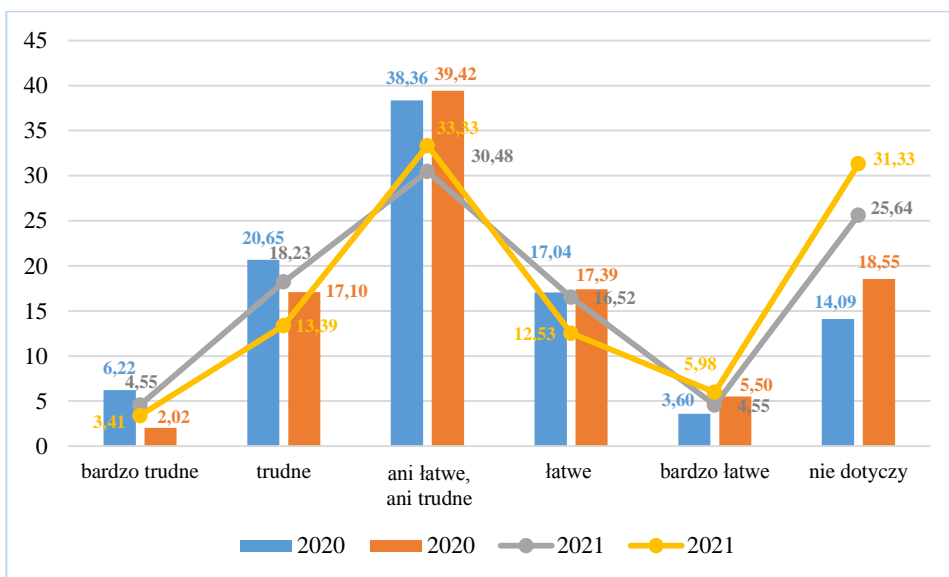
cd. tabeli 11

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Gotowanie lub prace domowe	2020	mężczyźni	14,5	38,3	22,0	17,4	2,9	4,9
		kobiety	63,6	22,3	8,5	3,3	1,0	1,3
	2021	mężczyźni	24,5	32,2	26,2	13,7	1,7	1,7
		kobiety	64,4	21,1	9,4	4,3	0,3	0,6
Opieka nad niepełnosprawnymi lub chorymi członkami rodziny, sąsiadami itp. poniżej 75. roku życia	2020	mężczyźni	2,9	3,8	5,2	6,7	11,9	69,6
		kobiety	4,6	5,2	5,2	7,5	11,5	65,9
	2021	mężczyźni	3,1	4,6	6,3	7,1	10,3	68,7
		kobiety	6,3	3,1	6,0	8,5	9,7	66,4
Opieka nad niepełnosprawnymi lub chorymi członkami rodziny, sąsiadami itp. w wieku 75 lat lub więcej	2020	mężczyźni	2,6	4,3	5,5	6,7	10,7	70,1
		kobiety	3,9	5,2	5,9	8,2	11,1	65,6
	2021	mężczyźni	3,1	6,3	5,4	6,0	11,4	67,8
		kobiety	4,0	3,7	6,6	6,8	12,0	67,0
Rozwój osobisty, hobby	2021	mężczyźni	16,5	30,2	27,9	19,1	2,8	3,4
		kobiety	11,1	26,2	29,9	24,8	4,8	3,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Biorąc pod uwagę, że opieka nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi stanowi najczęściej wskazywany obowiązek poza pracą zarobkową, za który odpowiedzialne są przede wszystkim kobiety, warto zweryfikować jak trudne w ich ocenie było łączenie tych obowiązków. Największy odsetek respondentek wskazał, że łączenie obowiązków nie jest dla nich ani łatwe, ani trudne, co może sugerować, że są one przyzwyczajone do ich wykonywania. Warto jednak podkreślić, że dla ponad 26% respondentek łączenie tych obowiązków było trudne lub bardzo trudne, co przedstawia wykres 29. Odsetek wskazań mężczyzn był znacznie niższy, co może częściowo wynikać z ich znacznie mniejszego zaangażowania w prace opiekuńcze.

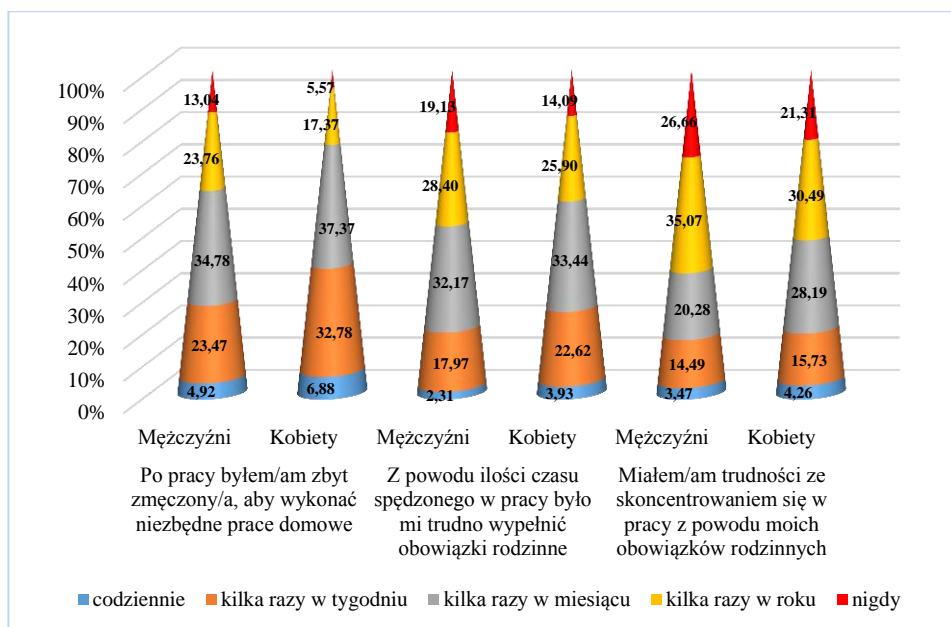
Pandemia, a wraz z nią konieczność szybkiego dostosowania się do zmieniających się warunków pracy i życia, w tym łączenie obowiązków zawodowych z opieką nad dziećmi, wspieraniem ich w kształceniu w formie zdalnej, wpłynęła na odczuwane zmęczenie czy frustrację. Spowodowała także, że konflikt pomiędzy poszczególnymi sferami życia eskalował.



**Wykres 29.** Ocena możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami związanymi ze sprawowaniem opieki według płci (% wskazań respondentów)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Z powodu ilości czasu spędzonego w pracy trudno było wypełnić obowiązki rodzinne codziennie lub kilka razy dziennie ponad 26% kobiet oraz 20% mężczyzn, a kilka razy w miesiącu ponad 33% respondentów. Tego typu problemów nigdy nie odczuwało prawie 20% mężczyzn i 14% kobiet. Z kolei obowiązki rodzinne negatywnie oddziaływały na pracę zawodową 20% kobiet (codziennie lub kilka razy w tygodniu) oraz prawie 19% mężczyzn. Nigdy nie stanowiło to problemu dla prawie 27% respondentów oraz ponad 21% respondentek. Jednocześnie ponad 40% kobiet wskazało, że nie były w stanie sprostać obowiązkom domowym z powodu zmęczenia, taka sytuacja miała miejsce codziennie lub kilka razy w tygodniu, natomiast w przypadku mężczyzn odsetek ten był niższy o 10 p.p. Co ciekawe, 13% mężczyzn wskazało, że nigdy nie jest zbyt zmęczonymi, aby wykonywać prace domowe, natomiast tylko 5% kobiet udzieliło takiej odpowiedzi, co przedstawiono na wykresie 30.



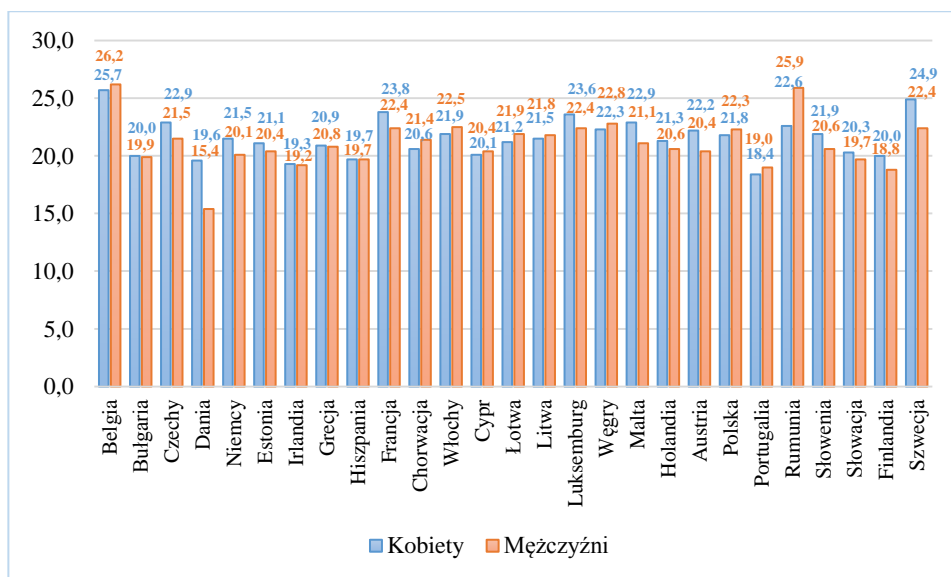
**Wykres 30. Konflikt pomiędzy życiem zawodowym a osobistym – częstotliwość występowania według płci (%)**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Jednym z rozwiązań tego problemu może być wykonywanie pracy w niepełnym wymiarze godzin przez jednego z partnerów, co pozwala na łatwiejsze pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi, przy zachowaniu określonego standardu życia. W takiej sytuacji czas przeznaczony na wykonywanie obowiązków zawodowych, pomimo wewnętrznego zróżnicowania w UE, nie przekracza 26 godz. tygodniowo, niezależnie od płci. Pracujący w niepełnym wymiarze godzin przeciętnie spędzają w pracy ok. 21 godz. – od 18,4 w Portugalii do 25,7 w Belgii i prawie 25 w Szwecji, co przedstawiono na wykresie 31.

