

# Problemy i możliwości godzenia zawodowego i prywatnego życia współczesnego człowieka

Dr Anna Pluta | Uniwersytet Szczeciński | apluta@vp.pl

## Abstrakt

### Cel

Artykuł podejmuje problem godzenia życia zawodowego z prywatnym, który wydaje się szczególnie istotny we współczesnym, zapracowanym świecie. Okazuje się, że coraz więcej osób poświęca pracy nadmiernie dużo czasu, co w konsekwencji wpływa niekorzystnie na ich życie rodzinne. Celem artykułu jest próba określenia kierunków i sposobów zmian, których intencją byłoby pogodzenie życia zawodowego z osobistym.

### Metodologia

Podstawę do prowadzonych w artykule rozważań stanowią wyniki badań sondażowych przeprowadzonych przez CBOS, GUS, Extended DISC, PENTOR, TNS OBOP oraz badań przeprowadzonych na zlecenie OECD, które uzupełniono badaniami ankietowymi przeprowadzonymi wśród uczestników II konferencji z cyklu *Czas na rozwój*. Na ich podstawie autorka ukazuje wagę problemu godzenia życia zawodowego z prywatnym i jego wpływ na funkcjonowanie współczesnego człowieka.

### Wnioski

Prezentowane wyniki badań wskazują, że współczesny człowiek nie radzi sobie z zachowaniem symbiozy między życiem zawodowym i prywatnym i nie jest świad-

domy takiego stanu rzeczy. W konsekwencji nie podejmuje działań mających na celu ograniczenie negatywnych skutków braku harmonii, dlatego też ważne staje się wypracowanie odpowiednich wytycznych.

Należy uświadomić współczesnemu człowiekowi wagę zachowania właściwych proporcji pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Wpływ na równowagę życiową mają różne grupy interesariuszy oraz nowoczesne technologie.

### Oryginalność

Kształtowanie symbiozy życia zawodowego z prywatnym wymaga kompleksowego podejścia do zagadnienia oraz współdziałania wszystkich interesariuszy tego procesu. Dlatego też niezwykle istotne wydaje się kontynuowanie badań i analiz dotyczących sposobów zharmonizowania różnych sfer życia człowieka oraz możliwie szybka implementacja wniosków z nich w praktyce.

JEL: M12

## | Wprowadzenie

„Bóg umieścił mnie na Ziemi, abym wykonał określoną liczbę spraw. W obecnej chwili mam takie zaległości, że chyba nigdy nie umrę” – tak wypowiadał się główny bohater jednej z kreskówek (Stępnia 2007: 1). Deklaracje o podobnym charakterze można usłyszeć od wielu osób, niezależnie od tego, w jakim są wieku, jakiej płci, jaką mają sytuację materialną, ponieważ – jak to doskonale opisuje dramaturg E. Ionesco – „uniwersalny, współczesny człowiek to człowiek pośpiechu; człowiek, któremu brakuje czasu, który jest więźniem przymusu” (Nydahl 2011: 36). Okazuje się, że tym przymusem (dobrowolnym lub narzuconym przez sytuację) staje się praca. Bycie zajęтым, wynikające z posiadania pracy i realizowania zadań, które są z nią związane, stanowi jedną z najwyższych wartości, oznakę prestiżu, przejaw sukcesu (Merrill, Merrill 2004: 179–180) oraz wskazuje na poświęcenie pracownika na rzecz organizacji (Jemielniak 2010: 79). Takie nastawienie powoduje, że czas aktywności zawodowej wielu współczesnych pracowników coraz częściej ulega wydłużeniu, a to w konsekwencji prowadzi do powstawania deficytu czasu przeznaczanego na życie prywatne.

Nie dziwi więc, że jednym z wielu „gorących” i modnych tematów w świecie biznesu ostatnich lat stało się dążenie do godzenia życia zawodowego i prywatnego. Najogólniej rzecz biorąc, koncepcja ta sprowadza się do tego, że w budżecie czasu człowieka nie może nadmiernie dominować jedna część życia, powodując ograniczenie lub eliminację innej. Znakomicie ujął to historyk religii M. Eliade (1998: 82–84), konstatując, że „częścią porządku ukształtowanego przez istoty moralne w społeczeństwach uczestniczących w rytuałach ofiarnych i świątecznych wynikających z przyjętego systemu wierzeń jest czas sacrum i profanum”. Podstawę tej jakże prostej idei

systematyzacji ludzkich zajęć stanowi założenie, że profanum to zwykła część doby przypisana wykonywaniu codziennych, zwyczajnych czynności, a sacrum to czas poświęcany świętowaniu, zabawom, podróżom, czyli wolny od pracy. Zgodnie z tym podejściem najprostsza forma budżetu czasu człowieka powinna odzwierciedlać symbiozę życia zawodowego i osobistego. Praktyka pokazuje jednak, że współczesny człowiek ma problem z osiągnięciem takiego stanu. Dlatego też celem artykułu jest określenie kierunków i sposobów prowadzących do pogodzenia życia zawodowego z prywatnym. Podstawę do ich wypracowania stanowią powszechnie dostępne wyniki badań krajowych i międzynarodowych oraz wnioski z pilotażowych badań ankietowych przeprowadzonych przez autorkę, a także konkluzja dyskusji panelowej z uczestnikami projektu *Czas na rozwój – Człowiek i biznes w społeczeństwie obywatelskim*.

## **Sfera zawodowa i prywatna w życiu współczesnego człowieka – rozważania teoretyczne**

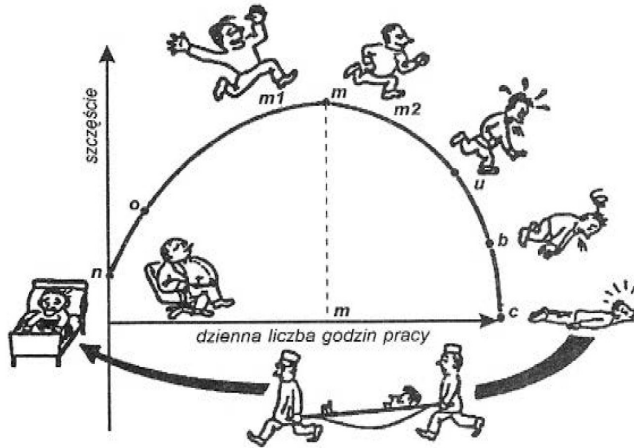
Procesy globalizacji i związana z nimi zaostrzająca się konkurencja w gospodarce wywołują liczne modyfikacje w stylu życia współczesnego człowieka. Zauważalna jest swoista inwazja pracy na życie osobiste, którego czas coraz częściej ulega skróceniu (Sadowska-Snarska 2007: 15 i n.).

