

Ewa IGNACIUK, Władysława KIWAK

Uniwersytet Gdański

Wydział Ekonomiczny

Katedra Mikroekonomii

SPOŁECZNO-EKONOMICZNE KONSEKWENCJE NARUSZANIA RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ I ŻYCIEM OSOBISTYM

*„Najcenniejsze, co inni mogą nam ofiarować,
to czas – jego wartość wyznacza śmierć”
Ingrid Betancourt, „Każde milczenie ma kres”*

Wstęp

Rozwój cywilizacyjny, rozumiany jako formy życia materialnego i niematerialnego, uwidocznił w instytucjach¹ i przedmiotach kultury, jest nieodłącznie związany ze stanowiskiem wobec czasu.

Przez długie wieki panowało przekonanie, że czas należy do Boga, w związku z tym handel czasem uważany był za grzech. Radykalną zmianę tego stanowiska przyniosło Oświecenie, które wyłączyło czas z transcendencji i uznało, że należy on do człowieka, który w racjonalny sposób zarządza czasem. Zdjęcie tabu z czasu umożliwiło podporządkowanie go regułom rynku i – w konsekwencji – doprowadziło do jego uprzedmiotowienia. Komercjalizacja czasu, nie bierze jednak pod uwagę skutków, które rodzi w wymiarze jednostkowym i społecznym.²

W ekonomii czas jest rozumiany, jako wartość abstrakcyjna, pozbawiona kontekstu. Traktowany jest jako zasób i ujęty ilościowo staje się zmienną ekonomiczną, taką samą jak kapitał, czy praca. W takiej sytuacji można mówić o gospodarowaniu czasem.

Celem opracowania jest namysł nad konsekwencjami społeczno-ekonomicznymi poddania czasu wycenieniu rynkowej i wykazanie, że napięcie między czasem wolnym a czasem ekonomicznym, wynikające z „utowarowienia” czasu, może przynieść utratę bezpieczeństwa, tak w wymiarze społecznym, ekonomicznym, jak i politycznym.

Czas prywatny i czas społeczny

Dla człowieka czas jest jednym z najcenniejszych i najbardziej ulotnych ze wszystkich dóbr. Człowiek i czas są z sobą połączone. Człowiek żyje w czasie i wartościuje go z subiektywnego punktu widzenia, a zatem wartość czasu zależy od

¹ Przez które należy rozumieć zaakceptowane reguły, normy i strategie postępowania. Według E. Ostrom instytucjami są podzielane powszechnie «zalecenia» (...), które są wzajemnie zrozumiałe i wdrażane w określonych sytuacjach, w przewidywalny sposób przez podmioty odpowiedzialne za nadzorowanie postępowania i nakładanie sankcji. por. J. Wilkin, *Instytucjonalne i kulturowe podstawy gospodarowania. Humanistyczna perspektywa ekonomii*. Warszawa 2016, s. 105. Zaś według D. Northa środowisko instytucjonalne jest wytworzonymi przez człowieka ograniczeniami porządkującymi polityczne, ekonomiczne i społeczne relacje. Ograniczenia te mogą mieć charakter nieformalny (sankcje, tabu, zwyczaje, tradycje i kody postępowania) oraz formalny (normy prawne, uprawnienia własnościowe). Por. D. C. North, *Institutions*. "Journal of Economic Performance". Cambridge 1991, s. 97

² Por. F. Hirsch, *The Social Limits to Growth*. Cambridge 1976, s. 87

podmiotu obserwującego i punktu odniesienia.³ Czas jest wyrazem rzeczywistości i w nim przebiegają wszystkie procesy życia społecznego, gospodarczego i politycznego. Jest miarą oddającą twórcze zaangażowanie sił fizycznych i intelektualnych człowieka.

Czas jest dobrem niepomiernalnym pracą, którego nie można zaoszczędzić, ani wydłużyć. Nie można go także odzyskać, gdy zostanie źle wykorzystany. Szczególna wartość czasu wynika jednak nie tylko z jego rzadkości,⁴ ale także z braku substytutów i wielorakości zastosowań. Czas jest zatem dla człowieka najbardziej wartościowym przedmiotem wymiany. Jest on własnością człowieka, w związku z tym człowiek ma uprawnienia do gospodarowania czasem i – w zależności od przyjętego celu – może go podzielić na czas prywatny, czas pracy i czas publiczny (poświęcany na podtrzymywanie różnorodnych relacji społecznych).