Takie rozwiązanie jest najbardziej popularne w Holandii, gdzie 75,5% kobiet pracuje w niepełnym wymiarze, w Niemczech niecałe 48%, a w Austrii 47%. Jest to jednak wyjątek, gdyż przeciętnie w UE-28 w niepełnym wymiarze godzin pracuje ok. 30% kobiet i 8,4% mężczyzn. Najbardziej z takiej formy zatrudnienia mają możliwość skorzystania mieszkanki Bułgarii (2,2%) oraz Słowacji, Rumunii, Chorwacji (ok. 6%). W Polsce odsetek ten nie przekracza 10%.





**Wykres 31.** Przeciętny tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w 2020 roku w UE według płci (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych pochodzących z Eurostatu [www7].

Należy przy tym podkreślić, że ponad 58% Holenderek oraz Austriaczek w wieku 25-49 lat podejmuje pracę w niepełnym wymiarze godzin ze względu na opiekę nad dzieckiem, ale zaledwie 7% Rumunek czy Dunek. W Polsce ten odsetek nie przekracza 22% i jest prawie dwukrotnie niższy niż średnia europejska, co potwierdza, iż konflikt pomiędzy życiem zawodowym a rodzinnym w wielu przypadkach nie znajduje optymalnego rozwiązania. Jeśli rozszerzyć analizę na wszystkie osoby w wieku 15-64 lat oraz uwzględnić, obok opieki nad dzieckiem lub osobą dorosłą z niepełnosprawnością, jako powód podjęcia pracy w niepełnym wymiarze godzin inne obowiązki rodzinne lub osobiste, to wskazało je ponad 46% kobiet i zaledwie 16% mężczyzn. W Niemczech było to ponad 70% kobiet, ale w Portugalii tylko 12,5%. Najwyższy odsetek mężczyzn (prawie 30%) odnotowano w Finlandii, Niemczech, Luksemburgu.

Nie ulega wątpliwości, że zasoby czasu, jakimi dysponuje człowiek, są ograniczone. Ich odpowiedni podział pomiędzy obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi a czasem wolnym stanowi ważny aspekt zachowania równowagi w życiu, jak również jakości życia.

## 4.6. Czas wolny i zadowolenie ze sposobów jego spędzania

Zasoby czasu, jakim dysponuje jednostka, mogą być przeznaczone na różne czynności życiowe związane z aktywnością zawodową i pozazawodową w skali dnia, tygodnia, miesiąca, roku czy całego życia. Czas wolny stanowi jego integralną część.

Czas wolny jest kategorią historyczną, został dostrzeżony już w starożytności m.in. przez Arystotelesa, choć rozpoznawalną kategorią społeczną stał się dopiero na przełomie wieków XVIII i XIX jako przeciwstawienie czasu pracy (zarobkowej). W odróżnieniu od pracy zarobkowej, często postrzeganej jako męcząca, monotonna, niesatysfakcjonująca, atrybutami czasu wolnego jest dobrowolność, niezarobkowość (niekomercyjność) oraz odczuwana przyjemność (satisfakcja). To jednostka decyduje o formie i sposobie spełniania wolnego czasu, zgodnie ze swoimi preferencjami, wartościami czy zwyczajami.

Jest to zagadnienie wielowymiarowe i interdyscyplinarne, co implikuje problemy definicyjne. Nie ma jednej definicji, która w pełni oddałaby fizyczne, fizjologiczne, psychologiczne, psychiczne i społeczno-kulturowe aspekty pojęcia czasu wolnego. Stąd różne podejścia i propozycje klasyfikacji definicji, których przykłady zostały przedstawione na rys. 17.

Zgodnie z definicją Dumazediera (o charakterze funkcjonalnym) czas wolny obejmuje wszystkie zajęcia, którym może się poświęcić jednostka z własnej woli w celu wypoczynku, rozrywki, samorozwoju (doskonalenia umiejętności, poszerzania wiedzy, działalności wolontariackiej), poza obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i społecznymi<sup>10</sup> [Dumazedier, 1960, s. 527]. W podobny sposób czas wolny definiuje R. Wroczyński [1974, s. 213] jako „czas pozostały po wykonaniu obowiązków rodzinnych, zawodowych, społecznych i przeznaczony na odpoczynek, rozrywkę oraz rozwój własnych zainteresowań zgodnie z zamiłowaniem i upodobaniami”. Rozwój badań oraz zmiana postrzegania czasu wolnego doprowadziły do rekapitulacji definiowanego pojęcia. W późniejszej definicji Dumazedier [1974] wyklucza zakres czynności, które wcześniej były postrzegane jako wypoczynek, ograniczając czas wolny wyłącznie do samorozwoju, wprowadzając dobrowolność i przyjemność jako cechy spędzania czasu wolnego.

---

<sup>10</sup> Warto zwrócić uwagę na pewne niedoskonałości tłumaczenia definicji czasu wolnego Dumazediera z języka francuskiego, o czym szerzej pisze A.J. Veal [2019, s. 187-200].



### Rysunek 17. Podział definicji czasu wolnego

Źródło: M. Czerepaniak-Walczak [2007, s. 219-236]; M. Gagacka [2007, s. 122]; M. Bombol [2009, s. 78-79].

Z przedstawionego, szerokiego ujęcia czasu wynikają funkcje, które są mu przypisywane, a których przykłady zostały przedstawione na rys. 18. Odpowiednia ilość czasu wolnego i forma jego spędzania sprzyja odbudowie i kumulowaniu energii zużywanej podczas nauki, pracy lub innej aktywności, przyczyniając się również do poprawy zdrowia oraz rozwoju umysłowego, fizycznego i duchowego. Pomaga także w budowaniu, utrzymaniu i wzmacnianiu więzi społecznych. W związku z tym różne formy spędzania wolnego czasu pełnią różne funkcje.



**Rysunek 18.** Funkcje czasu wolnego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: E. Wnuk-Lipiński [1972, s. 10]; M. Kwilecka, Z. Brożek [2007, s. 63].

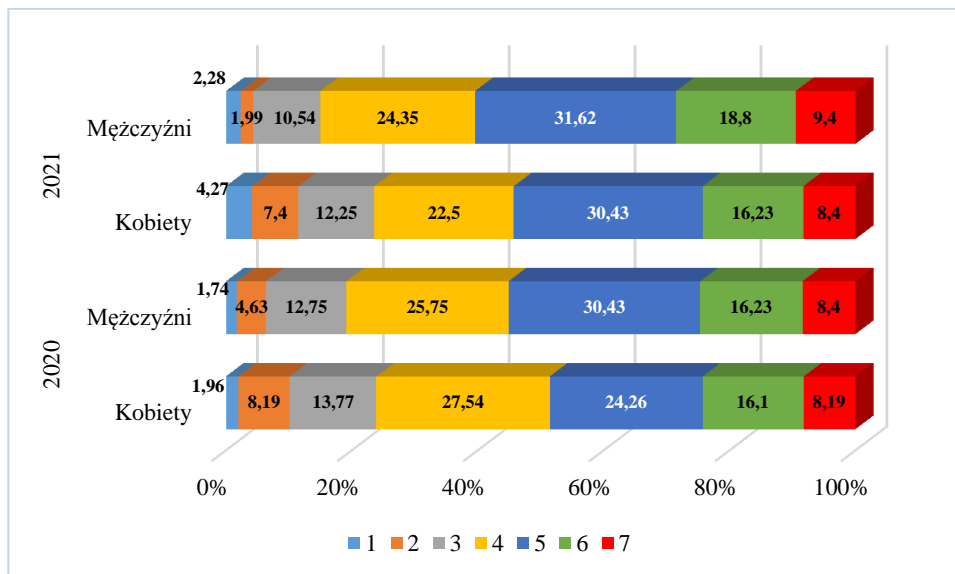
Czas wolny może być także definiowany na płaszczyznach obiektywnej i subiektywnej [Neulinger, 1981]. Pierwsza z nich odnosi się do realizowanych dobrowolnie czynności (poza obowiązkami zawodowymi i pozazawodowymi), np. aktywności fizycznej czy umysłowej. Druga odpowiada za stan umysłu, związana jest z marzeniami, odczuciami, przeżywanymi emocjami oraz zdolnością do autorefleksji w czasie wolnym.

W rozważaniach na temat czasu wolnego zwraca się uwagę na jego dualizm, w aspekcie ilościowym stanowi on podstawę analizy dobowego budżetu czasu, który pozostaje po wykonaniu wszelkich obowiązków zawodowych i pozazawodowych oraz po zaspokojeniu podstawowych potrzeb (fizjologicznych i higienicznych), natomiast w aspekcie jakościowym wskazuje się na czas, którym

jednostka może swobodnie dysponować, przeznaczając go np. na rozrywkę czy samorozwój, co stanowi jeden z elementów wpływających na jakość życia [Wiśniarski, 2011, s. 15-16].

Podsumowując, chociaż istnieje wiele definicji tego terminu, czas wolny jest zwykle rozumiany jako czas, który pozostaje w dyspozycji jednostki po wykonaniu wszystkich czynności mających na celu zaspokojenie potrzeb biologicznych i higienicznych oraz czynności związanych z pracą zarobkową, obowiązkami domowymi lub edukacją. W zależności od ilości wolnego czasu, jakim dysponuje człowiek, może on być z niego bardziej lub mniej zadowolony.