Praca od dawna stanowi jedną z kluczowych form aktywności dorosłego człowieka. Jest to działalność celowa, związana z wysiłkiem prowadzącym do osiągania wytworu (kulturowego, dobra materialnego lub usługi) i umożliwia zaspokajanie potrzeb własnych, ale i potrzeb innych ludzi (rodziny, społeczeństwa) (Wołk 2000: 10), a także wpływa na rozwój osobowości i człowieka jako podmiotu pracy (Pietraszkiewicz 1990: 95). To właśnie praca zapewnia człowiekowi określoną pozycję ekonomiczną – dzięki czemu może on spełniać podstawowe potrzeby życiowe oraz określić realność życiowych marzeń i planów z nimi związanych (Skarżyński 2007: 18). Praca pozwala również ustalić pozycję społeczną człowieka – doświadczyć uznania i akceptacji w społeczeństwie (Olszewska, Spryszyńska 2011: 73), zwłaszcza że to właśnie w środowisku pracy możliwe jest wyzwolenie inicjatyw prowadzących do sformowania koncepcji ułatwiających osiąganie sukcesów, eksponowanie aktywności twórczej i wdrażanie opracowanych idei. Dlatego też nie dziwi, że właśnie wokół pracy zorientowanych jest wiele z kluczowych decyzji życiowych człowieka, na przykład wybór kierunku kształcenia się czy miejsca zamieszkania. To właśnie dzięki wykonywaniu pracy człowiek ma możliwość nawiązania kontaktów społecznych i budowania przyjaznych relacji interpersonalnych (Rostowska 2009: 149), które niejednokrotnie wychodzą poza zależności zawodowe i formują się także na poziomie prywatnym. Praca nie powinna jednak stanowić jedyne sensu życia człowieka.

Wprawdzie to praca wpływa na odczuwanie szczęścia przez człowieka, daje poczucie własnej wartości, przyjemności i zadowolenia. Niemniej jednak, jak słusznie zauważył angielski fizjolog Sheldon, praca nie może wypełniać całego dnia, a jedynie stanowić jego część, i to niewielką (zob. rysunek 1).

Zaznaczone na krzywej szczęścia punkty wskazują, że istnieje zależność między czasem poświęcanym pracy a zadowoleniem z niej. Optymalny punkt wskazujący na zadowolenie z pracy to *m*. Odpowiada on określonej długości dnia pracy, która zawiera się w przybliżonym przedziale od 5 do 8 godzin dziennie, w zależności od indywidualnych właściwości człowieka. Jakikolwiek odstępstwo od wskazanego optimum (praca w czasie zarówno do optimum, jak i po przekroczeniu jego granicy) nie zapewnia pełnego zadowolenia z pracy, a ponadto wpływa negatywnie na człowieka i jego sprawność psychofizyczną (Wawrzyniak 1977: 14–15).

Rysunek 1 | Krzywa szczęścia według Sheldona



Źródło: Gelinier (1961).

Okazuje się, że im liczba godzin pracy jest niższa od przedstawionego optimum, tym zadowolenie z pracy jest mniejsze, a – co więcej – zaczynają się pojawiać zakłócenia fizjologiczne – w punkcie *o* zaznaczona jest strefa otyłości. Natomiast punkt *n* wskazuje na uczucie niezadowolenia, będącego efektem zupełnej nieefektywności człowieka. Z kolei przekroczenie optimum w punkcie *m* powoduje spadek zadowolenia z pracy wynikający z przepracowania, które w punkcie *u* skutkuje wystąpieniem wrzodów żołądka, w punkcie *b* – załamaniem nerwowym, a w punkcie *c* – zawałem serca, prowadzącym niejednokrotnie do całkowitej eliminacji z pracy. Zdaniem Sheldona do takiego stanu doprowadza praca, której człowiek poświęca się od 10 do 16 godzin dziennie (Kieżun 1979: 62–63).

Zaprezentowana krzywa szczęścia dowodzi, że znaczenie pracy w życiu człowieka wydaje się dwoiste. Z jednej strony praca jest dobrem samoistnym, stanowi rozrywkę i błogosławieństwo, sposób na osiągnięcie samorealizacji oraz wskazuje drogę prowadzącą do rozwoju, a z drugiej strony jest przykrym obowiązkiem, a czasami nawet przekleństwem (Zalewska 2003: 57). A przecież praca powinna służyć życiu, a nie prowadzić do jego niszczenia, co doskonale określił J. Tischner – „praca jest szczególną formą rozmowy człowieka z człowiekiem, służącą podtrzymaniu i rozwojowi ludzkiego życia. Krócej: praca to rozmowa w służbie życia” (Tischner 1992: 23). Oznacza to, że tylko praca będąca przejawem szczególnego rodzaju dialogu, w którym sprawą najważniejszą jest życie człowieka, może pozytywnie kształtować elementy tego życia i wpływać

na jego jakość. Jednak warunkiem takiej interpretacji pracy i jej roli w życiu człowieka staje się godzenie sfery zawodowej życia ze sferą osobistą. Tylko wtedy człowiek może w pełni zrozumieć sens swojego istnienia i poprawnie określić jego wartość.

O ile życie zawodowe człowieka sprowadzane jest do pracy, o tyle życie osobiste, prywatne najczęściej utożsamiane jest z rodziną, która stanowi podstawową mikrostrukturę społeczną będącą „grupą złożoną z osób połączonych więziami małżeństwa, rodzicielstwa, pokrewieństwa, powinowactwa lub adopcji” (Januszek, Sikora 1995: 43–44). Niezależnie od rodzaju więzi łączących osoby wchodzące w skład rodziny życie w niej jest bardzo ważne dla każdego człowieka – istotne z punktu widzenia jego egzystencji i rozwoju. Silna rodzina tworzy fundament silnego społeczeństwa, które z kolei jest oparciem dla tej rodziny (Merrill, Merrill 2004: 141).

To właśnie w rodzinie człowiek stawia pierwsze kroki w życiu, poznaje podstawowe zasady współżycia społecznego i uczy się szacunku do innych. To rodzina, a zwłaszcza dom rodzinny jest miejscem przeżywania radości i smutków życia codziennego, pozwala zaspokajać liczne potrzeby ludzkie, jest czynnikiem kontrolującym zachowania swych członków. Tak rozumiana instytucja rodziny spełnia szereg funkcji w życiu człowieka, do których zalicza się (Tyszka 1979: 61–69):

- biopsychiczną (prokreacyjną i seksualną);
- ekonomiczną (materialno-ekonomiczną i opiekuńczo-zabezpieczającą);
- społeczno-wyznaczającą (stratyfikacyjną, legalizacyjno-kontrolną);
- socjopsychologiczną (socjalizacyjną, kulturalną, rekreacyjno-towarzyską i emocjonalno-ekspresyjną).

