

„CZEKAJĄC NA PRACĘ”

– PERCEPCJA CZASU WOLNEGO PRACOWNIKÓW BRANŻY TURYSTYCZNEJ TYPU *FREE LANCER*

Życie człowieka przez wiele stuleci miało „dwa bieguny”: czas pracy i czas wolny. Choć opozycja ta nadal jest aktualna, warto zauważyć, że w obecnych czasach coraz więcej uczestników rynku pracy podejmuje nietypowe formy zatrudnienia, wprowadzające znaczne zmiany w organizacji czasu pracy i czasu nie-pracy. Chodziłoby tutaj między innymi o przedstawicieli wolnych zawodów, osoby nazywane *free lancerami*, które w pewnym sensie zrezygnowały z tradycyjnego dwubiegunowego podziału życia i egzystują „czekając na pracę”. Jak można by przypuszczać, nie zawsze wiedzą oni, kiedy kończy się ich praca, a kiedy zaczyna się czas wolny.

Poruszona tematyka jest o tyle ważna, iż dotyka coraz większej rzeszy osób i staje się w pewnym sensie problemem społecznym. Czas wolny, jako czas regeneracji i odnowienia sił, jest nieodzownym elementem życia ludzkiego a także koniecznym warunkiem skutecznego wykonywania pracy zawodowej. Zasadne jest zatem pytanie: czy szeroko rozumiani przedstawiciele wolnych zawodów mają taki czas regeneracji, jak on wygląda i jak jest wykorzystywany?

Celem niniejszej pracy jest pokazanie specyfiki czasu wolnego u przedstawicieli kategorii zawodowej określanej mianem *free lancer*, zdefiniowanej jako osoby niepracujące w stałych godzinach pracy i nieposiadające umowy o pracę. Badano jakościowy aspekt czasu wolnego wybranej branży zawodowej – obsługi ruchu turystycznego.

Przeprowadzone badania miały charakter eksploracyjny. Badania empiryczne prowadzono na osobach pracujących jako *free lancerzy* i rekrutujących się z branży turystycznej.

Zmiany w czasie wolnym na przestrzeni wieków

Tematyka czasu wolnego była już wielokrotnie podejmowana i gruntownie badana przez wiele instytucji i wielu badaczy – socjologów, ekonomistów,

pedagogów. Jest to jednakże temat stale powracający i wymagający coraz to nowych badań, gdyż zmieniają się realia życia we współczesnym „ponowoczesnym” społeczeństwie. Wiele istotnych zmian dotyczy właśnie pracy i czasu wolnego.

Refleksja nad czasem wolnym, nad relacją czasu pracy i czasu „nie-pracy” oraz nad jej dalekosiężnymi skutkami dla osobowości człowieka była i jest ważnym problemem filozoficznym i społecznym. Współcześnie bada się relację konstrukcji *homo faber* i *homo ludens* w dwóch perspektywach: przeciwstawiając je lub, częściej, wskazując, że jednostka zachowuje jedność podstawy twórczej w czasie pracy i w czasie wypoczynku¹.

Dyskusje i kontrowersje wzbudza już sama definicja czasu wolnego, który może być postrzegany na dwa sposoby. Pierwsze rozumienie zakłada, że jest to rodzaj instytucji kulturowo-obyczajowej, drugie natomiast, przyjmujące perspektywę psychologiczną, definiuje czas wolny jako obszar działań podlegający motywacjom człowieka². Gdy mowa o czasie wolnym jako instytucji kulturalnej skupiamy się na zachowaniach, które lokują się poza sferą obowiązku, czyli m.in. poza sferą pracy. Czas wolny w terminach jednostkowych motywacji wymyka się wszelkim próbom generalizacji, gdyż dla każdego człowieka czas wolny oznacza co innego i każdy ma inny „pomysł” na wykorzystanie swojego budżetu czasu.

Mało kontrowersyjną definicję wolnego czasu, wpisującą się raczej w jego pierwsze rozumienie – zresztą bliższe socjologom, kulturologom i statystykom (którzy drugie pozostawiają raczej psychologom) – sformułował pod koniec lat 50. ubiegłego stulecia francuski socjolog Joffre Dumazedier. W jej myśl czas wolny to wszelkie zajęcia, jakim może oddawać się jednostka z własnej ochoty, bądź dla wypoczynku, bądź dla rozrywki, bądź dla rozwijania swych wiadomości lub dla bezinteresownego kształcenia się, dobrowolnego udziału w życiu społecznym poza obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i społecznymi³. Badania czasu wolnego skupione są zgodnie z tym rozumieniem na funkcji rekreacji psychologicznej, funkcji ludycznej i funkcji kształceniowej⁴. Patrząc na sferę czasu wolnego z ogólniejszej perspektywy ludzkich motywacji, radości i satysfakcji, trzeba wspomnieć o jeszcze jednej ważnej funkcji czasu wolnego, nazywanej w literaturze przedmiotu funkcją kompensacyjną, inaczej ucieczkową, przez którą rozumie się chęć przywrócenia „równowagi psychicznej nadwerężonej trybem i warunkami pracy”⁵

1 Por. B. Sułkowski (1999), Czas wolny. W: *Encyklopedia socjologii*, Warszawa, s. 113.

2 Por. *ibid.*, ss. 111-112.

3 Por. J. Dumazedier (1959), Rzeczywistość czasu wolnego a ideologia, *Nowoczesna Kultura*, nr 36.

4 Por. B. Sułkowski (1999), *op. cit.*, s. 112.

5 *Ibid.*, s. 112.