Uwzględniając powyższe, respondenci zostali poproszeni o ocenę zadowolenia z ilości wolnego czasu w skali 1-7, gdzie 1 oznaczało „jestem bardzo niezadowolony(a)”, zaś 7 – „jestem bardzo zadowolony(a)”. Ponad 10% respondentek w 2020 roku i prawie 12% w 2021 roku było bardzo niezadowolonych z ilości wolnego czasu (oceny 1-2), co może wskazywać na coraz większe zmęczenie nadmiarem obowiązków wraz z wydłużającym się czasem trwania pandemii. Podobne odczucia charakteryzowało tylko nieco ponad 6% mężczyzn w 2020 roku oraz 4,3% w 2021 roku. Jednocześnie ponad 24% kobiet i mężczyzn było bardzo zadowolonych z ilości wolnego czasu (oceny 6-7), co przedstawiono na wykresie 32.



**Wykres 32.** Zadowolenie z czasu wolnego w opinii kobiet i mężczyzn w latach 2020 i 2021 (% wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

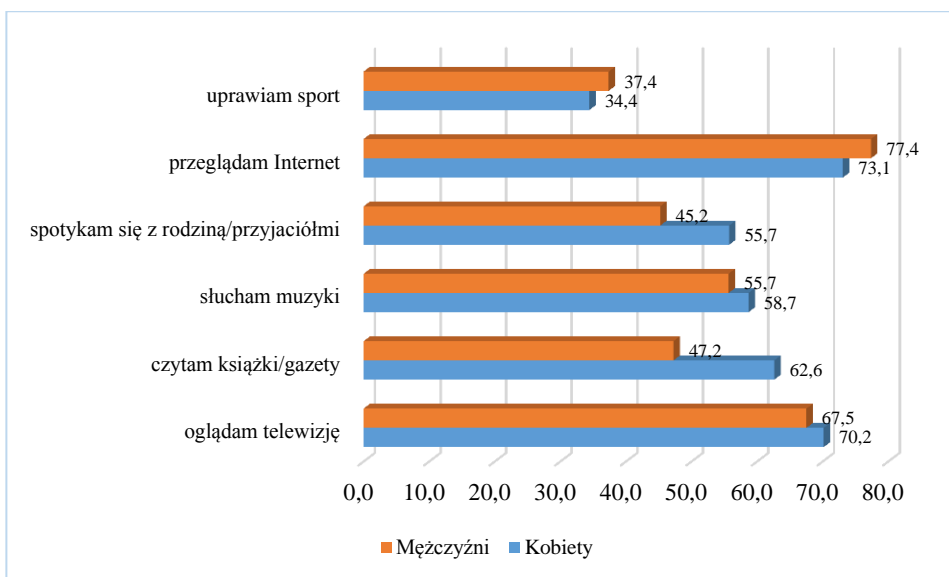
Zmiany zachodzące we współczesnym świecie, w tym rozwój technologii, miały prowadzić do wydłużania czasu wolnego, jednak praca zarobkowa w wielu przypadkach nadal dominuje w życiu ludzi, przyczyniając się do ograniczania ilości wolnego czasu [Kleiber, 2000; Lewis, 2003; Jacobs i Gerson, 2008], a w konsekwencji pogarszania się jakości życia. Życie w ciągłym pośpiechu, permanentna rywalizacja, wszechobecny konsumpcjonizm i dążenie do posiadania powodują, że aby sprostać tym wymaganiom, człowiek pracuje coraz więcej kosztem czasu wolnego. Jednak holistyczny rozwój człowieka powinien obejmować odpowiednio dobrane formy i sposoby spędzania wolnego czasu, które będą korzystne dla zdrowia fizycznego i psychicznego, jednocześnie dając satysfakcję i przyjemność.

Wybór form spędzania wolnego czasu determinowany jest przez wiele czynników, takich jak: indywidualne cechy społeczne (wiek, płeć, wykształcenie, wykonywany zawód, warunki materialne, osobowość itp.) czy dostępność do infrastruktury społeczno-kulturowej [Lloyd i Auld, 2002].

Sposoby spędzania czasu wolnego stają się coraz bardziej zróżnicowane, obok tradycyjnych form, takich jak: oglądanie filmów, czytanie książki, słuchanie muzyki, spotkania towarzyskie czy spacer i rozmyślanie, coraz częściej występują te wymagające określonych nakładów finansowych (różne formy aktywności fizycznej, indywidualne wycieczki i zwiedzanie zakątków świata). Wraz ze wzrostem zamożności i samoświadomości oraz rozwojem internetu możliwości rozwoju, realizacji pasji są wręcz nieograniczone.

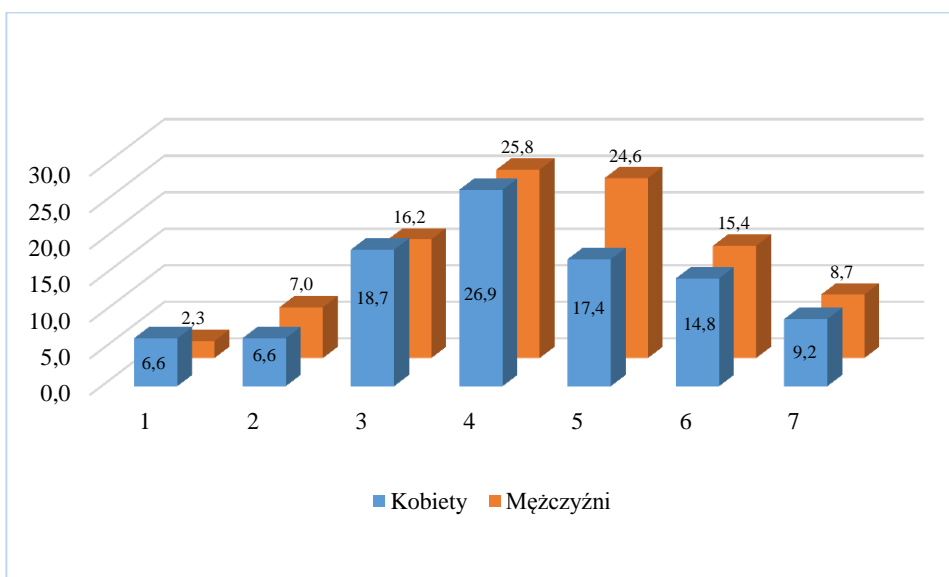
Respondenci zapytani o formy spędzania wolnego czasu w 2020 roku najczęściej wskazywali przeglądanie stron internetowych oraz oglądanie telewizji. Można przypuszczać, że znaczący wpływ na taki rozkład odpowiedzi miały ograniczenia związane z pandemią. Kobiety częściej czytały książki, gazety, natomiast mężczyźni uprawiali sport, co przedstawiono na wykresie 33. Wśród innych form spędzania wolnego czasu wskazanych przez respondentów znalazły się m.in. odpoczynek w ogrodzie, na działce, wędkowanie, spacer z psem, gry komputerowe, joga i medytacja.

Uwzględniając różne formy spędzania wolnego czasu, respondenci zostali poproszeni o ocenę stopnia zadowolenia z niego. Skala ocen, podobnie jak we wcześniejszym pytaniu, kształtowała się od 1-7. Z uzyskanych wyników można wnioskować, że kobiety są mniej zadowolone ze sposobu spędzania wolnego czasu w porównaniu z mężczyznami. Najniższe oceny (1-2) wskazało ponad 13% respondentek oraz tylko 9% mężczyzn, natomiast najwyższe (6-7) taki sam odsetek niezależnie od płci (24%), co przedstawiono na wykresie 34.



**Wykres 33.** Formy spędzania wolnego czasu przez kobiety i mężczyzn (% wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.



**Wykres 34.** Ocena zadowolenia ze sposobu spędzania wolnego czasu przez kobiety i mężczyzn (% wskazań)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badań.

Podsumowując, dysponowanie odpowiednią ilością wolnego czasu oraz umiejętne zarządzanie nim pozwala nie tylko odpocząć, zrelaksować się, ale także rozwijać zainteresowania, przyczyniając się do rozwoju osobowości jednostki i podnoszenia kultury całego społeczeństwa. Niewystarczające zasoby wolnego czasu lub jego brak wpływa negatywnie na zdrowie fizyczne i psychiczne, zachowanie równowagi pomiędzy różnymi sferami życia oraz zadowolenie z niego. Warto przy tym podkreślić, że pomimo krótszego przeciętnego czasu pracy kobiet, nie dysponują one większą ilością wolnego czasu. Nadal kobiety poświęcają znaczenie więcej czasu na wykonywanie nieodpłatnych prac domowych. W Polsce kobiety posiadają o ok. 0,5 godziny mniej czasu na swoje potrzeby niż mężczyźni. To powoduje, że wprawdzie zmiany zachodzące w XXI wieku sprzyjają zmianie podejścia do czasu wolnego i traktowania go jako dopełnienie i kontynuację pracy, a nie stawiania go w opozycji do pracy zawodowej, to jednak pozostaje to większym wyzwaniem dla kobiet niż dla mężczyzn.



---

## Podsumowanie



Życie człowieka to skomplikowana sieć współzależności występujących pomiędzy jego różnymi obszarami oraz otoczeniem. Na ich kształtowanie oraz ocenę wpływa wiele czynników związanych m.in. z cechami społeczno-demograficznymi jednostki, warunkami życia, środowiskiem pracy, uwarunkowaniami społeczno-ekonomicznymi, jak również porównania własnego życia i osiągnięć do innych osób, np. rodziny, przyjaciół czy znajomych. Podlegają one bezustannym zmianom związanym z postępującą globalizacją, digitalizacją, rozwojem technologii oraz postępującą cywilizacyjnym.

Nowe trendy, a także nieprzewidywalne zjawiska, takie jak pandemia COVID-19, nie pozostają bez wpływu na codzienne funkcjonowanie jednostki pełniącej w życiu różne role – pracownika, rodzica, dziecka, małżonka, partnera. W tak dynamicznie zmieniających się warunkach relacje pomiędzy pracą zawodową a obowiązkami pozazawodowymi, w tym opiekuńczymi, oraz czasem wolnym zostają zaburzone, stając się wyzwaniem dla badaczy, pracodawców i pracowników.