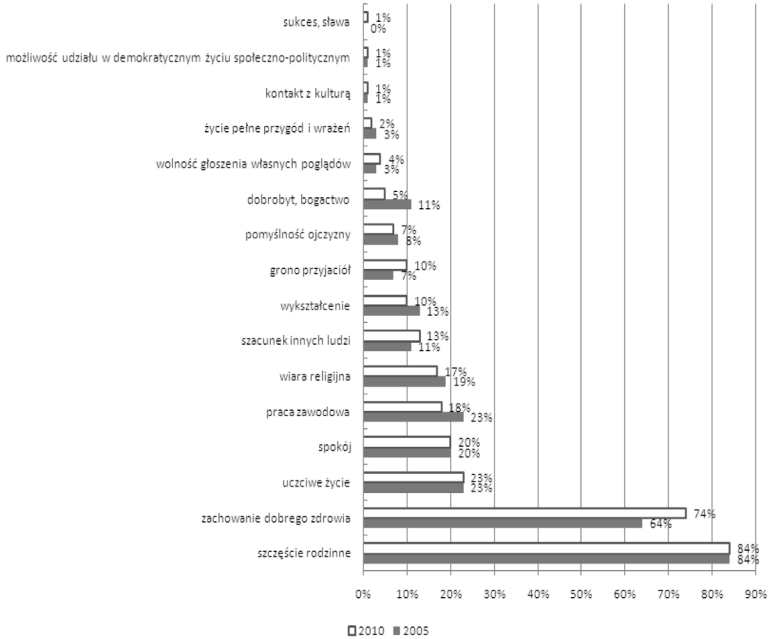
Jednak rodzina będzie mogła spełnić swoje liczne funkcje, jeżeli wystąpi sytuacja umożliwiająca jej powstanie. Natomiast w dzisiejszym świecie konsumpcjonizmu i dyktatu kultury masowej rodzina jest raczej postrzegana w kategoriach społeczno-rekreacyjnych i bywa uważana za formę opcjonalną życia (Merrill, Merrill 2004: 139). Tym samym nie zawsze dochodzi do jej powstania, a nawet gdy powstanie, to nadmierne poświęcanie się pracy może prowadzić do jej rozpadu (Killing 2007: 21), co stanowi jedno z najpoważniejszych zagrożeń cywilizacyjnych współczesnych krajów rozwiniętych.

Sfera osobista życia człowieka obejmuje rodzinę, ale i czas wolny – czas pozostały po wywiązaniu się z obowiązków rodzinnych. Czas ten jest wykorzystywany w sposób dowolny przez każdego człowieka w celu regeneracji zużytych sił psychicznych i fizycznych, służy poprawie stanu zdrowia oraz rozwojowi duchowemu czy fizycznemu (Naumowicz 1987: 27–30 i 40).

W kontekście powyższych rozważań pojawia się pytanie: czy człowiek potrafi kształtować swoje życie w taki sposób, by nie dominował w nim tylko jeden aspekt – praca?

## Kształtowanie życia w aspekcie zawodowym i prywatnym przez współczesnego człowieka – przegląd wyników badań

Rysunek 2 | Najważniejsze wartości w życiu Polaków

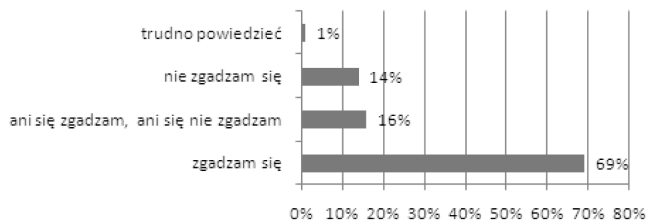


Źródło: opracowanie własne na podstawie CBOS (2010: 7).

Analiza wyników badań sondażowych przeprowadzonych przez Centrum Badania Opinii Publicznej w lipcu 2010 r. na temat – „Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków” wskazuje, że aż dla 84% ankietowanych najwyższą wartością w życiu jest szczęście rodzinne (CBOS 2010: 6–7). W drugiej kolejności Polacy cenią sobie zdrowie (zauważalny jest nieznaczny wzrost tej wartości w 2010 r. w porównaniu do 2005 r.). Obie kategorie zajmują niezmienną wysoką pozycję w hierarchii wartości, podobnie jak w badaniu sprzed pięciu lat. Szczegółowe informacje na temat preferencji respondentów odnośnie do najważniejszych wartości w życiu Polaków przedstawia rysunek 2.

Dalsza analiza prezentowanych wyników badań CBOS pokazuje, że na kolejnych miejscach w 2010 r. znajdują się – ucziwe życie, spokój i dopiero na piątym miejscu ankietowani lokalizują pracę zawodową. W związku z tak określoną hierarchią wartości wydawać by się mogło, że Polacy należą do narodów, które posiadają umiejętność dokonywania rozsądnych wyborów życiowych. Jako potwierdzenie takiej hipotezy można przytoczyć badania TNS OBOP z 2007 r., w których aż 69% ankietowanych stwierdziło, że ich praca pozwala na godzenie życia zawodowego, rodzinnego i osobistego (rysunek 3). Tylko 14% całkowicie nie zgodziło się z twierdzeniem, że praca pozwala na symbiozę tych sfer życia, co może wskazywać na istnienie przeszkód w ich harmonijnym współistnieniu (TNS OBOP 2007: 1).

### Rysunek 3 | Postawy Polaków wobec twierdzenia: „Moja praca pozwala mi na godzenie mojego życia zawodowego, rodzinnego i osobistego”



Źródło: opracowanie własne na podstawie TNS OBOP (2007: 1).

Jednak prezentowane poglądy Polaków i wynikająca z nich hipoteza dokonywania rozsądnych wyborów życiowych nie znajdują potwierdzenia w innych badaniach na ten temat. Dla przykładu – biorąc pod uwagę dane uzyskane z reprezentatywnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności w II kwartale 2011 r., przeprowadzonego na zlecenie Głównego Urzędu Statystycznego, można zauważyć, że Polacy średnio poświęcają pracy 40,2 godzin tygodniowo. Bardziej zapracowani są mężczyźni, którzy w tygodniu przeznaczają na pracę zawodową 42,3 godziny, natomiast kobiety 37, 5 godziny (GUS 2011: 5). Chociaż praca zawodowa zajmuje kobietom o 4,8 godziny tygodniowo mniej niż mężczyznom, to jednak ogólny bilans czasu poświęcanego pracy przez kobiety wydaje się wyższy niż mężczyznom, z uwagi na to, że to właśnie kobiety bardziej angażują się w prowadzenie gospodarstwa domowego i opiekę nad dziećmi (Kostecka 2010: 3), a przecież czynności tych nie można nazwać czasem odpoczynku.