Zagadnienie czasu i sposobu nim gospodarowania rozpatrywać można zarówno z perspektywy indywidualnej, jak i społecznej.⁵

Podczas, gdy jednostka gospodaruje czasem z perspektywy trwania swojego życia, czas społeczny ma wymiar pokoleniowy. Czas społeczny wypełniony jest różnymi zdarzeniami dla których tworzy on abstrakcyjną i bezosobową ramę otaczającą człowieka⁶. Regulowany jest rytmem świąt, porami roku oraz dnia i nocy. Czas społeczny ma perspektywę pokoleniową, zakorzeniony jest we wspólnocie i reguluje jej życie. Uptywający czas i możliwość jego wartościowania stanowią podstawę świadomości historycznej, na której kolejne pokolenia budują określoną tożsamość oraz doświadczenie życiowe,⁷ natomiast wspólne przeżywanie czasu buduje i wzmacnia wspólnotę.⁸

Umiejętne gospodarowanie czasem prywatnym jest problemem nierozzerwalnie związanym z kwestią godności osoby ludzkiej oraz prawem człowieka do wszechstronnego rozwoju,⁹ zaś – jak twierdzi Amartya Sen – sposób, w jaki ludzie korzystają z czasu przesądza o ich dobrostanie.¹⁰ Szczególna rola przypada w tym względzie przede wszystkim czasowi prywatnemu, obejmującemu zarówno czas wolny, jak i czas przeznaczony na wykonywanie innych niż zawodowe obowiązków.

Ekonomia neoklasyczna i jej współczesne kontynuacje wypracowały zbiór pojęć, twierdzeń, które mają odniesienie do systemu wartości człowieka i do sposobów pojmowania świata. Przyjęto, że głównymi wartościami determinującymi rozwój cywilizacyjny są te, które wypływają z samego bytu człowieka: godność, własność i wolność. Mają one same przez się potężną siłę oddziaływania na wybory i postępowanie człowieka, a więc na kształtowanie rzeczywistości. Współcześnie wartości te poddane są regułom rynku. Własność i jej atrybuty zostały uwolnione od ograniczeń instytucjonalnych, takich jak normy moralne, a użyteczność stała się kryterium oceniającym wartość zasobu. U podłoża współczesnej ekonomii leży

³ Stąd między innymi inna jest perspektywa czasu chronologicznego i inne może być subiektywne poczucie czasu.

⁴ W ekonomii klasycznej rzadkość zasobu powiązana jest z jego niepomiernalnością pracą.

⁵ por. Ph. Zimbardo, J. Boyd, *Paradoks czasu*. Warszawa 2011, s. 21

⁶ por. E. Durkheim, *O podziale pracy społecznej*. Warszawa 1999, s. 319-321

⁷ por. M. Szulakiewicz, *Religia i czas*. Toruń 2008, s. 13

⁸ por. P. Sztompka, *Socjologia*. Kraków 2002, s. 489, *passim*

⁹ por. *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, A. Zwoliński (red.). Radom 2003, s. 88

¹⁰ por. A. Sen, *Nierówności. Dalsze rozważania*. Kraków 2000

hedonizm i utylitaryzm, które narzucają subiektywne postrzeganie czasu, zmienność i perspektywę krótkookresową oceny zjawisk. Gospodarka rynkowa, u podstaw której znajduje się systemem wartości wywiedziony z ekonomii neoklasycznej, jest ukierunkowana na pojedyncze wydarzenia i czerpanie przyjemności z konsumpcji. Użyteczność podporządkowała sobie czas, który ma wartość samoistną. Jeśli czas poddamy kryterium użyteczności, wówczas będzie on postrzegany tylko z punktu widzenia celu, a używanie i konsumowanie stanie się miarą wszelkiego działania i postrzegania rzeczywistości.