Zmiany w sferze pracy dotyczą nie tylko jej przedmiotu, ale także sposobu, miejsca i czasu jej wykonywania, co prowadzi do daleko idących konsekwencji społecznych i ekonomicznych. Wiele organizacji wymaga większej elastyczności, wdraża nowe technologie i sposoby organizacji pracy w odpowiedzi na presję konkurencyjną. Pracownicy, którzy chcą pozostać atrakcyjnymi dla rynku pracy, muszą sprostać tym oczekiwaniom. Wzrost wykorzystania pracy zdalnej, częściowo wymuszony przez pandemię COVID-19, powoduje, że pracownicy często są dostępni dla pracodawcy bez przerw, utrzymując kontakt telefoniczny czy e-mailowy z przełożonymi i współpracownikami. Wymaga to od pracowników odpowiednich kompetencji w sferze organizacji czasu pracy, aby zachować równowagę pomiędzy różnymi sferami życia. Mając na uwadze wady tego roz-

wiązania, wskazywane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, coraz częściej przyjmuje się jako optymalne rozwiązanie pracę hybrydową, która pozwala wykonywać część obowiązków poza miejscem pracy, a jednocześnie nie pozbawia pracowników możliwości bezpośredniego kontaktu z przełożonymi i współpracownikami, przyczyniając się do zachowania równowagi w życiu.

Na jej utrzymanie zwracają także uwagę pracodawcy, często w odpowiedzi na zmieniające się oczekiwania, wartości i aspiracje pracowników, ale także aby zwiększyć lojalność i zmniejszyć rotację pracowników. Tym bardziej, że jak pokazują badania, jako warunek szczęśliwego życia respondenci wskazywali udane małżeństwo oraz dzieci. Biorąc pod uwagę specyficzną sytuację prowadzonych badań, równie ważnym aspektem szczęśliwego życia było zdrowie. Respondenci doceniali także wagę relacji z przyjaciółmi, optymizm i pogodę ducha, choć w znacznie mniejszym stopniu. Co ciekawe, praca i pieniądze, co potwierdzają także wyniki innych badań, choć istotne, nie gwarantują szczęścia. Warunki materialne i ich pochodne stanowią pewien punkt odniesienia dla jakości życia, ale znacznie ważniejsze są relacje z bliskimi, zdrowie oraz równowaga w życiu. Na ich docenienie w większym stopniu dodatkowo wpłynęła pandemia COVID-19 i obostrzenia wprowadzane w trakcie jej trwania.

Mając świadomość, że życie zawodowe i rodzinne to współzależne, komplementarne dziedziny, zasoby czasu, jakimi dysponuje jednostka, powinny być w odpowiedni sposób pomiędzy nimi dzielone. Na obowiązki zawodowe aktywni zawodowo przeznaczają przeciętnie 30-35% dobowego budżetu czasu, choć są liczne wyjątki. Ale pracy nie można postrzegać tylko w kontekście czasu, to także kwestia zaangażowania, emocji, które jej towarzyszą, a w konsekwencji odczuwana satysfakcja lub jej brak z wykonywanych obowiązków zawodowych. Poziom satysfakcji odzwierciedla stopień spełnienia, zadowolenia z wykonywanych obowiązków zawodowych. Dla wielu osób praca jest nie tylko podstawowym źródłem dochodu, pozwalającym na zaspokajanie podstawowych potrzeb konsumpcyjnych oraz osiągnięcie określonego statusu materialnego, ale pozwala także zaspokajać wiele innych potrzeb wyższego rzędu, w tym przynależności, szacunku, samorozwoju. Jest wyznacznikiem pozycji społeczno-zawodowej jednostki, co potwierdzają uzyskane wyniki badań.

Należy jednak pamiętać, że wiele osób pracuje znacznie dłużej, w warunkach permanentnego napięcia, stresu, rosnącej niepewności zatrudnienia. Wprawdzie stres jest nieodłącznym aspektem życia człowieka, to jednak przedłużający się czas jego trwania oraz nasilenie mogą negatywnie oddziaływać na człowieka – jego zdrowie fizyczne i psychiczne. Przeciążenie pracą, wynikające nie tylko z liczby godzin spędzanych w miejscu zatrudnienia, ale także zaangażowania,

energii niezbędnej do sprostania tym obowiązkom i wyzwaniom stanowi problem i może zaburzać równowagę w życiu.

Nie tylko świat pracy podlega transformacji, podobne zmiany odnoszą się do pozostałej części budżetu czasu, który obejmuje czas wolny oraz czas przeznaczany na zaspokajanie innych potrzeb oraz obowiązki domowe. Obserwowana komercjalizacja usług związanych z wypoczynkiem, wpływ globalizacji i rozwoju internetu wpływa na poziom zadowolenia ze sposobów spędzania wolnego czasu. W tym przypadku, podobnie jak w wielu innych, przedstawionych w monografii sytuacjach dotyczących sfery zawodowej i osobistej, kobiety odczuwają większy dyskomfort i niezadowolenie.

Podsumowując, przedstawione wyniki badań, poza aspektem poznawczym, mają również walor aplikacyjny. Wyłaniające się z nich opinie mieszkańców Polski stanowią ważne informacje dla badaczy, ale przede wszystkim pracodawców. Mając świadomość, że oceny respondentów mają charakter subiektywny, co wynika m.in. ze zróżnicowania potrzeb i oczekiwań jednostek, ich systemu wartości, aspiracji, jak również porównywania swojego życia z innymi osobami, ważne wydaje się na poziomie krajowym:

- monitorowanie odczuwanej jakości życia, ze szczególnym uwzględnieniem satysfakcji z pracy i życia osobistego,
- wypracowanie metodologii badań uwzględniającej nowe wskaźniki adekwatne do zmieniających się warunków,
- systematyczne dostosowywanie regulacji prawnych do zmieniających się warunków.

Na poziomie organizacyjnym:

- identyfikacji kluczowych problemów w środowisku pracy, w tym związanych z pracą zdalną,
- uznania i przestrzegania prawa pracowników do bycia off-line,
- badań oczekiwań pracowników,
- badań satysfakcji z pracy,
- wyrównywania dysproporcji pomiędzy kobietami a mężczyznami w obszarze zatrudnienia.

Na poziomie indywidualnym:

- danie sobie prawa do bycia off-line,
- umiejętnego wykorzystywania możliwości pracy zdalnej/hybrydowej,
- stosowania technik zarządzania czasem i unikania prokrastynacji,
- zwrócenia większej uwagi na zachowanie równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym.

Podsumowując, badania relacji praca – obowiązki pozazawodowe – czas wolny (jako kluczowych elementów jakości życia) mają charakter interdyscyplinarny i stanowią wyzwanie dla badaczy. Każdy z nich obejmuje szeroki zakres zróżnicowanych zagadnień. Powinny bowiem dotyczyć zarówno zagadnienia organizacji pracy, w tym czasu pracy, form zatrudnienia, doświadczeń i odczuć pracowników, jak i czasu wolnego – jego ilości oraz sposobów spędzania, w tym odpoczynku, rozwoju itp. Ich wzajemne relacje wpływają na satysfakcję z pracy oraz życia, a w konsekwencji na jakość życia. Bez dobrego współistnienia tych dwóch sfer udane życie nie jest możliwe, z czego zdaje sobie sprawę nie tylko każdy człowiek indywidualnie, ale także coraz częściej pracodawcy, wspierający pracowników w ich równoważeniu i wzajemnym przenikaniu.

---

## Bibliografia



- Alkire S. (2010), *Human Development: Definitions, Critiques, and Related Concepts*, Background paper for the 2010 Human Development Report, OPHI Working Paper no. 36.
- Allardt E. (1993), *Having, Loving, Being: An Alternative to the Swedish Model of Welfare Research* [w:] *The Quality of Life*, eds. M.C. Nussbaum, A. Sen, World Institute for Development Economic Research Studies in Development Economics, Clarendon Press Oxford, Oxford, s. 88-94.
- Allen T.D., Herst D.E.L., Bruck C.S., Sutton M. (2000), *Consequences Associated with Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 5(2), s. 278-308.
- Alwin D.F. (1997), *Feeling Thermometers vs. 7-point Scales*, „Sociological Methods and Research”, Vol. 25(3), s. 318-351.
- Amstad F.T., Meier L.L., Fasel U., Elfering A., Semmer N.K. (2011), *A Meta-analysis of Work – Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 16(2), s. 151-169.
- Argyle M. (2004), *Psychologia szczęścia*, Wyd. Astrum, Wrocław.
- Arora S., Kumari N. (2022), *Imagining Benefits and Challenges for Future Hybrid Workplace to Enable Reentry for Women on Career Break*, „International Journal of Networking and Virtual Organisations”, Vol. 26(3), s. 231-248.
- Aryee S., Srinivas E.S., Tan H.H. (2005), *Rhythms of Life: Antecedents and Outcomes of Work-Family Balance in Employed Parents*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 90(1), s. 132-146.
- Barnett R.C., Hyde J.S. (2001), *Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory*, „American Psychologist”, Vol. 56(10), s. 781-796.
- Belot M., Choi S., Jamison J.C., Papageorge N.W., Tripodi E., van den Broek-Altburg E. (2020), *Six-Country Survey on COVID-19*, IZA Institute of Labor Economics, Bonn.