Podobne dane ukazujące zapracowanie Polaków zawierają ostatnie wyniki badań, które przeprowadzono na zlecenie OECD. Analiza zgromadzonych tam informacji wskazuje, że Polacy średnio w tygodniu poświęcają pracy 40,6 godzin, co w roku daje aż 1939 godzin – dane za 2010 r. (OECD 2011). W Europie bardziej zapracowani są tylko Grecy (ale jak pokazują ostatnie wydarzenia w tym kraju – długi czas pracy nie zapewnia sukcesu!), Rosjanie i Węgrzy. Statystyczny Polak pracuje w roku o 216 godzin więcej niż wynosi średnia dla wszystkich krajów OECD i aż 358 godzin więcej niż wynosi średnia dla krajów będących w strefie euro. Szczegółowe wyniki badań OECD w tym zakresie przedstawia tabela 1.

Dokładna analiza danych zawartych w tabeli 1 ukazuje, że Polacy pracują więcej niż większość narodów wchodzących w skład Unii Europejskiej, ale to wcale nie znaczy, że pracują wydajniej. Dla przykładu Norwedzy spędzają na aktywności zawodowej aż o 526 godzin mniej niż Polacy, ale za to ich wydajność mierzona w PKB na przepracowaną godzinę jest wyższa o 50,9 USD. Taki wynik dowodzi, że źródło sukcesu nie tkwi w liczbie godzin poświęcanych pracy, ale w jakości prowadzonej aktywności zawodowej. A jak ta jakość ma być wysoka, skoro polski pracownik nie ma czasu na regenerację sił zużytych w procesie pracy, gdyż praca zajmuje mu sporą część życia?

Zatrważający w tej sytuacji wydaje się fakt, że dla niektórych Polaków praca jest na tyle ważna, że są w stanie zrezygnować z czasu wolnego w weekendy i poświęcają ten czas na wykonywanie różnych aktywności związanych z pracą zawodową. Wśród pracujących kobiet odsetek

osób, które pracują zarobkowo w soboty czy niedziele, wynosi aż 53% ankietowanych, natomiast wśród mężczyzn stanowi prawie 73% (CBOS 2010: 7).

Okazuje się jednak, że tylko dla około 20–30% Polaków podejmowanie takich działań wydaje się koniecznością – bez tego nie byłoby w stanie się utrzymać i są zmuszeni do dodatkowej pracy kosztem życia rodzinnego i czasu wolnego. Zdecydowana większość dobrowolnie i świadomie wydłuża swój czas pracy (pracując dłużej w kilku miejscach pracy), ponieważ chce poprawić swój status i pozycję społeczną albo traktuje pracę jako sposób na życie (Frankowska 2011: 50). Rezultatem takich działań jest systematyczny spadek czasu poświęcanego rodzinie, a także minimalizacja czasu przeznaczanego na wypoczynek rozrywkę.

Tabela 1 | Czas i wydajność pracy Europejczyków (wybrane kraje OECD) w 2010 r.

Lp.	Wybrane kraje OECD	Średnia liczba godzin przepracowanych przez osoby	Roczna stopa wzrostu przepracowanych godzin	PKB na przepracowaną godzinę, w cenach bieżących, USD
	Norwegia	1 413	0,5	75,4
	Niemcy	1 419	2,6	53,4
	Francja	1 500	0,7	54,8
	Dania	1 537	-2	50,8
	Belgia	1 551	0,7	58,8
	W strefie euro	1 581	0,5	49,1
	Austria	1 587	1,1	49,4
	Luksemburg	1 616	2,5	78,5
	Szwecja	1 624	2,5	49,8
	Szwajcaria	1 627	0,4	48,5
	Słowenia	1 639	-4,6	35,7
	Wielka Brytania	1 647	0,5	46,7
	Hiszpania	1 663	-1,7	47,4
	Irlandia	1 664	2,9	57,9
	Islandia	1 697	-1,8	39,2
	Finlandia	1 697	1,1	47,3
	Portugalia	1 714	-1,8	32,2
	OECD Wszystkich	1 723	0,9	43,9
	Republika Słowacka	1 749	1,8	33,8
	Włochy	1 778	-0,4	43,5

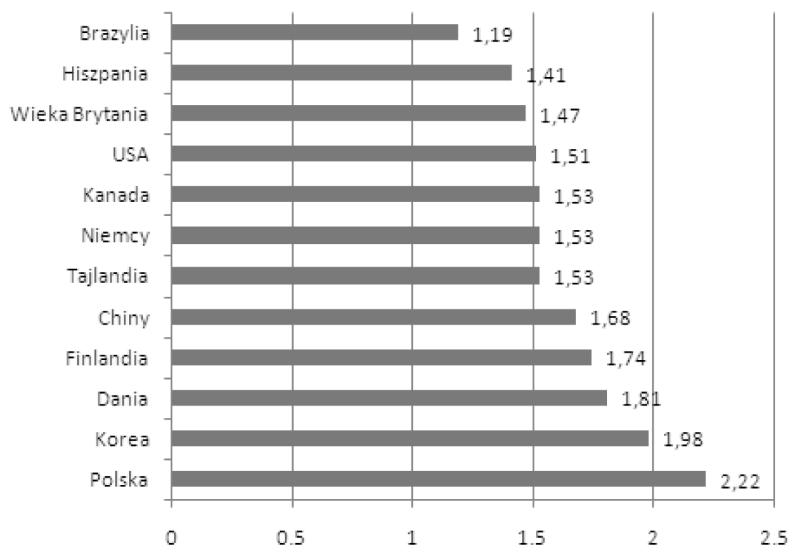


Estonia	1 879	-2,4	26,7
Czechy	1 907	0,1	26,9
<b>POLSKA</b>	<b>1 939</b>	<b>-0,5</b>	<b>24,5</b>
Węgry	1 961	-0,2	25,9
Federacja Rosyjska	1 976	0,1	20,5
Grecja	2 109	1,5	32,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie (OECD 2011).

W tej sytuacji nie wydaje się zaskakująca informacja podana przez Extended DISC, że Polacy należą do najbardziej zestresowanych narodów. Wniosek ten wyciągnięto na podstawie analizy tysięcy kwestionariuszy wypełnianych przez osoby aktywne zawodowo w danym kraju. Okazuje się, że wskaźnik napięcia wśród polskich pracowników (Narodowy wskaźnik stresu TM, wskazujący stopień odczuwania przez ludzi harmonii, spokoju i braku stresu w życiu w różnych krajach) jest zdecydowanie wyższy niż u pracowników z innych krajów świata (zob. rysunek 4). Polacy w 2008 r. pod względem stresu w pracy wyprzedzili nawet Koreańczyków – naród słynący z etosu pracy.