W literaturze przedmiotu czas wolny ujmuje się zazwyczaj w trzech perspektywach: wyróżniamy tak zwany krótki, średni i długi czas wolny, czyli, odpowiednio, czas wolny po pracy w skali dnia, tygodnia (weekendy i święta) oraz urlop lub wymuszone bezrobocie.

Najwięcej problemów przy badaniach sposobu spędzania czasu wolnego przysparza jednoznaczna interpretacja, jakie czynności zakwalifikować jako nieobowiązkowe (co zgodnie z definicją lokuje je w sferze czasu wolnego), a jakie uważać za związane z obowiązkami zawodowymi, rodzinnymi i społecznymi. Na użytek badań „zdecydowano więc, iż czas wolny obejmuje: czytelnictwo gazet i książek, działalność społeczną, oglądanie telewizji, słuchanie radia, rozmowy, spotkania i wizyty towarzyskie, kontakty pozadomowe z instytucjami kultury, hobby, codzienne i świąteczne praktyki religijne, odpoczynek bierny i dodatkowy sen obok snu nocnego”⁶. Potrzeby fizjologiczne (jedzenie i sen nocny), praca zawodowa, dojazdy, zakupy, załatwianie spraw urzędowych, doksztalcanie zawodowe, sprawy domowe i obowiązki rodzinne lokują się natomiast w sferze konieczności i obowiązków. Nie ma jednak wątpliwości, że niejednokrotnie interpretacja wyżej wymienionych czynności nie przebiega binarnie: w wielu przypadkach ciężko jest jednoznacznie oddzielić aktywności niejako przymusowe od tych podejmowanych zupełnie dobrowolnie.

Pytanie o miejsce człowieka w społeczeństwie na podstawie zachowań w czasie wolnym stanowi od bardzo dawna przedmiot zainteresowania wielu badaczy społecznych. Nie ulega wątpliwości, że ilość czasu wolnego pozostaje w ścisłym związku z ilością czasu pracy. Warto zatem przedstawić tutaj zwięzły rys historyczny uwzględniający związki czasu pracy i czasu wolnego, by na tej podstawie móc zastanowić się nad przyszłością czasu wolnego.

W społeczeństwie tradycyjnym nie było rozróżnienia na czas pracy i czas wolny. Kategoria ta pojawiła się w związku z organizacją pracy przemysłowej, gdzie robotnikowi po dniu pracy przysługiwał czas wolny. Tematyka czasu wolnego pojawia się zatem po raz pierwszy w związku ze społeczeństwem industrialnym. W społeczeństwie nowoczesnym, a także i ponowoczesnym, teoria ta ulec musi znacznej modyfikacji. Przez ostatnie sto lat czas pracy został wyraźnie skrócony, a wydajność pracy znacznie wzrosła. Od początku rewolucji przemysłowej średni tygodniowy czas pracy zmalał z 72 godzin do 40, a nawet do 35 godzin⁷. W ciągu ostatnich 20 lat czas pracy stale ulegał skracaniu, zarówno w skali tygodniowej, rocznej, jak też w okresie życia zawodowego jednostki (wiek przejścia na emeryturę). Robert W. Fogel, profesor ekonomii na Uniwersytecie w Chicago i laureat Nagrody Nobla, w swych pracach zwraca uwagę na to, że społeczeństwa krajów wysoko rozwiniętych

⁶ Ibid., s. 113.

⁷ Por. H. Strzezińska (2002), *Czas pracy w przedsiębiorstwie. Wyniki badań nad rozkładami czasu pracy i zdrowiem pracowników*, Warszawa, ss. 21-22.

będą dysponować coraz większą ilością czasu wolnego. W 1880 roku w USA głowa rodziny musiała pracować 2000 godzin rocznie, aby wyżywić domowników. Teraz potrzeba na to 400 godzin, a według prognoz w 2030 roku wystarczy 300 godzin⁸. Oznacza to, że potencjalnie wzrośnie ilość, a także zmieni się charakter i jakość czasu wolnego. Na podstawie zagospodarowania czasu wolnego i rodzaju konsumpcji widać przejście od społeczeństwa modernistycznego do postmodernistycznego.

Ta krótka historia dziejów czasu wolnego pozwala zauważyć oczywisty związek czasu wolnego z czasem pracy. Na tej podstawie można przypuszczać, że w dzisiejszych czasach albo w niedalekiej przyszłości, dojdzie do kolejnych ważnych zmian, które w ogromnym stopniu wpłyną na czas wolny. Tradycyjny model ośmiogodzinnego dnia pracy, od ósmej do czwartej (albo do piątej jeśli z przerwą na lunch), nie będzie już chyba najpowszechniejszą formą zatrudnienia i ustąpi miejsca innym, bardziej elastycznym czasowo formom, takim jak: ruchomy czas pracy, praca zmianowa, zadaniowy charakter pracy (wykonanie projektu), praca w niepełnym wymiarze godzin, praca na wezwanie, praca na czas określony, praca tymczasowa, praca „z domu” oraz telepraca. Nawet obecnie powszechne jest już wykonywanie pracy poza zakładem pracy, w domu lub „na mieście”. Jest to w dużym stopniu konsekwencją zmian na rynku pracy, które obserwujemy we współczesnym społeczeństwie.