- Berger-Schmitt R., Noll H.-H. (2000), *Conceptual Framework and Structure of a European System of Indicators*, Centre for Survey Research and Methodology, Social Indicators Department, Mannheim.
- Bińczyk E. (2015), *Fantazja wiecznego bogacenia się a irracjonalność późnego kapitalizmu* [w:] T. Jackson, *Dobrobyt bez wzrostu. Ekonomia dla planety o ograniczonych możliwościach*, Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń, s. 7-21.
- Blanpain R., ed. (2007), *European Framework Agreements and Telework: Law and Practice. A European and Comparative Study*, Bulletin of Comparative Labour Relations 62, Kluwer Law International.
- Błoński K., Burlita A., Witek J., red. (2017), *Pomiar jakości życia na poziomie lokalnym (na przykładzie powiatu waleckiego)*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Bombol M. (2009), *Czas wolny a wyzwalanie postaw konsumpcyjnych* [w:] *Oblicza konsumpcjonizmu*, red. B. Mróz, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Borys T. (2015), *Typologia jakości życia i pomiar statystyczny*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 7, s. 1-18.
- Bradley R.H., Corwyn R.F. (2004), *Life Satisfaction among European American, African American, Chinese American, Mexican American, and Dominican American Adolescents*, „International Journal of Behavioral Development”, Vol. 28(5), s. 385-400.
- Brynjolfsson E., Horton J.J., Ozimek A., Rock D., Sharma G., TuYe H.-Y. (2020), *Covid-19 and Remote Work: An Early Look at US Data*, Working Paper 27344, NBER, <http://www.nber.org/papers/w27344>
- Brzeziński J. (1999), *Metodologia badań psychologicznych*, PWN, Warszawa.
- Burke R.J. (2004), *Work and Family Integration*, „Equal Opportunities International”, Vol. 23(1-2), s. 1-5.
- Campbell A. (1976), *Subjective Measures of Well-Being*, „American Psychologist”, Vol. 31(2), s. 117-124.
- Capgemini Research Institute (2021), *The Future of Work. From Remote to Hybrid*, [www.capgemini.com](http://www.capgemini.com)
- Card D., Mas A., Moretti E., Saez E. (2012), *Inequality at Work: The Effect of Peer Salaries on Job Satisfaction*, „The American Economic Review”, Vol. 102(6), s. 2981-3003.
- Carlson D.S., Grzywacz J.G., Zivnuska S. (2009), *Is Work-Family Balance More Than Conflict and Enrichment?* „Human Relations”, Vol. 62(10), s. 1459-1486.
- Carlson D.S., Kacmar K.M., Wayne J.H., Grzywacz J.G. (2006), *Measuring the Positive Side of the Work-Family Interface: Development and Validation of a Work-Family Enrichment Scale*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 68(1), s. 131-164.
- Carlson S.D., Kacmar M.K., Williams J.L. (2000), *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*, „Journal of Vocational Behaviour”, Vol. 56(2), s. 249-276.

- Cholbi M., Weber M., red. (2019), *The Future of Work, Technology, and Basic Income*, Taylor & Francis Group, New York, Routledge.
- Christoph B. (2010), *The Relation Between Life Satisfaction and the Material Situation: A Re-Evaluation Using Alternative Measures*, „Social Indicators Research”, Vol. 98, s. 475-499.
- Churchill G., Peter P. (1984), *Research Design Effects on the Reliability of Rating Scales – A Meta-Analysis*, „Journal of Marketing Research”, Vol. 21(4), s. 360-375.
- Cicchetti D.V., Showalter D., Tyrer P.J. (1985), *The Effect of Number of Rating Scale Categories on Levels of Inter-Rater Reliability: A Monte-Carlo Investigation*, „Applied Psychological Measurement”, Vol. 9(1), s. 31-36.
- Clark S.C. (2000), *Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance*, „Human Relations”, Vol. 53(6), s. 747-770.
- Clutterbuck D. (2005), *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków.
- Cox E.P. (1980), *The Optimal Number of Response Alternatives for a Scale: A Review*, „Journal of Marketing Research”, Vol. 17(4), s. 407-422.
- Czapiński J., Panek T., red. (2015), *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- Czerepaniak-Walczak M. (2007), *Od próżniaczenia do zniewolenia – w poszukiwaniu dyskursów czasu wolnego [w:] Pedagogika społeczna. Podręcznik akademicki*, t. 2, red. E. Marynowicz-Hetka, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 219-236.
- Dalkey N.C., Rourke D.L. (1972), *The Delphi Procedure and Rating Quality of Life Factors*, University of California, Los Angeles.
- Dex S., Bond S. (2005), *Measuring Work-Life Balance and its Covariates*, „Work Employment & Society”, Vol. 91(3), s. 627-637.
- Diener E. (1984), *Subjective Well-Being*, „Psychological Bulletin”, Vol. 95(3), s. 542-575.
- Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J., Griffin S. (1985), *The Satisfaction with Life Scale*, „Journal of Personality Assessment”, Vol. 49, s. 71-75.
- Dolot A. (2020), *Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika*, „e-mentor”, Vol. 1(83), s. 35-43.
- Dorio J.M., Klein R.H., Allen T.D. (2008), *Work-Related Outcomes of the Work-Family Interface: Why Organizations Should Care [w:] Handbook of Work-family Integration: Research, Theory and Best Practices*, eds. K. Korabik, D.S. Lego, D.L. Whitehead, Elsevier, s. 157-176, <https://doi.org/10.1016/B978-012372574-5.50003-X>
- Dumazedier J. (1960), *Current Problems of the Sociology of Leisure*, „International Social Science Journal”, Vol. 12(4), s. 522-531.
- Dumazedier J. (1974), *Sociology of Leisure*, Elsevier, Amsterdam.
- Edlund J. (2007), *The Work-Family Time Squeeze: Conflicting Demands of Paid and Unpaid Work Among Working Couples in 29 Countries*, „International Journal of Comparative Sociology”, Vol. 48(6), s. 451-480.

- Edmondson D.R. (2005), *Likert Scales – A History*, „Charm Magazine”, Vol. 12, s. 127-133.
- Eurofound and ILO (2017), *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*, Publications of the Office of the European Union and the International Labour Office, Luxembourg/Geneva.
- Eurofound (2020a), *Living, Working and Covid-19, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020b), *Living, Working and COVID-19: Methodological Annex to Round 1*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2020c), *Telework and ICT-Based Mobile Work: Flexible Working in The Digital Age. New Forms of Employment Series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2021a), *COVID-19: Implications for Employment and Working Life, COVID-19 series*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2021b), *Right to Disconnect. Exploring Company Practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Faragher E.B., Cass M., Cooper C.L. (2005), *The Relationship Between Job Satisfaction and Health: A Meta-Analysis*, „Occupational and Environmental Medicine”, Vol. 62(2), s. 105-112.
- Felce D., Perry J. (1995), *Quality of Life: Its Definition and Measurement*, „Research in Development Disabilities”, Vol. 16(1), s. 51-74.
- Felstead A., Jewson N., Phizacklea A., Walters S. (2002), *Opportunities to Work at Home in the Context of Work-Life Balance*, „Human Resource Management Journal”, Vol. 12(1), s. 54-76.
- Felstead A., Henseke G. (2017), *Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-Being and Work-Life Balance*, „New Technology, Work and Employment”, Vol. 32(3), s. 195-212.
- Ferguson M., Carlson D., Zivnuska S., Whitten D. (2012), *Support at Work and Home: The Path to Satisfaction Through Balance*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 80(2), s. 299-307.
- Fergusson D., McLeod G., Horwood L., Swain N., Chapple S., Poulton R. (2015), *Life Satisfaction and Mental Health Problems (18 to 35 years)*, „Psychological Medicine”, Vol. 45(11), s. 2427-2436.
- Fernandez-Crehuet J.M., Gimenez-Nadal I., Reyes Recio L.E. (2016), *The National Work-Life Balance Index©: The European Case*, „Social Indicators Research”, Vol. 128(1), s. 341-359.
- Framework Agreement on Telework* (2002), ETUC, UNICE-UEAPME and CEEP Brussels.
- Frone M.R. (2003), *Work-Family Balance [w:] Handbook of Occupational Health Psychology*, eds. J.C. Quick, L.E. Tetrick, American Psychological Association, Washington, s. 143-162.



- Frone M.R., Russell M., Cooper M.L. (1992), *Prevalence of work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?* „Journal of Organizational Behavior”, Vol. 13(7), s. 723-729.
- Frone M.R., Yardley J.K. (1996), *Workplace Family-Supportive Programmes: Predictors of Employed Parents' Importance Ratings*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, Vol. 69(4), s. 351-366.
- Future Business Institute (2021), *Report. Praca zdalna – rewolucja, która się przyjęła teraz czas na zmiany*, Future Business Institute, Warsaw.
- Gagacka M. (2007), *Czas wolny studentów – preferencje i uwarunkowania [w:] Czas wolny – uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i przyrodnicze*, red. K. Ciżkowicz, M. Sobczak, Wydawnictwo Uczelniane WSG, Bydgoszcz.
- Global Workplace Analytics (2020), *Work-at-Home After Covid-19-Our Forecast*, <https://globalworkplaceanalytics.com/work-at-home-after-covid-19-our-forecast> (dostęp: 22.01.2022).
- Goode W.J. (1960), *A Theory of Role Strain*, „American Sociological Review”, Vol. 25(4), s. 483-496.
- Google (2020), <https://www.cnbc.com/2020/09/23/google-ceo-sundar-pichai-considering-hybrid-work-from-home-models.html> (dostęp: 16.01.2022).
- Grandey A.A., Cropanzano R. (1999), *The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain*, „Journal of Vocational Behavior”, Vol. 54(2), s. 350-370.
- Greenhaus J.H., Allen T.D. (2010), *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature [w:] Handbook of Occupational Health Psychology (2nd ed.)*, eds. L. Tetrick, J.C. Quick, American Psychological Association, Washington, s. 165-183.
- Greenhaus J.H., Allen T.D., Spector P.E. (2006), *Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface [w:] Research in Occupational Stress and Well-Being*, Vol. 5, eds. P.L. Perrewe, D.C. Ganste, JAI Press/Elsevier, Oxford, s. 61-99.
- Greenhaus J.H., Beutell N.J. (1985), *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*, „Academy of Management Review”, Vol. 10(1), s. 76-88.
- Greenhaus J.H., Collins M.K., Shaw D.J. (2003), *The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life*, „Journal of Vocational Behaviour”, Vol. 63(3), s. 510-531.
- Greenhaus J.H., Powell G.N. (2006), *When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment*, „Academy of Management Review”, Vol. 31(1), s. 72-92.
- Grzega U. (2012), *Poziom życia ludności w Polsce – determinanty i zróżnicowania*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Grzywacz J.G., Carlson D.S. (2007), *Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research*, „Advances in Developing Human Resources”, Vol. 9(4), s. 455-471.