#### Rysunek 4 | Wskaźnik stresu w wybranych krajach świata



Źródło: Strojek (2011), na podstawie rynek pracy.pl.

Okazuje się również, że ten niezbyt pocieszający fakt dotyczy dużej liczby Polaków. Według badań przeprowadzonych przez Pentor Research International w czerwcu 2006 r. aż 70% Polaków żyje w stresie (PENTOR 2006: 1), natomiast badania Eurobarometru zrealizowane przez TNS Opinion & Social na zlecenie Komisji Europejskiej w 2007 r. wskazują, że stres dotyka 43%

osób pracujących zawodowo (TNS OBOP 2007: 3). Jak deklarują respondenci, czynnikiem stresogennym jest m.in. praca, gdyż – z jednej strony rośnie tempo wykonywanych czynności zawodowych, z drugiej zaś wzrasta liczba obowiązków przypadających na jednego zatrudnionego. Postawiony w takiej sytuacji pracownik niejednokrotnie (jak wykazują badania) decyduje się na wydłużenie czasu poświęcanego pracy w nadziei, że pomoże to w wywiązaniu się ze stawianych mu przez pracodawcę wymagań.

Wydaje się również, że zarysowana sytuacja może stanowić efekt obaw pracowników, które wynikają z niepewności zatrudnienia. Jak pokazują badania przeprowadzone w 2009 r. na temat „Polacy a satysfakcja z pracy” przez Interaktywny Instytut Badań Rynkowych oraz portal rekrutacyjny Pracuj.pl, jednym z najważniejszych czynników związanych z pracą (obok wynagrodzenia – 97%) jest stabilność zatrudnienia, na którą wskazuje aż 96% respondentów (IIBR oraz Pracuj.pl 2009: 2). Trudna sytuacja na rynku pracy oraz panujące bezrobocie powodują, że Polacy obawiają się utraty pracy, a w związku z tym podejmują działania pozwalające (w ich ocenie) na jej zachowanie – często godząc się na wydłużenie czasu pracy. Takie osoby zupełnie zapominają, że w życiu potrzebne jest zachowanie symbiozy między sferą zawodową i prywatną. Zresztą ta druga sfera aktywności jest w takich przypadkach pomijana; ludzie przede wszystkim skupiają się na pracy zawodowej i zachowaniu jej stabilności, co w konsekwencji prowadzi do spadku psychicznej higieny pracy, a to negatywnie wpływa na poziom wydajności pracy. Okazuje się więc, że nadgorliwość nie zawsze popłaca, gdyż brak oderwania się od aktywności zawodowej nie pozwala na regenerację zużytych sił organizmu, a ta jest niezbędna do zapewnienia wydajnej pracy.

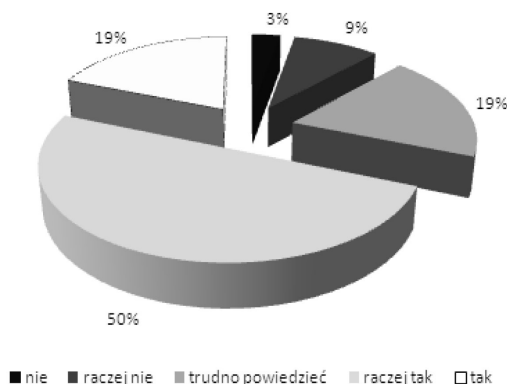
Dlatego też nie dziwi fakt, że sytuacja panująca na polskim rynku pracy przekłada się na poziom satysfakcji z pracy wśród Polaków, który nie jest wysoki. Średnia europejska kształtuje się na poziomie 60 punktów (według Indeksu Satysfakcji Pracowników opracowanego zgodnie z metodologią TRI\*M – stanowiącą standaryzowaną miarę, która ukazuje poziom ogólnej satysfakcji pracowników w danej firmie mogącą przyjmować wartości od –50 do +200), natomiast u Polaków wynosi 52 punkty (TNS OBOP 2010: 1–2).

## | **Sposoby godzenia sfery zawodowej i prywatnej w życiu współczesnego człowieka – wyniki badań i wnioski z projektu *Czas na rozwój. Człowiek i biznes w społeczeństwie obywatelskim***

II konferencja z cyklu *Czas na rozwój* skupiła przedstawicieli wielu środowisk – wśród uczestników znaleźli się: ludzie czynni zawodowo i niepracujący (emeryci, matki zajmujące się dziećmi itp.), kadra kierownicza oraz pracownicy wykonawczy, nauczyciele i wykładowcy akademicki, inżynierowie, psychologowie, informatycy, prawnicy i ekonomiści. Przeprowadzone wśród nich pilotażowe badania ankietowe (32 ankiety) potwierdziły, że współcześni Polacy mają problem z godzeniem sfery zawodowej z prywatną. Na pytanie: „Czy potrafisz godzić życie zawodowe z prywatnym?” aż 69% respondentów było skłonnych stwierdzić, że radzi sobie z zachowaniem

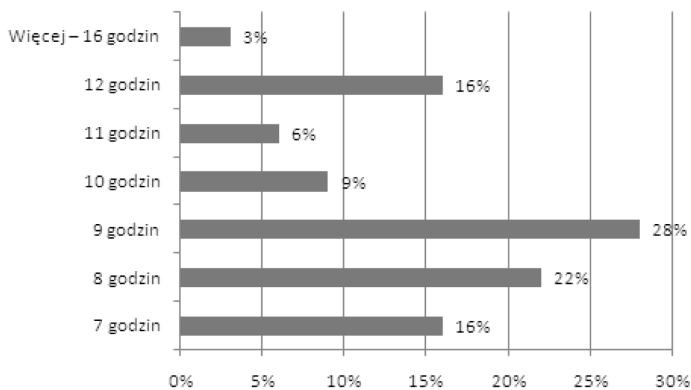
symbiozy w tych dwóch aspektach życia i tylko 12% otwarcie przyznało się, że ma z tym problemy (zob. rysunek 5), jednak odpowiedzi na kolejne pytania wskazują na znacznie większy odsetek osób, które nie są zaradne w tej kwestii.

**Rysunek 5 | Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „Czy potrafisz godzić życie zawodowe z prywatnym?”**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych w czasie konferencji *Czas na rozwój*.

