

Agnieszka Lipińska-Grobelny

ZJAWISKO WIELOPRACY

PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA
I KONSEKWENCJE



ZJAWISKO WIELOPRACY

**PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA
I KONSEKWENCJE**

[Kup książkę](#)



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
Łódzkiego

[Kup książkę](#)

Agnieszka Lipińska-Grobelny

ZJAWISKO WIELOPRACY

**PSYCHOLOGICZNE UWARUNKOWANIA
I KONSEKWENCJE**



WYDAWNICTWO
UNIwersytetu
ŁÓDZKIEGO

ŁÓDŹ 2014

[Kup książkę](#)

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

RECENZENT

Zofia Ratajczak

REDAKTOR WYDAWNICTWA UŁ

Bogusława Kwiatkowska

SKŁAD I ŁAMANIE

AGENT PR

PROJEKT OKŁADKI

Barbara Grzejszczak

© Copyright by Uniwersytet Łódzki, Łódź 2014

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

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

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

[Kup książkę](#)

Spis treści

Wstęp	9
Rozdział 1. Czas pracy i jego różnicowanie. Wielopracza – wynik łączenia elastycznych form organizacji czasu pracy i elastycznych form zatrudnienia	13
1.1. Czas pracy	14
1.1.1. Elastyczne formy organizacji czasu pracy	16
1.1.2. Elastyczne formy zatrudnienia	18
1.2. <i>Pracownik portfolio</i>	20
1.3. Podsumowanie	26
Rozdział 2. Wybrane konsekwencje wielopraczy. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina a zadowolenie z pracy i zadowolenie z małżeństwa	29
2.1. Konflikt, pozytywne promieniowanie czy równowaga praca-rodzina?	30
2.1.1. Modele ról płciowych	31
2.1.2. Teoria zachowania zasobów S. Hobfolla	33
2.1.3. Model wymagań-kontroli R. Karaska	34
2.1.4. Teoria akumulacji ról S.D. Siebera	35
2.1.5. Teoria prężności rodzinnej J. Patterson	36
2.2. Konflikt, pozytywne promieniowanie oraz równowaga praca-rodzina – definicja i pomiar	37
2.3. Przyczyny i skutki konfliktu, pozytywnego promieniowania oraz równowagi praca-rodzina	41
2.4. Zadowolenie z pracy, czyli bezpośrednie konsekwencje wielopraczy	45
2.5. Zadowolenie z małżeństwa, czyli ciąg dalszy konsekwencji wielopraczy	48
2.6. Podsumowanie	51
Rozdział 3. Poznawczy aspekt zadowolenia z życia a wielopracza	53
3.1. Zadowolenie i satysfakcja z życia – wyjaśnienie terminów	53
3.2. Wybrane koncepcje zadowolenia i satysfakcji z życia	55
3.3. Modele zadowolenia i satysfakcji nie tylko z...życia	58
3.4. Wielopracza, zmienne demograficzne a zadowolenie i satysfakcja z życia	64
3.5. Konsekwencje zadowolenia i satysfakcji z życia	67
3.6. Podsumowanie	68