- Grzywacz J.G., Marks N.F. (2000), *Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family*, „Journal of Occupational Health Psychology”, Vol. 5(1), s. 111-118.
- GUS (2017), *Jakość z życia w Polsce. Edycja 2017*, GUS, Warszawa.
- GUS (2020), *Jakość życia i kapitał społeczny w Polsce. Wyniki Badania spójności społecznej 2018*, GUS, Warszawa.
- GUS (2021), *Ku lepszemu życiu*, GUS, Warszawa.
- Haddon L., Brynin M. (2005), *The Character of Telework and the Characteristics of Teleworkers*, „New Technology, Work and Employment”, Vol. 20(1), s. 34-46.
- Halpern D.F. (2005), *Psychology at the Intersection of Work and Family: Recommendations for Employers, Working Families, and Policymakers*, „American Psychologist”, Vol. 60(5), s. 397-409.
- Hammer L.B., Kossek E.E., Anger W.K., Bodner T., Zimmerman K. (2011), *Clarifying Work-Family Intervention Processes: The Roles of Work-Family Conflict and Family Supportive Supervisor Behaviors*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 96(1), s. 134-150.
- Harter J.K., Schmidt F.L., Keyes C.L.M. (2002), *Well-Being in the Workplace and its Relationship to Business Outcomes: A Review of the Gallup Studies [w:] Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-Lived*, eds. C.L.M. Keyes, J. Haidt, American Psychological Association, Washington, s. 205-224.
- Hill E.J., Hawkins A.J., Ferris M., Weitzman M. (2001), *Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance*, „Family Relations”, Vol. 50(1), s. 49-58.
- Hobfoll S. (1989), *Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress*, „American Psychologist”, Vol. 44(3), s. 513-524.
- Hughes D., Galinsky E. (1988), *Balancing Work and Family Lives: Research and Corporate Applications [w:] Maternal Employment and Children's Development: Longitudinal Research*, eds. A.E. Gottfried, A.W. Gottfried, s. 233-268.
- ILO (2020), *Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work*, ILO policy brief.
- Jacobs J.A., Gerson K. (2008), *Overworked Individuals or Overworked Families?* „Work and Occupations”, Vol. 28(1), s. 40-63.
- Judge T.A., Watanabe S. (1993), *Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 78(6), s. 939-948.
- Karasek R. (1979), *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain. Implications for Job Redesign*, „Administrative Science Quarterly”, Vol. 24(2), s. 285-307.
- Kędzior Z. (2003), *Metodologiczne aspekty badania jakości życia [w:] Jakość życia w regionie*, red. J. Karwowski, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.

- Kinnunen U., Feldt T., Geurts S., Pulkkinen L. (2006), *Types of Work-Family Interface: Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover Between Work and Family*, „Scandinavian Journal of Psychology”, Vol. 47(2), s. 149-162.
- Kirchmeyer C. (2000), *Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time [w:] Trends in Organizational Behavior*, red. C.L. Cooper, D.M. Rousseau, Wiley, Chichester.
- Kleiber D.A. (2000), *The Neglect of Relaxation*, „Journal of Leisure Research”, Vol. 32(1), s. 82-86.
- Kossek E.E. (2016), *Managing Work-Life Boundaries in the Digital Age*, „Organizational Dynamics”, Vol. 45(3), s. 258-270.
- Kot S.M. (2004), *Z punktu widzenia ekonomisty teoretyka. Dobrobyt [w:] Dobrobyt społeczny, nierówności i sprawiedliwość dystrybucyjna*, red. S.M. Kot, A. Malawski, A. Węgrzycki, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Krantz-Kentkrantz R.M. (2019), *Where Did Workers Perform Their Jobs in the Early 21st Century?* „Monthly Labor Review”, 2019, s. 1-10.
- Kwilecka M., Brożek Z. (2007), *Bezpośrednie funkcje rekreacji*, Almamater Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa.
- Lambert S.J., Haley-Lock A. (2004), *The Organizational Stratification of Opportunities for Work-Life Balance: Addressing Issues of Equality and Social Justice in the Workplace*, „Community, Work, and Family”, Vol. 7(2), s. 179-195.
- Land K.C., Michalos A.C., Sirgy M.J., red. (2012), *Handbook of Social Indicators and Quality of Life Research*, Springer, New York.
- Lee N., Zvonkovic A.M., Crawford D.W. (2013), *The Impact of Work Family Conflict and Facilitation on Women's Perceptions of Role Balance*, „Journal of Family Issues”, Vol. 20(10), s. 1-23.
- Leśniak G.J. (2020), *Śledzić czy ufać – praca zdalna stawia przed pracodawcami nowe dylematy*, <https://www.prawo.pl/kadry/sledzenie-monitorowanie-pracy-zdalnej-pracownikow,503735.html> (dostęp: 26.12.2021).
- Lewis S. (2003), *The Integration of Paid Work and the Rest of Life: Is Post-industrial Work the New Leisure?* „Leisure Studies”, Vol. 22(4), s. 343-355.
- Lister K., Harnish T. (2019), *Telework and its Effects in the United States [w:] Telework in the 21st Century An Evolutionary Perspective*, The ILO Future of Work series, ed. J.C. Messenger, International Labour Office, Geneva, Switzerland, s. 132-163.
- Lloyd K.M., Auld Ch.J. (2002), *The Role of Leisure in Determining Quality of Life: Issues of Content and Measurement*, „Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality-of-Life Measurement”, Vol. 57(1), s. 43-71.
- Lombardo P., Jones W., Wang L. i in. (2018), *The Fundamental Association Between Mental Health and Life Satisfaction: Results from Successive Waves of a Canadian National Survey*, „BMC Public Health”, Vol. 18(1).

- Lund S., Madgavkar A., Manyika J., Smit S. (2020), *What's Next for Remote Work: An Analysis of 2,000 Tasks, 800 Jobs, and Nine Countries*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/whats-next-for-remote-work-an-analysis-of-2000-tasks-800-jobs-and-nine-countries> (dostęp: 17.09.2021).
- Maertz C.P., Boyar S.L. (2011), *Work-Family Conflict, Enrichment, and Balance Under 'Levels' and 'Episode' Approaches*, „Journal of Management”, Vol. 37(1), s. 68-98.
- Malina A. (2008), *Przestrzenno-czasowa analiza rynku pracy w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Manpower Group (2022), *Zdalnie czy w siedzibie firmy? Plany pracodawców dotyczące modelu pracy w I kwartale 2022 roku*, <https://www.manpowergroup.pl/raporty-rynku-pracy>
- Marks S. (1977), *Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time, and Commitment*, „American Sociological Review”, Vol. 42(6), s. 921-936.
- Milkie M.A., Peltola P. (1999), *Playing All the Roles: Gender and the Work Family Balancing Act*, „Journal of Marriage and Family”, Vol. 61(2), s. 476-490.
- Netemeyer R.G., Boles J.S., McMurrian R. (1996), *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*, „Journal of Applied Psychology”, Vol. 81(4), s. 400-410.
- Neulinger J. (1981), *The Psychology of Leisure*, McGraw-Hill, New York.
- OECD (2001), *Balancing Work and Family Life: Helping Parents Into Paid Employment*, Chapter 4. *Employment Outlook*.
- OECD (2013), *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, OECD Publishing.
- Omran S. (2016), *Work-Family Balance Dilemma Among Employed Parents (An Empirical Study)*, „IJBED”, Vol. 4(1), s. 31-46.
- Osika G. (2018), *Jakość życia jako wskaźnik rozwoju społecznego. Analiza mierników*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Organizacja i Zarządzanie”, z. 123, s. 355-370.
- Owsiński J.W., Tarchalski T. (2008), *Pomiar jakości życia. Uwagi na marginesie pewnego rankingu*, „Zeszyty Naukowe Wydziału Informatycznych Technik Zarządzania Wyższej Szkoły Informatyki Stosowanej i Zarządzania, Współczesne Problemy Zarządzania”, nr 1, s. 59-96.
- Palmer M., Rose D., Sanders M., Randle F. (2012), *Conflict Between Work and Family Among New Zealand Teachers with Dependent Children*, „Teaching and Teacher Education”, Vol. 28(7), s. 1049-1058.
- Payne A., Phillips N. (2011), *Rozwój*, Wydawnictwo Sic!, Warszawa.
- Pilch T. (1995), *Zasady badań pedagogicznych*, Żak, Warszawa.
- Pleck J.H., Staines G.L., Lang L. (1980), *Conflicts Between Work and Family*, „Monthly Labor Review”, Vol. 103(3), s. 29-31.
- Rabenda-Bajkowska L. (1979), *Jakość życia w koncepcjach teoretycznych i w badaniach*, „Studia Socjologiczne”, Vol. 3(74), s. 135-149.