**Rysunek 6 | Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „Ile godzin w dobowym budżecie czasu zazwyczaj przeznaczają Pani/Pan na pracę (lub przeznaczają pracujący członek Pani/Pana rodziny)?”**

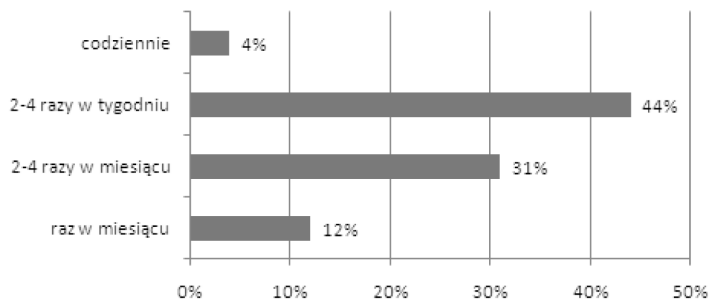


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych w czasie konferencji *Czas na rozwój*.

Okazuje się, że większość uczestników badania – aż 61% – wskazuje, iż przedłużanie godzin pracy jest sytuacją, która dotyka osobiście ich samych albo pracujących członków ich rodzin. Co prawda aż 28% ankietowanych deklaruje, że aktywność zawodowa jest wydłużana tylko o 1 godzinę, ale 16% przyznaje się, że zdarza się im zostawać dłużej w pracy o nawet 4 godziny. Natomiast 3% respondentów uznaje pracę swoją lub pracującego członka rodziny za zdecydowanie za długą, gdyż poświęca się jej 16 godzin w ciągu dnia, a czasami nawet więcej (zob. rysunek 6).

Respondenci przyznają również, że sytuacja wydłużania czasu pracy ponad określone ramy regulacji czasu pracy (ustalenia 8-godzinnych dziennych norm pracy i 48-godzinnych tygodniowych norm pracy – Europejska dyrektywa 2003/88/EC z 1993 r. (Żońnierczyk-Zreda 2009: 5; art. 129 Kodeksu pracy) występuje dość często w ich życiu lub życiu pracujących członków ich rodzin. Skalę problemu prezentuje rysunek 7. Tylko 12% ankietowanych przyznaje, że sytuacja wydłużania czasu pracy jest sporadyczna – ma miejsce raz w miesiącu. Pozostali uczestnicy sondażu wskazują na częstsze przekraczanie ustalonych standardów czasu pracy, z czego 31% osób stwierdza, iż stan taki ma miejsce 2–4 razy w miesiącu, a u 44% respondentów – 2–4 razy w tygodniu. Jedynie 4% deklaruje codzienne przedłużanie czasu aktywności zawodowej.

**Rysunek 7 | Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „Jeżeli zdarza się Pani/Panu (lub pracującemu członkowi rodziny) pracować więcej niż 8 godzin dziennie, to jak często stan taki występuje?”**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych w czasie konferencji *Czas na rozwój*.

Prezentowane odpowiedzi uczestników badań ankietowych nie tylko potwierdzają wnioski płynące z wcześniej omawianych badań ogólnopolskich czy międzynarodowych, lecz także wskazują na jeszcze jeden poważny problem. Okazuje się, że nie wszyscy są świadomi tego, że nie radzą sobie z godzeniem sfery zawodowej i prywatnej. Jeśli dobrze się czują i nie zauważają typowych symptomów przepracowania (stresu, wypalenia, popadania w różnego rodzaju nałogi czy poważnych stanów chorobowych), to nabierają przekonania, że panują nad życiem, a wykonywana praca (mimo iż wydłużana) nie powoduje destrukcji w ich organizmie oraz w układzie sfera zawodowa – sfera prywatna. Przypuszczenie to jest silniejsze, jeśli takiej przepracowanej osobie udaje się uczestniczyć w ważnych wydarzeniach rodzinnych. Zdolność swoistego balansowania na krawędzi symbiozy wydaje się wystarczającą gwarancją na wyrobienie przekonania o posiadaniu umiejętności godzenia życia zawodowego z osobistym. Podejście takie jest jednak złudne i może spowodować poważne szkody w organizmie tak myślącego człowieka, co w konsekwencji wpłynie destrukcyjnie na jego życie rodzinne oraz zawodowe.

Tym samym ważna wydaje się kwestia wypracowania wytycznych pozwalających na rzeczywiste zachowanie harmonii między aktywnością zawodową i prywatną. Sprawa ta stanowiła zasadniczy problem poruszony w ramach panelu dyskusyjnego poświęconego zagadnieniu – godzenia życia zawodowego i prywatnego na konferencji *Czas na rozwój*. Prowadzone przez uczestników sesji rozważania pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

1. Podstawą do rozpoczęcia zmian w panującym obecnie układzie sfera zawodowa – sfera prywatna jest uświadomienie współczesnemu człowiekowi rzeczywistej wartości jego życia i tego, co w nim naprawdę ważne zarówno teraz, jak i w przyszłości. Zdaniem dyskutantów wyrobienie tej świadomości jest potrzebne każdemu człowiekowi, niezależnie od płci i wieku oraz tego, czy jest aktywny zawodowo, czy nie i na jakim stanowisku pracuje (kierowniczym czy wykonawczym). Okazuje się bowiem, że wpływ na symbiozę sfery zawodowej i prywatnej ma nie tylko człowiek, który do tego stanu dąży, lecz również członkowie jego rodziny, przyjaciele, współpracownicy z zakładu pracy czy wreszcie społeczność, w jakiej funkcjonuje. Dopiero na bazie prawidłowo ukształtowanej świadomości tych wszystkich stron możliwe staje się podejmowanie dalszych, konkretnych działań mających na celu doprowadzenie do pogodzenia życia zawodowego z prywatnym.
2. Skoro uczestnicy dyskusji fokusowej zauważyli, że na zachowanie symbiozy między życiem zawodowym i prywatnym ma wpływ: sam zainteresowany (osoba, która chce godzić te sfery życia), jego rodzina oraz znajomi i przyjaciele, jego zakład pracy (zwłaszcza kierownictwo) oraz społeczeństwo, w którym żyje, to należy doprowadzić do zgodnego współdziałania wszystkich tych stron w procesie kształtowania homeostazy życia człowieka. Sugerowane przez dyskutantów przykładowe propozycje podejmowanych działań przez poszczególne strony tego procesu zawiera tabela 2.