Widoczny jest coraz większy rozwój sektora usług. Ponadto zauważalny jest zwiększony udział kobiet na rynku pracy, a także zmiana struktury rodzin i gospodarstw domowych. Nie bez znaczenia jest także wpływ nowych technologii na pracę człowieka. Trendy te wywołują skutki dla jakości życia i pracy w społeczeństwie, a to z kolei wprowadza szereg zmian w sferze czasu wolnego. Mamy do czynienia nie tylko ze wspomnianym już wcześniej skracaniem czasu pracy na rzecz czasu wolnego, ale także z dostosowywaniem czasu pracy do indywidualnych potrzeb związanych z czasem wolnym. Rozwiązania dostosowawcze to m.in. tworzenie „bloków” czasu wolnego: wolne pół dnia w tygodniu, wolne dni wydłużające weekendy albo łączone przerwy świąteczne.

Dążenie do gromadzenia czasu wolnego i bardziej elastycznego organizowania czasu jest przejawem chęci panowania nad czasem, a także ukrytym żądaniem swobody wyboru w sprawach czasu. W tym kontekście należy zauważyć, że przedstawiciele wolnych zawodów, tak zwani *free lancerzy*, zdają się być w szczególnym stopniu dotknięci opisanymi powyżej zmianami na rynku pracy i w konsekwencji, wykształca się u nich specyficzny czas wolny.

Warto zauważyć, że problem *free lancerów* nie tylko dotyka coraz większej liczby osób, ale także dotyka ludzi coraz głębiej – fakt samodzielnego ustalania sobie czasu pracy i, w konsekwencji, czasu wolnego rewolucjoni-

⁸ Por. W. Furmanek (2006), *Zarys humanistycznej teorii pracy*, Warszawa, ss. 158-160.

zuje ludzkie życie i staje się kwestią społeczną. Jeśli zatem coraz więcej osób będzie pracowało w ten sposób, a zjawisko to głęboko wnika w panujący ład społeczny, to zagadnieniu temu niewątpliwie należy się pogłębiona naukowa refleksja. Szczególny przypadek stanowią dodatkowo pracownicy branży turystycznej, których życie zawodowe ma pewne specyficzne cechy.

Specyfika pracy w obsłudze ruchu turystycznego

Praca w turystyce ma wiele twarzy. Są pracownicy biur podróży, którzy często są pracownikami etatowymi, ale istnieje też cała rzesza ludzi, którzy pracują dorywczo. Do tej grupy zaliczają się przede wszystkim piloci wycieczek i przewodnicy turystyczni.

Wykonywanie zawodu pilota wycieczek oraz przewodnika turystycznego podlegało w przeszłości licznym regulacjom prawnym⁹. Obecnie najważniejszą obowiązującą podstawą prawną jest ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o usługach turystycznych. Poza przepisami samej ustawy, na pełny stan prawny składają się regulacje w sprawie przewodników turystycznych i pilotów wycieczek zawarte w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 16 sierpnia 2004 r. oraz w Rozporządzeniu Ministra Gospodarki z dnia 17 stycznia 2006 r. Dodatkowym aktem wykonawczym jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 1 sierpnia 2000 r. w sprawie dokumentowania znajomości języka obcego przez przewodników turystycznych i pilotów wycieczek. W myśl obowiązujących przepisów, pilot wycieczek to „osoba towarzysząca, w imieniu organizatora turystyki, uczestnikom imprezy turystycznej, sprawująca opiekę nad nimi i czuwająca nad sposobem wykonania na ich rzecz usług”¹⁰. Jest to zatem ktoś, kto w ramach umowy cywilno-prawnej z organizatorem imprezy turystycznej (np. z biurem podróży), reprezentuje dane biuro w czasie trwania imprezy i zapewnia klientom realizację usług i świadczeń objętych programem wycieczki. Otacza on wszechstronną opieką uczestników wycieczki.

Przewodnik turystyczny to z kolei osoba (legitymująca się odpowiednimi uprawnieniami) „zawodowo oprowadzająca turystów lub odwiedzających po wybranych obszarach, miejscowościach i obiektach oraz udzielająca o nich informacji”¹¹. Udziela informacji turystycznych i krajoznawczych. Istnieją różne formy zatrudnienia osób związanych z obsługą ruchu turystycznego. Może być to pracownik etatowy biura (zatrudniony na podstawie umowy o pracę), osoba fizyczna przyjmująca doraźnie zlecenie obsługi imprezy (zatrudniona na podstawie umowy zlecenia) albo niezależny podmiot gospodarczy współpracujący z organizatorem imprezy turystycznej (w ramach własnej

9 Por. Z. Kruczek [red.] (2002), *Kompendium pilota wycieczek*, Kraków, s. 69.

10 <http://polskainfo.pl/index.php?option=content&task=view&id=39>.