- Raport EY (2021), *Organizacja pracy w czasie pandemii. Wyzwania dla HR w 2021. Praca hybrydowa – mierzenie efektywności – nowa polityka wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych*.
- Rutkowski J. (1987), *Jakość życia. Koncepcja i projekt badania*, „Z Prac Zakładu Badań Statystyczno-Ekonomicznych”, z. 162, GUS, Warszawa.
- Saltzstein A.L., Ting Y., Saltzstein G. (2001), *Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees*, „Public Administration Review”, Vol. 61(4), s. 452-467.
- Satyanarayana P., Narender K. (2008), *From Work-Family Conflicts to Psychological Stress, Job Satisfaction and Life Satisfaction: A Proposed Integrative Model*, „Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict”, Vol. 2(12), s. 49-63.
- Sączewska-Piotrowska A. (2021), *Economic Factors Influencing the Health Behavior Changes During COVID-19 Pandemic. Multiple Correspondence Analysis Results*, „Procedia Computer Science”, Vol. 192, s. 2522-2530.
- Seligman M.E.P. (2002), *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*, Free Press/Simon and Schuster, New York.
- Seligman M.E.P., Parks A.C., Steen T. (2004), *A Balanced Psychology and Full Life*, „Philosophical Transactions of the Royal Society B”, Vol. 359, s. 1379-1381.
- Schieman S., Badawy P.J., Milkie M.A., Bierman A. (2021), *Work-Life Conflict During the COVID-19 Pandemic*, „Sociological Research for a Dynamic World”, Vol. 7, s. 1-19.
- Schulz D.P., Schulz S.E. (2002), *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sieber S.D. (1974), *Toward a Theory of Role Accumulation*, „American Sociological Review”, Vol. 39(4), s. 567-578.
- Silverman D. (2007), *Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Skórska A. (2012), *Praca i jej znaczenie we współczesnym świecie – wybrane problemy* [w:] *Problemy współczesnej ekonomii*, red. U. Zagóra-Jonszta, A. Skórska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice, s. 171-185.
- Skórska A. (2014), *Praca w gospodarce postindustrialnej – zatrudnienie w sektorze usług w Polsce* [w:] *Polityka społeczna wobec przemian demograficznych*, red. A. Rączaszek, W. Koczur, „Studia Ekonomiczne”, nr 167, Uniwersytet Ekonomiczny, Katowice, s. 249-258.
- Skórska A. (2015), *Employment or Underemployment in the Context of “Europe 2020” Strategy Implementation*, „Ekonomia XXI Wieku”, nr 4(8), s. 30-46.
- Skórska A. (2016), *Rynek pracy. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

- Skórska A. (2018), *The Aging Workforce as the Challenge for Sustainable Development* [w:] Proceedings of 18th International Joint Conference Central and Eastern Europe in the Changing Business Environment, Oeconomica Publishing House, University of Economics, Prague, s. 394-404.
- Skórska (2019), *Is WLB important for the generation Y?* [w:] Economic and Social Development 38th International Scientific Conference on Economic and Social Development – *Sustainability from an Economic and Social Perspective*, ed. K. Hammes, M. Machrafi, A. Samodol, Rabat, s. 160-169.
- Skórska A. (2021a), *Remote Work and Work-Family Balance During the Covid-19 Pandemic*, 15th International Scientific Conference – *Analysis of International Relations 2021. Methods and Models of Regional Development*, ed. W. Szkutnik, A. Sączewska-Piotrowska, M. Hadaś-Dyduch, J. Acedański, Publishing House of the University of Economics in Katowice, s. 154-162.
- Skórska A. (2021b), *Równowaga między pracą i życiem pozazawodowym – wyzwanie dla pracujących rodziców* [w:] *Internacjonalne relacje we współczesnym świecie*, red. M. Balcerowicz-Szkutnik, A. Sączewska-Piotrowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice, s. 126-140.
- Skórska A. (2021c), *Work-Family Balance During the COVID-19 Pandemic*, Proceedings of the 15th Economics & Finance Conference, ed. K. Cermakova, S. Mozayani, E. Hromada, International Institute of Social and Economic Sciences, Prague, s. 157-168, <https://iises.net/proceedings/15th-economics-finance-conference-prague/table-of-content>
- Skórska A. (2022), *Life Satisfaction During the COVID-19 Pandemic*, 16th International Scientific Conference – *Analysis of International Relations 2022. Methods and Models of Regional Development*, eds. W. Szkutnik, A. Sączewska-Piotrowska, M. Hadaś-Dyduch, J. Acedański, Publishing House of the University of Economics in Katowice, s. 17-29.
- Słaby T. (2007), *Poziom i jakość życia* [w:] *Statystyka społeczna*, red. T. Panek, A. Szulc, PWE, Warszawa, s. 99-130.
- Snape R., Haworth J., McHugh S., Carson J. (2017), *Leisure in a Post-Work Society*, „World Leisure Journal”, Vol. 59(3), s. 184-194.
- Sompolska-Rzechuła A. (2013), *Jakość życia jako kategoria ekonomiczna*, „Folia Pomoranae Universitatis Technologiae Stetinensis, Oeconomica” Vol. 301(71), s. 127-140.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M. (2020), *Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide?* European Commission, Seville.
- Spiers A., Walker G.J. (2009), *The Effects of Ethnicity and Leisure Satisfaction on Happiness, Peacefulness, and Quality of Life*, „Leisure Sciences”, Vol. 31(1), s. 84-99.
- Stiglitz J.E., Sen A., Fitoussi J.P. (2013), *Błąd pomiaru. Dlaczego PKB niewystarcza*, Raport Komisji ds. Pomiaru Wydajności Ekonomicznej i Postępu Społecznego, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Sturges J., Guest D. (2004), *Working to Live or Living to Work? Work/Life Balance Early in the Career*, „Human Resource Management Journal”, Vol. 14(4), s. 5-20.



- Szczepański J. (1961), *Uwagi o przedmiocie i zadaniach socjologii pracy [w:] Jak pracuje człowiek. Z badań polskich psychologów, socjologów i ekonomistów*, red. B. Biegeleisen-Żelazowski, Książka i Wiedza, Warszawa.
- Tarka P. (2015), *Własności 5 i 7-stopniowej skali Likerta w kontekście normalizacji zmiennych metodą Kaufmana i Rousseaua*, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 358, s. 286-295.
- The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL) (1995), *Position paper from the World Health Organization*, „Social Science & Medicine”, Vol. 41(10), s. 1403-1409.
- Trzebiatowski J. (2011), *Jakość życia w perspektywie nauk społecznych i medycznych – systematyzacja ujęć definicyjnych*, „Hygeia Public Health”, Vol. 46(1), s. 25-31.
- Van Praag B.M.S., Ferrer-i-Carbonell A. (2004), *Happiness Quantified: A Satisfaction Calculus Approach*, Oxford University Press.
- Van Praag B.M.S., Frijters P., Ferrer-i-Carbonell A. (2003), *The Anatomy of Subjective Well-Being*, „Journal of Economic Behavior & Organization”, Vol. 51(1), s. 29-49.
- Veal A.J. (2019), *Joffre Dumazedier and the definition of leisure*, „Loisir et Société/ Society and Leisure”, Vol. 42(2), s. 187-200.
- Veenhoven R. (1996), *The Study of Life-Satisfaction*, Eötvös University Press, <http://hdl.handle.net/1765/16311>
- Vennhoven R. (2000), *The Four Qualities of Life – Ordering Concepts and Measures of the Good Life*, „Journal of Happiness Studies”, Vol. 1(1), s. 1-39.
- Voydanoff P. (2004), *The Effects of Work Demands and Resources on Work-To-Family Conflict and Facilitation*, „Journal of Marriage and Family”, Vol. 66(2), s. 398-412.
- Warr P. (2008), *Work Values: Same Demographic and Cultural Correlates*, „Journal of Occupational and Organizational Psychology”, Vol. 81(4), s. 751-775.
- Wayne J.H., Grzywacz J.G., Carlson D.S., Kacmar K.M. (2007), *Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences*, „Human Resource Management Review”, Vol. 17(1), s. 63-76.
- White J.M. (1999), *Work-Family Stage and Satisfaction with Work-Family Balance*, „Journal of Comparative Family Studies”, Vol. 30(2), s. 163-175.
- White M., Hill S., McGovern P., Mills C., Smeaton D. (2003), *‘High-Performance’ Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance*, „British Journal of Industrial Relations”, Vol. 41(2), s. 175-195.
- Wijngaards I., King O.C., Burger M.J. (2022), *Worker Well-Being: What it Is, and How It Should Be Measured*, „Applied Research Quality Life”, Vol. 17, s. 795-832.
- Winiarski R. (2011), *Wprowadzenie do zagadnień rekreacji i czasu wolnego [w:] Rekreacja i czas wolny*, red. R. Winiarski, Oficyna Wydawnicza „Łośgraf”, Warszawa, s. 13-28.
- Winslow S. (2005), *Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997*, „Journal of Family Issues”, Vol. 26(6), s. 727-755.

- Wnuk M., Zielonka D., Purandare B., Kaniewski A., Klimberg A., Ulatowska-Szostak E., Palicka E., Zarzycki A., Kaminiarz E. (2013), *Przegląd koncepcji jakości życia w naukach społecznych*, „Hygeia Public Health”, nr 48(1), s. 10-16.
- Wnuk-Lipiński E. (1972), *Praca i wypoczynek w budzecie czasu*, Ossolineum, Wrocław–Warszawa–Kraków.
- Wroczyński R. (1974), *Pedagogika społeczna*, PWN, Warszawa.
- Wróbel P., Jendza D. (2018), *Telepraca – regulacje prawne a praktyka rynku pracy*, „e-mentor”, nr 3(75), s. 56-62.
- Wudarzewski G. (2013), *Satysfakcja z pracy – konceptualizacja pojęcia w świetle badań literaturowych*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu”, nr 5(37), s. 323-344.
- Yang E., Kim Y., Hong S. (2021), *Does Working from Home Work? Experience of Working from Home and the Value of Hybrid Workplace Post-COVID-19*, „Journal of Corporate Real Estate”, ahead-of-print.

## Akty prawne

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) z 20 czerwca 2019 r. 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.
- Parlament Europejski (2021a), Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 21 stycznia 2021 r. zawierające zalecenia dla Komisji w sprawie prawa do bycia offline, [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PL.html) (dostęp: 28.11.2021).
- Parlament Europejski (2021b), Dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/?uri=CELEX%3A32003L0088> (dostęp: 28.10.2021).
- Projekt ustawy z dnia 18 maja 2021 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (UC118) <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw2>
- Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (UD210) <https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw-po-przedni-titul-projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-kodeks-pracy-ustawy-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spoecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych-oraz-ustawy-o-promocji-zatrudnienia-i-instytucjach-rynku-pracy2>
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/127 z dnia 16 stycznia 2019 r. ustanawiające Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75.



Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, Dz.U. 2020, poz. 374.

Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2007 nr 181 poz. 1288.

## Strony internetowe

(www1) <https://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi> (dostęp: 2.02.2022).

(www2) [www.oecd.org/betterlifeinitiative](http://www.oecd.org/betterlifeinitiative) (dostęp: 14.03.2022).

(www3) Quality of life indicators, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality\\_of\\_life\\_indicators](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators) (dostęp: 12.02.2022).

(www4) <https://ec.europa.eu/eurostat/web/quality-of-life/data> (dostęp: 2.02.2022).

(www5) <https://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/reports/reports-in-the-world-database-of-happiness/> (dostęp: 7.04.2022).

(www6) <https://www.eurofound.europa.eu/pl/data/european-quality-of-life-survey> (dostęp: 6.04.2022).

(www7) <https://ec.europa.eu/eurostat> (dostęp: 9.04.2022).

(www8) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> (dostęp: 15.04.2022).

(www9) <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/covid-19-fallout-takes-a-higher-toll-on-women-economically-and-domestically> (dostęp: 6.05.2022).

(www10) <https://www.oecdbetterlifeindex.org/> (dostęp: 29.03.2022).

(www11) <https://www.eurofound.europa.eu/pl/data/covid-19/working-teleworking> (dostęp: 12.05.2022).

---

## Spis rysunków



1. Klasyfikacja definicji jakości życia .....	10
2. Model jakości życia Veenhovena .....	11
3. Indeks rozwoju społecznego (HDI) i jego komponenty .....	15
4. Komponenty Indeksu Lepszego Życia – Better Life Index (OECD).....	17
5. Obszary jakości życia uwzględniane w badaniach Eurostatu .....	20
6. Wskaźniki jakości życia dotyczące aktywności zawodowej w ujęciach ilościowym i jakościowym .....	21
7. Składowe jakości życia w obszarze aktywności zawodowej według GUS .....	25
8. Wskaźnik dobrej subiektywnej jakości życia .....	31
9. Procedura badawcza .....	34
10. Formy pracy zdalnej .....	59
11. Wady i zalety pracy zdalnej.....	69
12. Czynniki kształtujące satysfakcję z pracy .....	78
13. Konflikt pomiędzy różnymi sferami życia .....	84
14. Przenikanie życia zawodowego i osobistego .....	88
15. Wybrane instrumenty WLB.....	89
16. Wybrane skutki braku WLB.....	91
17. Podział definicji czasu wolnego .....	106
18. Funkcje czasu wolnego.....	107

---

## Spis tabel



1. Ranking krajów UE według Indeksu Lepszego Życia – Better Life Index (OECD) – w 2020 roku .....	19
2. Charakterystyka grupy badawczej .....	37
3. Wiek i wykształcenie respondentów według płci (%) .....	38
4. Ocena zadowolenia z wybranych aspektów życia respondentów w latach 2020 i 2021 (%) .....	45
5. Zmiany zadowolenia z wybranych aspektów życia od marca 2020 roku (%) ....	48
6. Zmiany sytuacji na rynku pracy w latach 2019-2020 (tys.) .....	51
7. Zmiana liczby kobiet i mężczyzn aktywnych i biernych zawodowo w krajach UE w latach 2019-2020 (%) .....	53
8. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-49 ze względu na płeć i liczbę dzieci w UE w latach 2019 i 2020 (%) .....	56
9. Odsetek kobiet i mężczyzn pracujących z domu w krajach UE w latach 2019-2020 (%) .....	64
10. Zalety i ograniczenia pracy zdalnej .....	70
11. Częstotliwość wykonywania innych czynności poza pracą zawodową – % odpowiedzi .....	100

---

## Spis wykresów



1. Ranking krajów UE według wskaźnika rozwoju społecznego (HDI) w 2020 roku.....	16
2. Satysfakcja z życia oraz poczucie szczęścia w krajach UE według OECD.....	27
3. Ocena satysfakcji z życia w latach 2013 i 2018 w krajach UE.....	28
4. Odsetek osób szczęśliwych w latach 2013 i 2018 w krajach UE .....	29
5. Ocena zadowolenia z życia w 2021 roku.....	30
6. Status respondentów na rynku pracy ze względu na płeć (%).....	40
7. Miejsce zamieszkania respondentów (%).....	40
8. Forma/zasada zatrudnienia respondentów według płci (%) .....	41
9. Branża wiodąca firmy, w której respondenci byli zatrudnieni według płci (%) .....	42
10. Ocena zadowolenia z życia respondentów według płci (%).....	44
11. Warunki udanego, szczęśliwego życia w opinii respondentów według płci (%) .....	49
12. Zmiany sytuacji zawodowej z powodu pandemii COVID-19 według płci respondentów (%).....	54
13. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20-49 lat z 2 oraz 3 i więcej dzieci w 2020 roku (%) .....	57
14. Odsetek pracujących z domu w krajach UE w 2019 roku (%) .....	62
15. Odsetek pracujących z domu w krajach UE w 2020 roku (%) .....	63
16. Forma wykonywania obowiązków zawodowych przed i w trakcie pandemii COVID-19 (od marca 2020 roku) (%).....	67
17. Forma wykonywania obowiązków zawodowych przed i w trakcie pandemii COVID-19 (od marca 2020 roku) według płci (%) .....	67
18. Zalety pracy zdalnej w opinii kobiet i mężczyzn (%).....	73
19. Negatywne konsekwencje pracy zdalnej w opinii kobiet i mężczyzn (%) .....	74

20. Możliwości kontynuowania pracy zdalnej po zakończeniu pandemii według płci (%) .....	77
21. Najważniejsze aspekty pracy zawodowej w opinii respondentów w okresie pandemii COVID-19 według płci (% wskazań) .....	79
22. Ocena poziomu zadowolenia z wybranych sfer pracy zawodowej (% wskazań) .....	80
23. Ranking krajów UE według WLB (OECD) .....	93
24. Wskaźnik sumaryczny WLB w 2021 roku .....	95
25. Ocena zadowolenia z równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym (%).....	96
26. Ocena zadowolenia z równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym kobiet i mężczyzn (%) .....	97
27. Przeciętny tygodniowy czas pracy kobiet i mężczyzn w krajach UE w 2020 roku .....	98
28. Odsetek osób pracujących ponad 50 godzin tygodniowo w UE w 2020 roku według płci (%) .....	99
29. Ocena możliwości łączenia pracy zawodowej z obowiązkami związanymi ze sprawowaniem opieki według płci (% wskazań respondentów) .....	102
30. Konflikt pomiędzy życiem zawodowym a osobistym – częstotliwość występowania według płci (%).....	103
31. Przeciętny tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin w 2020 roku w UE według płci (%).....	104
32. Zadowolenie z czasu wolnego w opinii kobiet i mężczyzn w latach 2020 i 2021 (% wskazań) .....	108
33. Formy spędzania wolnego czasu przez kobiety i mężczyzn (% wskazań) .....	110
34. Ocena zadowolenia ze sposobu spędzania wolnego czasu przez kobiety i mężczyzn (% wskazań) .....	110

Świat pracy zmienia się nieustannie pod wpływem różnych czynników, wśród których istotne znaczenie w ostatnich latach miała pandemia COVID-19 i jej konsekwencje. Obostrzenia, wprowadzane przez rządy poszczególnych krajów niemal z dnia na dzień, wymagały znacznej elastyczności zarówno ze strony pracodawców, jak i pracobiorców. Obok wielu korzyści wdrażanych rozwiązań, w tym szerszego wykorzystania pracy zdalnej, przyniosły one również dużo wyzwań i problemów. Jednym z nich było utrzymanie równowagi pomiędzy różnymi sferami życia zawodowego i pozazawodowego w tak wyjątkowych warunkach. Miejsce zamieszkania stało się bowiem dla wielu osób nie tylko miejscem pracy, ale także nauki i wypoczynku, a współdzielenie ograniczonej przestrzeni z innymi członkami gospodarstw domowych wymagało sztuki kompromisu. Ze względu na wielowymiarowość i złożoność tych kategorii oraz ich wzajemne powiązania w opracowaniu skupiono się głównie na: warunkach pracy, czasie wolnym, sytuacji rodzinnej i życiowej, choć w różnym zakresie. Punktem odniesienia dla ich oceny w kontekście jakości życia Polaków były pozostałe kraje członkowskie Unii Europejskiej.

Autorka wyraża nadzieję, że zaprezentowane w monografii rozważania okażą się inspirujące dla Czytelników poszukujących odpowiedzi na pytania dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na życie jednostek i społeczeństw, jego jakość oraz przyszłość pracy w świecie postpandemicznym.

**Anna Skórska** – doktor habilitowany nauk społecznych w dyscyplinie ekonomia i finanse, inżynier, profesor w Katedrze Analiz i Prognozowania Rynku Pracy na Wydziale Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Zainteresowania naukowe autorki koncentrują się wokół zagadnień ekonomicznych, ze szczególnym uwzględnieniem problemów rynku pracy – elastyczności, pracy zdalnej, czasu pracy, równowagi w życiu zawodowym i rodzinnym. W swoich pracach badawczych analizuje także zagadnienia dotyczące przemian strukturalnych, innowacji, wiedzy, kapitału ludzkiego, rozwoju gospodarek cyfrowych i ich wpływu na funkcjonowanie rynku pracy w układzie regionalnym, krajowym oraz międzynarodowym. Jej dorobek obejmuje ponad 120 publikacji, w tym artykuły w czasopiśmie krajowych i zagranicznych oraz rozdziały w monografiach. Jest autorką oraz współautorką monografii naukowych, a także autorką podręcznika „Rynek pracy. Wybrane zagadnienia”.

ISBN 978-83-7875-818-1



Uniwersytet  
Ekonomiczny  
w Katowicach