Tabela 2 | Wybrane propozycje działań pozwalających godzić życie zawodowe z prywatnym

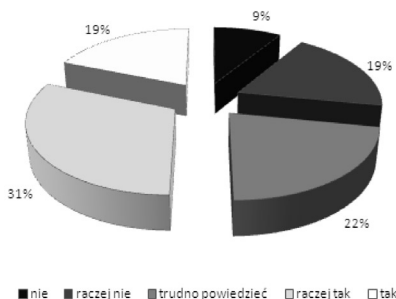
Lp.	Strony procesu kształtowania symbiozy życia zawodowego i prywatnego	Propozycje działań
1.	zainteresowany – dany człowiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uświadomienie sobie sensu własnego życia (jego wartości) i wyznaczenie rzeczywistych priorytetów;</li> <li>• wyrobienie umiejętności organizacji pracy własnej (umiejętność zarządzania czasem);</li> <li>• praca nad sobą, pozwalająca na stanie się człowiekiem zdyscyplinowanym, zmotywowanym do działania, otwartym, wyrozumiałym i akceptującym niepowodzenia;</li> </ul>
2.	rodzina oraz znajomi i przyjaciele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uczenie dzieci odpowiedzialności i budowanie poczucia ich wartości w taki sposób, by w przyszłości umiały godzić różne sfery swojego życia;</li> <li>• dawanie dobrego przykładu dzieciom przez rodziców w kwestii godzenia życia zawodowego i prywatnego – zarządzanie czasem rodziny;</li> <li>• obiektywny podział obowiązków domowych wśród wszystkich członków rodziny (adekwatny do wieku i umiejętności);</li> <li>• wspólne wypełnianie codziennych obowiązków przez rodzinę, ale i wspólne celebrowanie rytuałów rodzinnych, wspólny odpoczynek i rozrywka;</li> <li>• partnerstwo między członkami rodziny oraz okazywanie oddania, zrozumienie, tolerancja i miłość;</li> <li>• akceptacja aspiracji zawodowych członków rodziny, przyjaciół oraz zainteresowanie ich życiem zawodowym;</li> </ul>
3.	zakład pracy	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promowanie koncepcji godzenia życia zawodowego i prywatnego wśród pracowników;</li> <li>• dawanie pracownikom rzeczywistego przykładu przestrzegania zasad symbiozy życia zawodowego i prywatnego;</li> <li>• umacnianie poczucia wartości pracowników, np. poprzez zmianę podejścia do pracownika i oceny jego działań – odejście od jednostronnej oceny opartej na miernikach ilościowych, częstsze wykorzystanie oceny jakościowej;</li> <li>• troska o kulturę pracy i atmosferę w zespole pracowniczym, nastawienie na współpracę i partnerstwo;</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• obiektywne i realne określanie zadań do wykonania przez pracowników oraz terminów ich realizacji;</li> <li>• wprowadzanie elastycznych form organizacji czasu pracy, dostosowanych do pracownika i rodzaju realizowanych przez niego zadań;</li> <li>• wprowadzanie nowych technologii do organizacji, umożliwiających podniesienie wydajności pracy i ułatwiających realizację zadań zawodowych, których zasady użytkowania są dokładnie opisane w regulaminie pracy;</li> <li>• dbanie o rozwój podwładnych – kształtowanie ścieżek kariery, szkolenia pracowników (np. z zarządzania czasem, <i>work-life balance</i>, pracy zespołowej, kreatywności itp.);</li> <li>• troska o rodzinę pracownika i jej potrzeby (np. zapewnienie miejsca w żłobku czy przedszkolu, wczasy rodzinne) oraz przyzwolenie na korzystanie z tych udogodnień bez negatywnych konsekwencji dla pracownika;</li> </ul>
4.	społeczeństwo (jego normy i obyczaje)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• promowanie koncepcji godzenia życia zawodowego i prywatnego wśród członków społeczeństwa;</li> <li>• zmiana standardów obyczajowych – zaprzestanie oceniania innych tylko ze względu na ilość wykonanej pracy – wyrobienie szacunku do czasu wolnego i wykorzystywanie tego czasu na odpoczynek, rozrywkę (z rodziną i znajomymi);</li> <li>• wprowadzanie rozwiązań systemowych pozwalających na zachowanie symbiozy sfery zawodowej i prywatnej życia członków społeczeństwa – rozwiązania legislacyjne ułatwiające wdrażanie w organizacjach tej koncepcji (np. urlopy macierzyńskie i tacierzyńskie; uregulowania w kwestii czasu pracy, elastycznych form organizacji pracy);</li> <li>• organizowanie szkoleń z zarządzania czasem (dofinansowywanie?).</li> </ul>

Źródło: opracowanie własne na podstawie dyskusji fokusowej i badań ankietowych przeprowadzonych w czasie konferencji *Czas na rozwój*.

3. Uczestnicy sesji panelowej zwrócili również uwagę na ciągły postęp technologiczny w dzisiejszym świecie i jego wpływ na możliwość godzenia życia zawodowego i prywatnego. Zdaniem zarówno dyskutantów, jak i uczestników badań sondażowych znaczenie nowoczesnych technologii jest w tej kwestii dwoiste, co prezentuje rysunek 8.

**Rysunek 8 | Odpowiedzi ankietowanych na pytanie: „Czy rozwój technologiczny (wykorzystanie komputerów, Internet, telefony komórkowe itp.) ułatwia godzenie życia zawodowego z prywatnym?”**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań sondażowych przeprowadzonych w czasie konferencji *Czas na rozwój*.

Według połowy respondentów (19% odpowiedzi – „tak” i 31% – „raczej tak”) komputery, Internet, telefony komórkowe pozwalają łączyć sferę zawodową i prywatną życia człowieka, a nawet powo-

dują ich wzajemne pozytywne przenikanie się (np. aby uspokoić się, dzwoniemy do domu, sprawdzając, co się dzieje z domownikami). Jednak wątpliwości w tej sprawie zgłasza jedna czwarta ankietowanych (odpowiedzi – „nie” i „raczej nie”). W ich ocenie nowoczesne technologie raczej ułatwiają częstszą ingerencję sfery zawodowej w sferę prywatną, powodując jej destabilizację – np. pracodawca dzwoni do pracownika podczas jego urlopu, by rozstrzygnąć jakiś problem, i robi to wielokrotnie. Dlatego też, aby uniknąć takich sytuacji, należy jasno określić zwłaszcza zasady komunikacji z pracownikami przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii (przede wszystkim w czasie wolnym pracownika), ponieważ ich brak może przyczynić się do spadku satysfakcji z wykonywanej pracy i pojawiania się różnych sytuacji konfliktowych (w pracy i w domu).

## Zakończenie

Wnioski z rozważań teoretycznych i prezentowanych wyników badań oraz przeprowadzonych dyskusji potwierdzają, że kwestia godzenia życia zawodowego z prywatnym stanowi istotny problem egzystencjalny współczesnego człowieka. Okazuje się, że mimo wielkiego postępu cywilizacyjnego i zrozumienia wielu mechanizmów funkcjonowania świata nie jest możliwe, by współczesny człowiek osiągnął szczęście w życiu, w którym dominuje jedna z jego sfer – praca. Uzależnienie od aktywności zawodowej i poświęcanie jej nadmiernie dużo czasu powoduje jedynie dyskomfort i obniża satysfakcję z życia. Zatrważające w tej sytuacji wydaje się to, iż często człowiek tak naprawdę nie zdaje sobie z tego sprawy. Tym samym nie podejmuje działań zapewniających symbiozę życia zawodowego i prywatnego.