11 <http://polskainfo.pl/index.php?option=content&task=view&id=39>.

działalności gospodarczej)¹². Fakt, iż w praktyce zdecydowanie najczęściej występuje ta druga i trzecia forma zatrudnienia, pozwala zakwalifikować pilotów i przewodników do kategorii *free lancerów*, czyli osób które nie pracują na pełen etat w określonych godzinach, ale które pracują na zasadzie zleceń, o które same muszą zabiegać na rynku pracy.

Percepcja czasu wolnego u pilotów wycieczek i przewodników turystycznych

Czas wolny w skali dnia i tygodnia

W opinii badanych osób pracujących w turystyce powszechna jest opinia, że niekiedy czasu wolnego jest za dużo, a niekiedy zdecydowanie za mało. Badanym bardzo ciężko przychodzi jednoznaczne określenie ilości czasu wolnego. Żadna osoba nie była w stanie podać konkretnej liczby godzin w wymiarze dziennym ani tygodniowym. Są okresy bardzo intensywnej pracy: „Czasem brakuje czasu nawet na sen – sypiam po dwie godziny, czasem tylko w autokarze, i się do tego tak przyzwyczajam, że nawet nie jestem zmęczona” – mówi N. H. Są także okresy wręcz „nudne”, *dolce far niente* (słodkie nic nieróbstwo), kiedy jest czas, żeby pójść na plażę, na basen, na kawę ze znajomymi. „Jest tyle czasu na leniuchowanie, że aż się człowiek nudzi”, jak mówi T. P.

Generalnie w przypadku pilotów (w mniejszym stopniu przewodników) niezasadne wydaje się rozdzielenie czasu wolnego krótkiego i średniego, gdyż wyjazdy turystyczne trwają zazwyczaj dłużej niż jedną dobę (przewodnicy miewają natomiast zlecenia kilkugodzinne). Czas wolny krótki można mieć w zasadzie jedynie „na wyjeździe”, podczas gdy turyści mają zaplanowane jakieś konkretne atrakcje niewymagające obecności i opieki pilota. Jeżeli chodzi o średni czas wolny to warto zauważyć, że często jest on osobom pracującym w obsłudze ruchu turystycznego „zabierany” Weekendy oraz rozmaite święta (raczej państwowe niż kościelne) są wykorzystywane turystycznie, jak na przykład tzw. „długi weekend majowy”

Urlop

Instytucja urlopu jest powszechnie uznaną przerwą od pracy przysługującą każdej osobie pracującej. Jest to czas na odpoczynek, na regenerację sił, na dłuższe oderwanie się od codziennej rutyny. Prawo pracy reguluje kwestię urlopów pracowników etatowych – w zależności od stażu pracy przysługuje konkretna liczba dni wolnych do wykorzystania na urlop wypoczynkowy.

Jeżeli chodzi natomiast o osoby pracujące „na własny rachunek”, czyli m.in. szeroko rozumianą kategorię *free lancerów*, to kwestia ta nie jest jed-

12 Por. Z. Kruczek [red.] (2002), *Kompendium pilota wycieczek*, Kraków, s. 81.

noznacznie uregulowana prawnie. Każdy jest niejako panem swojego czasu i może „zrobić sobie urlop”, kiedy ma na to ochotę. Jak wyglądają urlopy u osób zatrudnionych w obsłudze ruchu turystycznego? Kiedy, jak często i na jakich warunkach piloci wycieczek i przewodnicy turystyczni mogą pozwolić sobie na urlopowe leniuchowanie?

Wszyscy badani stwierdzili, że w 2008 roku byli na krótszym lub dłuższym urlopie. Mogli pozwolić sobie na oderwanie się od pracy i wyjechanie by wypocząć. Na aktywność tę nie mieli jednak czasu w „sezonie letnim” – jest to bowiem najgorętszy okres w turystyce i nie ma możliwości rezygnacji z zajęć w tym czasie. „Na urlop pojechałem na początku grudnia. Do Egiptu. Pogoda była ładna, nie za ciepło, nie za zimno. Nie są dostępne wszystkie atrakcje, dzień jest krótszy. To ewidentnie martwy sezon. No ale przecież w *high season* nie pojadę. Nie puściliby mnie...” skarży się T. P., przewodnik z Krakowa. Mówiąc „nie puściliby mnie” ma na myśli współpracujące ze sobą biura podróży, które właśnie w *high season* (czerwiec – październik) mają największe zapotrzebowanie na przewodników.