Prawo do czasu wypoczynku w świetle uregulowań prawnych

Od zarania dziejów działalność człowieka dyktowana była rytmem natury, wyznaczającej czas pracy i czas odpoczynku. Dopóki podstawą aktywności zawodowej ludzi były ich gospodarstwa domowe, proces ten przebiegał w sposób harmonijny. Rozwój cywilizacyjny i związany z nim wzrost specjalizacji pracy, nie tylko przyczynił się do poszukiwania form aktywności zawodowej poza własnym gospodarstwem domowym, ale także umożliwił wydłużenie godzin pracy poza naturalne granice dostępności światła słonecznego. W konsekwencji już na początku XIX wieku czas pracy pracownika w zakładach przemysłowych sięgał nawet 16 godzin dziennie.¹¹ Dopiero na mocy Deklaracji Waszyngtońskiej przyjętej 29. października 1919 r. na I Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy podjęto działania zmierzające do powszechnego ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i przeciętnie czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo, w zakładach produkcyjnych państw ratyfikujących postanowienia tej Konwencji.¹² W ramach przyjętej 17. listopada 1921 r. Konwencji nr 14 Międzynarodowej Organizacji Pracy wprowadzono pierwsze normy dotyczące tygodniowego odpoczynku, gwarantujące pracownikom w każdym okresie siedmiodniowym, prawo do co najmniej 24-godzinnej przerwy.¹³ Zawarte w Konwencji Waszyngtońskiej standardy dobowego i tygodniowego czasu pracy stały się podstawą wyznaczania górnej granicy czasu pracy w większości europejskich krajów, w tym w Polsce. Nawiązuje do nich także prawodawstwo Unii Europejskiej, w tym przede wszystkim dyrektywa 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Europy¹⁴ określająca minimalne wymogi dotyczące higieny i bezpieczeństwa w zakresie czasu pracy pracowników.¹⁵ Przyjęte uregulowania prawne nie tylko usankcjonowały odrębny status społeczny i gospodarczy czasu prywatnego pracowników, lecz także zagwarantowały zatrudnionym możliwość ubiegania się o stosowną rekompensatę w sytuacji

¹¹ Ibidem, s. 80

¹² Ograniczenie czasu pracy w państwach ratyfikujących Konwencję miało nastąpić nie później niż 1 lipca 1921 r. (Art. 19 Konwencji nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy); <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k001.html> (2.04.2016 r.)

¹³ Konwencja nr 14 Międzynarodowej Organizacji Pracy (w:) <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k014.html> (pobrano 2.04.2016 r.)

¹⁴ Dyrektywa 2003/88/WE – niektóre aspekty organizacji czasu pracy z dnia 4 listopada 2003 roku (w:) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10418&from=PL> (pobrano 29.05.2016 r.)

¹⁵ Obejmują one m.in. maksymalny (wraz z godzinami nadliczbowymi), tygodniowy wymiar czasu pracy (48-godzinny), minimalny okres dobowego (11 godzin) i tygodniowego odpoczynku (24-godzinny co 7 dni), a także prawo pracownika do co rocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego (w wymiarze co najmniej 4 tygodni); <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10418&from=PL> (pobrano 29.05.2016 r.)

naruszania ich prawa do wypoczynku.¹⁶ Wprowadziły także dodatkowe gwarancje prawa pracowników do przerwy w czasie pracy, uwzględniając przy tym różne potrzeby osób znajdujących się w szczególnej sytuacji życiowej (np. pracowników młodocianych, osób niepełnosprawnych, kobiet w ciąży, czy pracownic karmiących dziecko piersią).¹⁷

Przyjęte ustawodawstwo o czasie pracy przeciwdziałać ma nadmiernemu wyniszczeniu i wyczerpaniu pracowników, poprzez zagwarantowanie prawa do wypoczynku.¹⁸ Jednak ustawodawca mówiąc o prawie pracownika do wypoczynku, zawęży rozumienie czasu. Przyjmuje opcję ekonomiczną, że jest czas pracy oraz czas odpoczynku od pracy, w którym pracownik regeneruje siły psychiczne i fizyczne. Można zatem wyprowadzić wniosek, że praca jest celem człowieka, podczas, gdy w rzeczywistości jest jedynie środkiem, który służy do realizacji różnych celów. Dokonywana jest w ten sposób próba komercjalizacji przez ekonomię tych sfer życia, które od wieków były wyłączone spod wpływu wartości rynkowych.

Podporządkowaniu czasu rachunkowi ekonomicznemu oraz relatywizowaniu granicy między czasem prywatnym i czasem pracy sprzyjać może także promowanie rozwiązań prawnych zmierzających do uelastycznienia czasu pracy. Wprowadzane w kolejnych europejskich krajach (w tym w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Czechach, Słowacji i Polsce¹⁹) formy elastycznego czasu pracy służą przede wszystkim możliwości dostosowania czasu pracy do aktualnych lub przewidywanych potrzeb przedsiębiorstwa.²⁰ Pozwalają one wydłużać okres rozliczeniowy czasu pracy pracownika²¹ oraz wprowadzać ruchomy czas pracy.²² Upowszechnienie się takich

¹⁶ Przykładowo w Polsce osobom pracującym w czasie przekraczającym obowiązujące pracownika normy czasu pracy oraz pracującym ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego systemu i rozkładu czasu pracy (Art. 151 § 1 Kodeksu pracy), przysługuje dodatek do wynagrodzenia wynoszący: (1) 100% wynagrodzenia – jeśli praca w godzinach nadliczbowych przypada w nocy lub niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy, a także w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedzielę lub święto (Art. 151¹ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy) (2) 50% wynagrodzenia – za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w punkcie (1) (Art. 151¹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy); źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy* (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.). W Norwegii osobom pracującym w czasie przekraczającym 9 godz. na dobę lub 40 godz. tygodniowo za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje dodatek stanowiący co najmniej 40% kwoty zasadniczego wynagrodzenia; źródło: *Eures* (w:) <http://www.eures.praca.gov.pl> (pobrano 23.07.2014)