Rozdział 4. Zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca	69
4.1. Zmienne podmiotowe	71
4.1.1. Regulacyjna Teoria Temperamentu a wielopraca	71
4.1.2. System wartości a wielopraca	73
4.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca	75
4.2. Zmienne sytuacyjne – klimat organizacyjny a wielopraca	78
4.3. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca	80
4.4. Podsumowanie	82
Rozdział 5. Metodologia badań własnych	85
5.1. Ogólne założenia i cele badań	86
5.2. Osoby badane i procedura badań	94
5.3. Techniki badań i wskaźniki zmiennych	96
5.3.1. Ankieta – wskaźnik wielopracy, motywów podejmowania zatrudnienia, obciążenia pracą, czasu przeznaczanego na dojazdy, <i>leave control</i> i <i>flextime control</i> oraz innych zmiennych demograficznych	97
5.3.2. <i>Skala Wartości (SW)</i> M. Rokeacha – wskaźnik wartości i sfer motywacji	98
5.3.3. <i>Formalna Charakterystyka Zachowania – Kwestionariusz Temperamentu (FCZ-KT)</i> B. Zawadzkiego i J. Strelaua – wskaźnik cech temperamentu	98
5.3.4. <i>Skala Męskości i Kobiecości (SMiK)</i> A. Lipińskiej-Grobelny i K. Gorczyckiej – wskaźnik płci psychologicznej, męskości i kobiecości	99
5.3.5. <i>Kwestionariusz Klimatu Organizacyjnego (KKO)</i> D.A. Kolba – wskaźnik autonomii, wsparcia i innych zmiennych sytuacyjnych	99
5.3.6. <i>Konflikty: praca-rodzina i rodzina-praca (P-R/R-P)</i> R.G. Netemeyera, J.S. Bole-sa i R. McMurriana – wskaźnik konfliktów P-R i R-P	100
5.3.7. <i>Kwestionariusz pozytywnego i negatywnego promieniowania praca-rodzina i rodzi-na-praca (PRS)</i> P. Moena, E. Kelly’ego i R. Huanga – wskaźnik pozytywnego i negatywnego promieniowania P-R i R-P oraz równowagi P-R i R-P	100
5.3.8. <i>Arkusz Opisu Pracy (AOP)</i> O. Neubergera i M. Allerbeck – wskaźnik poznawczego za-dowolenia z pracy, zadowolenia z kontroli czasu pracy oraz zadowolenia ze związku	101
5.3.9. <i>Kwestionariusz Komunikacji Małżeńskiej (KKM)</i> M. Kaźmierczak i M. Płopy – wskaźnik zadowolenia z małżeństwa oraz wsparcia i deprecjacji w związku	102
5.3.10. <i>Skala Satysfakcji z Życia (SWLS)</i> E. Dienera, R.A. Emmons, R.J. Larsena oraz S. Griffina – wskaźnik poznawczego zadowolenia z życia	103
5.4. Sposób opracowywania wyników	103
Rozdział 6. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy – wyniki badań. Portret współczes-nego pracownika portfolio	105
6.1. Portret współczesnego pracownika portfolio	105
6.1.1. System wartości i sfery motywacji a wielopraca	105
6.1.2. Cechy temperamentu a wielopraca	123
6.1.3. Płeć psychologiczna a wielopraca	129
6.1.4. Autonomia, kontrola i wsparcie a wielopraca	131
6.1.5. Inne zmienne podmiotowe i sytuacyjne a wielopraca	135
6.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy	137
6.3. Wnioski	143

Rozdział 7. Wybrane konsekwencje wielopracy – wyniki badań	149
7.1. Konflikt i negatywne promieniowanie praca-rodzina (P-R)	150
7.2. Konflikt i negatywne promieniowanie rodzina-praca (R-P)	156
7.3. Pozytywne promieniowanie praca-rodzina i równowaga praca-rodzina (P-R)	161
7.4. Pozytywne promieniowanie rodzina-praca i równowaga rodzina-praca (R-P)	166
7.5. Poznawcze zadowolenie z pracy i zadowolenie ze związku	170
7.6. Poznawcze zadowolenie z życia	176
7.7. Wnioski	179
Rozdział 8. Modele wielopracy – wyniki badań	185
8.1. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, konfliktem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia	187
8.2. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, negatywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia	190
8.3. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, pozytywnym promieniowaniem P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia	192
8.4. Model zależności między wymaganiami w pracy i w rodzinie, równowagą P-R i R-P a poznawczym zadowoleniem z pracy, z małżeństwa i z życia	195
8.5. Wnioski	198
Rozdział 9. Dyskusja wyników badań i wnioski praktyczne	203
9.1. Portret współczesnego <i>pracownika portfolio</i>	204
9.2. Psychologiczne uwarunkowania wielopracy	209
9.3. Konsekwencje wielopracy	210
9.4. Modele wielopracy	217
9.5. Wnioski praktyczne	221
Bibliografia	225
Portfolio working. Psychological determinants and consequences (Summary)	237
Aneks	245
Od Redakcji	249

Wstęp

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

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

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

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

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

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

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

Rozdział 1

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

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

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

1.1. Czas pracy

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

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

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

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

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

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