W przypadku pilotów wycieczek sezon trwa prawie cały rok – piloci obsługują też zimowe wyjazdy na narty i wycieczki do ciepłych krajów, które odbywają się przez cały rok. „Jako wakacje zaplanowałam 5 dni w maju na Mazurach, ale zupełnie przypadkiem trafił mi się tydzień na Krecie. W czerwcu nie sprzedała się wycieczka na Sycylię i nie byłam potrzebna. Zapytałam, czy nie mają jakiejś *last minute* i okazało się, że mogę polecieć na Kretę. I tak psim śwędem wylądowałam na tygodniowych wakacjach” – opowiada K. E., która jako pilot współpracuje z warszawskim biurem podróży i na wakacje pojechała właśnie ze swoim pracodawcą. „Byłam trzy dni w Berlinie, cztery dni w Paryżu i cztery dni w Pradze. Jak miałam wolne, to siadałam do komputera i wyszukiwałam sobie tanie loty. Jak coś znalazłam, to bukowałam. Ale bez żadnej presji. Do Wiednia na przykład nie znalazłam nic rozsądnego, więc pojadę następnym razem” – relacjonuje P. R.

Częstotliwość wyjazdów urlopowych jest bardzo różna u badanych. Zależy to od tego, ile czasu do dyspozycji mają i jak długie są to wyjazdy. T. P. był raz na tygodniowym pobycie (w Egipcie), K. E. była dwa razy (raz 5 dni, raz tydzień), P. R. była na trzech krótkich wypadach. Gdyby znalazła dobrą ofertę do Wiednia, pojechałaby i czwarty raz. Wynika z tego, iż badani elastycznie podchodzą do kwestii wyjazdów. Muszą wpleść je niejako w swój grafik.

Jak widzieliśmy już w wyżej cytowanych wypowiedziach badanych, różne są sposoby szukania wyjazdów. Można usiąść przed komputerem i samodzielnie wyszukać sobie lot, zarezerwować hotel i samodzielnie zorganizować wyjazd. Można zapytać pracodawcę o ofertę *last minute*. Praktykowane jest też poproszenie biura podróży, z którym się współpracuje, o możliwość wyjazdu „po kosztach” Tutaj jednak istnieje ryzyko, że nie będą to czyste wakacje. „Pojechałam do Maroka z moim chłopakiem. Dostaliśmy bardzo duży

upust, ja pojechałam niemal za darmo. Jedynym warunkiem była obserwacja pracy nowo zatrudnionego pilota. To okazało się w sumie pracą na pełen etat. Dziewczyna była zielona... Nic nie umiała, nie radziła sobie. Byłam *de facto* cały czas w pracy, bo (by ratować nasze biuro) musiałam jej przecież pomóc. Nigdy więcej się tak nie dam zrobić...” – opowiada A. G.

Podobne doświadczenie, aczkolwiek całkowicie „na własne życzenie”, przeżył T. P. w Egipcie. Chcąc nie chcąc był „drugim pilotem”; jak mówi, ma „to już we krwi”. Rozgląda się w każdym kierunku, patrzy, gdzie toalety, ile co kosztuje, czy nikt się nie zgubił, itp. Pewną formą urlopu, jak opisuje to T. P., jest też *study tour*. Można co prawda kwestionować, czy jest to faktycznie urlop czy nie, ale argumentem przemawiającym „za” jest fakt, iż uczestnicy nie dostają za to żadnego wynagrodzenia (nie ponoszą jednakże żadnych kosztów) i nie są odpowiedzialni prawnie za turystów, co jest podstawą ich pracy.

Granice czasu wolnego

Ciekawe jest spostrzeżenie, że w zawodzie przewodnika lub pilota wycieczek trudno jest przewidzieć, kiedy i ile czasu wolnego będzie się miało. Wynika to ze specyfiki pracy w turystyce, z ilości i nieregularności zleceń, jakie się dostaje. Skłania to do widzenia czasu wolnego jako czasu „pustego”, czyli czasu oczekiwania na kolejne zlecenie. Jest się w pewnym sensie „bezrobotnym z przymusu”. Czas ten można by nazwać czasem „półwolnym”. Jest się wprawdzie bezczynnym, ale nie jest to czas do wykorzystania na dowolne zajęcia oraz nie ma się suwerenności czasowej ani przestrzennej. Ilustruje to wypowiedź M. D.: „Niektórzy znajomi myślą i nawet mówią (co mnie osobiście denerwuje), że ja mam ciągle czas wolny. Bzdura! To znaczy zawsze zależy, jak na to spojrzysz... Mam sporo czasu dla siebie, ale z kolei nigdy nie wiem, kiedy go będę miała...” Warto zauważyć, że taka niemożliwość przewidzenia, kiedy się będzie miało czas wolny, często uniemożliwia podejmowanie regularnych czynności, np. uczęszczanie na zajęcia, które odbywają się regularnie i które trzeba zaplanować z wyprzedzeniem czasowym.

Rozgraniczenie czasu wolnego i czasu pracy

Kolejnym ważnym aspektem jest umiejętność rozgraniczenia między czasem wolnym a czasem pracy. Jesteśmy tradycyjnie przyzwyczajeni do widzenia dwóch biegunów: czasu pracy i czasu wolnego. Okazuje się, że taka percepcja, o ile jest możliwa (przynajmniej pozornie) u pracowników etatowych, w zasadzie nie jest możliwa w przypadku pracowników typu *free lancer*. Badani podkreślali, że najczęściej nie da się przeprowadzić ostrej linii granicznej pomiędzy czasem wolnym (czasem dla siebie) a czasem pracy. K.