Dlatego też niezwykle ważne wydaje się kontynuowanie badań i analiz dotyczących sposobów zharmonizowania różnych sfer życia człowieka oraz możliwie szybka implementacja wynikających z nich wniosków z nich w praktyce. Należy jednak zaznaczyć, że tylko kompleksowe rozwiązania, angażujące wszystkie strony procesu kształtowania symbiozy życia zawodowego i prywatnego, mają szansę na sukces.

## Bibliografia

CBOS (2010) *Co jest ważne, co można, a czego nie wolno – normy i wartości w życiu Polaków*, lipiec.

CBOS (2010) *Czas wolny Polaków*, październik.

**Eliade M.** (1998) *Sacrum i profanum, o istocie religijności*. Warszawa: KR. Za: Burlita A. (2006). Zachowania konsumentów w czasie wolnym i ich uwarunkowania na przykładzie konsumentów klasy średniej regionu zachodniopomorskiego. *Rozprawy i Studia*, nr (DCCXIV) 640. Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.

**Frankowska J.** (2011) Pracowity jak Polak. *Newsweek*, nr 8.

**Gelinier O.** (1961) Le Travail Personnel du Dirigeant et de l'Equipe de Direction, Hommes et Techniques, nr 199–200. Za: Kieżun, W. (1979) *Organizacja pracy własnej dyrektora*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.

GUS (2011) GUS Departament Pracy, Kwartałna informacja o rynku pracy, <http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/>

PUBL\_pw\_kwartalna\_inf\_o\_rynku\_pracy\_2kw\_2011.pdf (29.10.2011).

IIBR oraz Pracuj.pl (2009) *Polacy a satysfakcja z pracy*, [cdn2.netpr.pl/getFile.PressRelease.116529.po?oid=129242](http://cdn2.netpr.pl/getFile.PressRelease.116529.po?oid=129242) (29.10.2011).

**Januszek, H., Sikora J.** (1995) *Podstawy socjologii*. Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu.

**Jemielniak D.** (2010) W poszukiwaniu straconego czasu. *Coaching*, nr 1.

**Kieżun W.** (1979) *Organizacja pracy własnej dyrektora*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne.

**Kilinger B.** (2007) *Pracoholicy. Szkoła przetrwania*. Poznań: Wydawnictwo Rebis.

**Kostecka A.** (2010) *Godzenie pracy i życia zawodowego w Polsce. Opracowanie eksperckie projektu „Globalizacja a prawa Kobiet: Polska – Azerbejdżan”* w ramach programu: East East: Partnership Beyond Borders Program Finansowanego

- przez Fundację im. Stefana Batorego, [http://www.promocja-kobiet.pl/Godzenie\\_pracy\\_i\\_zycia\\_zawodowego\\_w\\_Polsce\\_A.Kostecka.pdf](http://www.promocja-kobiet.pl/Godzenie_pracy_i_zycia_zawodowego_w_Polsce_A.Kostecka.pdf) (20.07.11).
- Merrill A.R., Merrill R.** (2004) *Mądre życie*. Warszawa: Świat Książki.
- Naumowicz K.** (1987) *Turystyka jako sfera zaspokajania potrzeb osobistych*. Szczecin: Prace Naukowe Politechniki Szczecińskiej.
- Nydahl S.** (2011) W ślepej uliczce pośpiechu. *Forum*, nr 1. OECD (2011), <http://stats.oecd.org/index.aspx> (28.08.2011).
- Olszewska S., Spryszyńska M.** (2011) Wpływ pracy na jakość życia człowieka. W: Plewka Cz., Bednarczyk H. (red.), *Człowiek–Obywatel–Pracownik na rynku pracy. Wszyscy jesteście ekonomistami*. Szczecin: Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP.
- PENTOR (2006) *Stres w Polsce – raport Melisany Klosterfrau*, [http://www.pentor.pl/upload\\_module/wysiwyg/publikacje/2006/analizy/pazdziernik/Informacja%20prasowa\\_Raporty.pdf](http://www.pentor.pl/upload_module/wysiwyg/publikacje/2006/analizy/pazdziernik/Informacja%20prasowa_Raporty.pdf) (29.10.2011).
- Pietraszkiewicz H.** (1990) Dehumanizacja a stres w procesie pracy. W: Biela A. (red.), *Stres w pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia*. Lublin: Redakcja Wydawnictw Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.
- Rostowska T.** (2009) *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*. Kraków: Wydawnictwo IMPULS.
- Sadowska-Snarska C.** (red.) (2007) *Równowaga praca – życie. Studium porównawcze Finlandia – Polska – Hiszpania*. Białystok: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku.
- Skarżyński M.** (2007) *Work Life Balance Poradnictwo interdyscyplinarne*. Białystok: Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr.
- Stępiak B.C.** (2007) Zarządzanie równowagą praca – życie. *Marketing w praktyce*, Vol. 12 <http://marketing.org.pl> (19.07.2011).
- Strojek A.** (2011) *Stres – nowy współpracownik*. Gazetapraca.pl, [http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,10059895,Polak\\_w\\_duzym\\_stresie.html](http://gazetapraca.pl/gazetapraca/1,90442,10059895,Polak_w_duzym_stresie.html) (29.10.2011).
- Wawrzyniak B.** (1977) *Zasady organizacji pracy własnej kierownika*. Warszawa: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa.
- Tischner J.** (1992) *Etyka solidarności oraz Homo sovieticus*. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.
- TNS OBOP (2007) *Praca stresuje Europejczyków*. Informacja prasowa, 17 kwietnia.
- TNS OBOP (2010) *Polacy umiarkowanie zadowoleni z pracy*. Informacja prasowa 10 maja.
- Tysza Z.** (1979) *Socjologia rodziny*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
- Wołk Z.** (2000) *Kultura pracy*. Sulechów: Wyższa Szkoła Zawodowa Administracji Publicznej w Sulechowie.
- Zalewska A.** (2003) *Dwa światy. Emocjonalne i poznawcze oceny jakości życia i ich uwarunkowania u osób o wysokiej i niskiej reaktywności*. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Akademica.
- Żołnierczyk-Zreda D.** (2009) Długi czas pracy a zdrowie psychiczne i jakość życia – przegląd badań. *Bezpieczeństwo Pracy*, nr 7–8.