E. myśli o pracy także w swoim czasie wolnym: „Tak, myślę nieustannie, dlatego, że mam w żaden sposób nieunormowany tryb pracy, więc czas wolny mógłby być równie dobrze czasem przeznaczonym na pracę, a to skłania do myślenia o obowiązkach” Nie umie rozgraniczyć czasu wolnego i pracy, gdyż, jak mówi, praca pilota początkowo traktowana jako rozrywka, stała się jej „sposobem na życie”

Niektórzy badani deklarowali, że są w stanie odgraniczyć czas pracy i czas wolny. W trakcie naszej rozmowy dochodzili jednak do wniosku, że nie jest to do końca jednoznaczne. Na przykład podczas tygodniowego pilotażu (kiedy jest się cały czas *de facto* w pracy) można było znaleźć czas na godzinny *chat* na Internecie. To jednak siedzenie, jak na szpilkach. „Jak się coś zdarzy, to przecież muszę wszystko zostawić i wracać do pracy” – relacjonuje N. H. Ten czas wolny powstał w zasadzie przypadkowo, kiedy turyści dostali czas wolny i N. H. mogła skorzystać z kafejki internetowej, będąc jednak cały czas „pod telefonem”, „w pogotowiu” „Jeśli wszystko jest pod kontrolą, to mam czas dla siebie nawet podczas pracy” – mówi A. G., która pilotuje wycieczki narciarskie. Dostaje wynagrodzenie za samą gotowość do pracy i za bycie na miejscu. Ale nie ma wątpliwości, że prawdziwy czas wolny to nie jest, gdyż osobista wolność człowieka jest ograniczona, choćby poprzez zakaz spożywania alkoholu.

Z drugiej strony także podczas pobytu w miejscu zamieszkania niektórzy mają wątpliwości, co do tego, czy dana czynność jest czasem wolnym, czy nie. Praca w turystyce wymaga ciągłego doszkalania, więc wskazane jest uczestnictwo w targach turystycznych, nauka języka (języków) obcych, czytanie, itp. Nie jest jasne, czy kwalifikować to jako czas wolny, czy czas pracy (a przynajmniej przygotowania do pracy).

Kwestia rozgraniczenia czasu wolnego i pracy u przedstawicieli wolnych zawodów w turystyce okazała się być zatem wieloaspektowa i wielowymiarowa, co po części wynika z różnic przy definiowaniu czasu wolnego przez samych badanych. Po analizie przeprowadzonych wywiadów nie udało się sformułować ogólnie obowiązującej prawidłowości dotyczącej możliwości bądź niemożliwości rozgraniczenia czasu wolnego i czasu pracy ani ogólnie (tj. biorąc pod uwagę całość pracy – wyjazdy i pobyt w miejscu zamieszkania), ani „na wyjeździe” Badani różnie wypowiadają się na temat umiejętności przeprowadzenia linii granicznej oddzielającej ich sferę „pracy” i „laby”

Charakterystyczne cechy czasu wolnego

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można wyróżnić kilka charakterystycznych cech czasu wolnego osób pracujących w obsłudze ruchu turystycznego. Pierwszą cechą jest nieostra definicja czasu wolnego, z którą mamy zapewne do czynienia także w przypadku innych ludzi pracujących na

podobnych zasadach. Definiując swój czas wolny badani podkreślają, że jest to czas, który nie jest związany z pracą. K. E. mówi, że to „czas, kiedy nie robię nic, co w jakikolwiek sposób jest związane z moją pracą (nawet jeśli większość obowiązków związanych z pracą stanowi dla mnie przyjemność)” Specyfika pracy *free lancera* w turystyce polega jednak na tym, że gdy się nie pracuje, to nie tylko się nie zarabia, ale także ma się wyrzuty sumienia z powodu marnowania czasu. K. E. ujmuje to w następujący sposób: „Nigdy nie przestaję mieć poczucia, że marnuję czas, gdy nie pracuję, bo w odróżnieniu od pracy biurowej, ja nie pracuję 8 godzin, po czym wychodzę, a praca zostaje i czeka do dnia następnego – ja mogę pracować cały czas, gdybym tylko miała na to ochotę. Dlatego w czasie wolnym (a ostatnio mam go naprawdę dużo) mam wyrzuty sumienia, że marnuję czas”. A. G. nie potrafi sformułować ostrej definicji swojego czasu wolnego, gdyż u niej sfery pracy i czasu wolnego się przenikają. T. P. śmieje się, że ma czas wolny, kiedy chce. „Ale nigdy nie chcę, bo bym się nudził” – podkreśla.

Charakterystyczną cechą jest także „poszatkowanie” czasu wolnego. Nie ma takiego momentu, że człowiek fizycznie opuszcza miejsce pracy (np. jakiś budynek) i kończy pracę. Praca na wyjeździe przeplata się z momentami czasu wolnego. Jest chwila odpoczynku, potem intensywna praca. „Jedna noc przespana w spokoju, druga spędzona na stojąco. Taki już urok naszej pracy”, mówi K. E.

Także nieprzewidywalność czasu wolnego (co wcześniej nazwaliśmy czasem „pustym” lub „półwolnym”) można zaliczyć do cech czasu wolnego osób pracujących w obsłudze ruchu turystycznego. Nie wiadomo ze stuprocentową pewnością, kiedy i jakie zlecenie się będzie miało, a brak zlecenia oznacza *de facto* czas wolny. Praca w turystyce ma bowiem tę specyfikę, że jest bardzo mocno związana z sytuacją gospodarczą. T. P. zwraca uwagę na tę zależność, że w momencie jakiegokolwiek kryzysu na rynku ludzie w pierwszej kolejności rezygnują z własnych wyjazdów turystycznych, co przekłada się na spadek zapotrzebowania na pilotów i przewodników. Także czynniki środowiskowe mają wpływ na pracę w branży turystycznej. Ulewne lato i bezśnieżna zima w kraju owocują zazwyczaj wzrostem zainteresowania wyjazdami zagranicznymi.

Zadowolenie z czasu wolnego

Zadowolenie z czasu wolnego w badanej grupie prezentuje się bardzo różnie. Badani podkreślają, że jest dużo wad i zalet takiego trybu pracy. Charakterystyczne jest to, że to, co jedni uważają za atut, dla innych jest kwestią problematyczną, jak np. nieprzewidywalność czasu wolnego. Niektórzy silnie łączą to z nieprzewidywalnością zarobków (i jest to wtedy poważna niedogodność), inni, „kiedy wyjazd wypadnie” (nie odbędzie się z powodu

braku zainteresowania wśród turystów), uważają za miłą niespodziankę. Jeśli praca stała się „sposobem na życie”, jak w przypadku K. E., to jedyną wadą jest wspomniana wcześniej kwestia sumienia – ciągłe poczucie, że się marnuje czas, gdy się nie pracuje. T. P. jest bardzo zadowolony z ilości i jakości swojego czasu wolnego, ale nie wie „ile tak jeszcze wytrzyma”, co dosyć jasno pokazuje, że praca ta jest dosyć wyczerpująca. N. H. najbardziej narzeka na czas pracy w okresie wysokiego sezonu, bo wtedy o czasie wolnym nie ma w zasadzie mowy. A. G. przyzwyczała się do swojego trybu życia i stara się racjonalnie gospodarować budżetem czasu. Przyznaje, że lubi swoją pracę i akceptuje warunki, na jakich pracuje, a więc także „poszatkowanie” czasu wolnego. M. D. nie narzeka wprawdzie na chroniczny brak czasu wolnego, co zdarza się jej kolegom na etatach, ale bardzo skarży się na niemożliwość przewidzenia, co będzie w najbliższej przyszłości.

Funkcje czasu wolnego

Na podstawie rozmów z *free lancerami* zatrudnionymi w turystyce można wyróżnić następujące funkcje czasu wolnego: 1) wypoczynkowa – regeneracja sił (funkcja rekreacji psychofizycznej), 2) doszkalająca – doksztalcanie (funkcja kształcąca), 3) higieniczno-estetyczno-zdrowotna (funkcja rekreacji psychofizycznej), 4) rozrywkowa (funkcja ludyczna).

Po rozmowach z badanymi nie stwierdzono występowania funkcji kompensacyjnej. Mimo, iż piloci i przewodnicy na pewno potrzebują odpoczynku od pracy, to we własnym czasie wolnym nie rezygnują wcale z wyjazdów turystycznych. Wychodząc z założenia, że funkcja kompensacyjna przejawia się w chęci oderwania się od środowiska pracy, w przypadku pracowników obsługi ruchu turystycznego polegałaby ona, jak się wydaje, na czasowej chęci odciążenia się od świata turystyki (w branżach nieturystycznych ucieczką jest przecież bardzo często wyjazd), czyli np. beczynne siedzenie w domu. Żaden z badanych nie wyraził jednak potrzeby odcinania się od świata turystyki, mimo iż każdy wyjazd (nawet własny) kojarzy im się z pracą.

„Po ośmiomiesięcznym sezonie należy mi się czteromiesięczny urlop” – śmieje się N. H., która w sezonie śpi po kilkanaście godzin tygodniowo, jada nieregularnie i czuje się całkowicie wyeksploatowana. Musi oderwać się od pracy, zregenerować siły. W czasie tych czterech miesięcy (które można w związku z tym nazwać jej czasem wolnym) nadrabia zaległości w spaniu i w spotkaniach towarzyskich. Przede wszystkim wykorzystuje ten czas na odpoczynek i regenerację sił.

Doszkalanie i doksztalcanie się to w pewnym sensie rozwój osobowościowy i rozwój zainteresowań, ale także forma przygotowania do pracy. Jest to nieodłączna część zawodu pilota i przewodnika. Stale muszą uczyć się języka obcego, który jest ważnym narzędziem ich pracy. Poza tym doksztalcają się

także w kwestiach kulturowych. Czytają książki, oglądają filmy, chodzą na wystawy i konferencje. Po jakimś czasie dokształcanie się wchodzi w nawyk i staje się po prostu częścią życia. „Jeżeli oglądam jakiś film, którego akcja dzieje się w Warszawie, to zwracam uwagę na ciekawe wątki i myślę, że będę mogła wykorzystać te informacje. Albo jak czytam jakąś książkę, to też zwracam uwagę, czy coś może mi się przydać w pracy”, mówi M. D.

Dopiero w czasie wolnym jest chwila na zadbanie o siebie, o zdrowie i urodę. W czasie intensywnej pracy nie ma czasu na wizyty u manikiurzystki albo fryzjera. Nawet jeśli w hotelu, gdzie się mieszka przez kilka miesięcy jest centrum *wellness*, basen i siłownia, to, ze względów czasowych, wcale nie znaczy, że udaje się tam uczęszczać. Czasem nawet jest to „niewskazane ze względu na klientów”, wyznała z goryczą A. G. „Czasem nie ma nawet sposobności, żeby pójść się poopalać i z kilkumiesięcznego pobytu w ciepłych krajach wraca się zupełnie białym, co chyba najlepiej świadczy o intensywności pracy” – śmieje się N. H., która, żeby uniknąć „wstydu”, chodzi w czasie wolnym na solarium. E. K. przyznaje, że obok wielu innych zajęć, w czasie wolnym chodzi też na siłownię. Pozostaje jednak pytanie, czy praca pilotów i przewodników jest zdrowym i higienicznym trybem życia – czy można „zmagazynować” zdrowie i odpoczynek w jakimś czasie, a potem „zapracowywać się na śmierć” – przypomnijmy, że N. H. sypia po 4 godziny w sezonie?

Czas wolny to także czas rozrywki. Badani często wymieniali spotkania towarzyskie jako formę spędzania czasu wolnego. Spotkania te mają różne formy: wyjścia do kina, do klubu, na dyskotekę, na kawę. Jako że w czasie pracy nie ma prawie nigdy możliwości poświęcenia się swojemu indywidualnemu *hobby*, dopiero w czasie wolnym można próbować nadrabiać zaległości. Nie zawsze jest to jednak możliwe – np. T. P. łowił „w młodości” chętnie ryby, ale zajęcie to wymaga dużej ilości czasu wolnego i sprzyjających warunków pogodowych.

Podsumowanie i wnioski

Specyfika czasu wolnego osób zatrudnionych w turystyce polega na tym, że jest on skoncentrowany w turystycznym „martwym sezonie”, czyli w okresie późnej jesieni i wczesnej wiosny, przy czym w zimie pracuje się na „niższych obrotach” niż w okresie letnim. Czas wolny ma się wtedy, gdy nie trzeba pracować z grupami turystycznymi. W praktyce oznacza to, że ciężko jest z wyprzedzeniem określić, kiedy się będzie miało czas wolny. Czas wolny charakteryzuje się zatem nierównomiernym rozłożeniem podczas roku kalendarzowego – są okresy bardzo intensywnej pracy i okresy „leniuchowania”

Powszechna jest opinia, że raz czasu wolnego jest za mało, a raz za dużo. Krótki i średni czas wolny są bardzo nieregularne, a ponadto średni

czas wolny, głównie święta, jest często wykorzystywany na pracę z turystami. Długi czas wolny jest poświęcany na własne wyjazdy turystyczne, które w praktyce są często przedłużeniem pracy – pozostaje się w tej samej branży. Wyraźne granice czasu wolnego są trudne do określenia. Występuje zjawisko „czasu pustego”, który jest *de facto* czasem wolnym, ale takim, z którym nie do końca wiadomo, co zrobić i jak go wypełnić, gdyż jest to czas oczekiwania na kolejne zlecenie. Jest się wtedy jakby „bezrobotnym z przymusu” Wydaje się to znakomicie oddawać charakter czasu wolnego przedstawicieli wolnych zawodów.

Kwestia rozgraniczenia czasu wolnego i czasu pracy u przedstawicieli wolnych zawodów w turystyce okazała się być wieloaspektowa i wielowymiarowa – niektórzy twierdzą, że im się to w pełni udaje, ale dokładniejsze przyjrzenie się temu problemowi zdaje się tego nie potwierdzać. W czasie wolnym badani myślą o pracy, muszą „czuwać” i być w gotowości. Obok nieostrych granic czasu wolnego, charakterystycznymi cechami są też jego „poszatkowanie” i „nieprzewidywalność”, która uniemożliwia regularne uczestnictwo w różnego typu zajęciach i przedsięwzięciach.

Tym, co udało się osiągnąć dzięki prezentowanemu badaniu, jest wskazanie na problemów z klarownym rozgraniczeniem czasu pracy i czasu wolnego. O ile w dzisiejszym świecie jest to w ogóle trudne zadanie (nawet dla niektórych pracowników etatowych), to w przypadku *free lancerów* w branży turystycznej jest to prawie niemożliwe. Są oni prawie cały czas w „oczekiwaniu na pracę”, ich praca przeplata się z czasem wolnym. Ich czas wolny to *de facto* czas pusty, nie dający się spożytkować w sposób zapewniający odpoczynek psychiczny i fizyczny. Czy może to przełożyć się na powstanie syndromu *burn-out*? Nie da się jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, gdyż jest na pewno wiele powodów pojawiania się wypalenia zawodowego, ale brak możliwości regeneracji może okazać się tutaj szczególnie brzemienne w skutkach.