¹⁷ Przykładowo w Polsce nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych (Art. 203 § 1 Kodeksu pracy), osób, które pracują na stanowiskach, na których występują przekroczenia najwyższych dopuszczalnych stężeń lub natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia (Art. 151 § 2 Kodeksu pracy), kobiet w ciąży (Art. 178 § 1 Kodeksu pracy) oraz opiekunów dzieci, które nie ukończyły czwartego roku życia (Art. 178 § 2 Kodeksu pracy), natomiast obejmująca nocną porę przerwa w pracy pracownika młodocianego, nie powinna być krótsza niż 14 godzin (Art. 203 § 2 Kodeksu pracy); źródło: *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy* (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.)

¹⁸ por. A. Wiącek, *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*. Lublin 2015, s. 10

¹⁹ W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie 4 marca 2014 r.

²⁰ por. M. Latos-Miłkowska, *Elastyczność czasu pracy* (w:) <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/elastycznosc-czasu-pracy/> (pobrano 29.05.2016 r.)

²¹ Przyjęte w polskim prawie pracy rozwiązania pozwalają na maksymalne wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy (Art. 129 § 2 Kodeksu pracy)

²² Różne godziny rozpoczynania pracy (Art. 140¹ § 1 Kodeksu pracy) lub przedział czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy w dniu, który zgodnie z tym rozkładem jest dla pracownika dniem pracy (Art. 140¹ § 2 Kodeksu pracy)

rozwiązań skutkować może jednak nie tylko zmianą warunków gospodarowania i stosunków społecznych²³ lecz może także wpływać na zdrowie pracownika.

Konsekwencje naruszania równowagi między pracą i życiem osobistym

Suwerenem czasu wolnego jest człowiek. W tym czasie może on nie tylko regenerować swoje siły fizyczne i psychiczne, ale także budować i wzmacniać relacje sam z sobą, z członkami swojej rodziny, czy pielęgnować kontakty towarzyskie, a także angażować się w życie publiczne. W czasie wolnym człowiek uzyskuje niezależność od tego, co wiąże się z walką o byt, od podporządkowywania się ustalonemu przez technikę i reguły rynku rytmowi pracy. Tymczasem szybkie tempo zmian życia spowodowane postępowaniem technicznym i technologicznym oraz dążenie do osiągania maksymalnej korzyści²⁴ z każdej czynności, jest źródłem nadmiernego obciążenia pracą i skracania czasu wolnego, potrzebnego człowiekowi do uwolnienia się od napięć, konfliktów powstających w środowisku pracy.

Przyczyny nadmiernego zaangażowania w pracę zawodową mogą mieć zarówno charakter endo- jak i egzogeniczny. Wśród wewnętrznych determinant wydłużania czasu pracy, wymienić należy przede wszystkim zaburzony rytm pracy (kumulowanie obowiązków na przemian z długimi okresami czasu wolnego), jak i nieumiejętność oderwania się od pracy (praca kompulsywna). Przymus zewnętrzny pracy może być z kolei konsekwencją nacisku ze strony pracodawcy lub członków najbliższej rodziny i środowiska zewnętrznego, dostrzegających w dłuższym czasie pracy szansę na uzyskanie – przez wywierającego presję – dodatkowego dochodu. Wynikać może ze zmiany społecznego sposobu myślenia o czasie i przeżywania czasu, wpływającego na kulturę życia i organizacji pracy. Dominującym bodźcem ukierunkowującym działania²⁵ staje się wówczas imperatyw: „pracuj i wydawaj”.

U podłoża zwiększania liczby godzin pracy leżeć może także upowszechniająca się tzw. "kultura długich godzin pracy", powiązana z budowaniem wartości pracownika i oceną stopnia jego zaangażowania w funkcjonowanie przedsiębiorstwa zależną od czasu pracy. Inną egzogeniczną przyczyną nadmiernego zaangażowania w pracę może być trudna sytuacja ekonomiczna zatrudnionego, wynikająca ze zbyt niskiego poziomu dochodu, niepozwalającego na zaspokojenie podstawowych potrzeb. W ten sposób promowany konsumpcjonizm i ekonomizacja życia sprzyjać mogą skracaniu czasu wolnego, zaś asymetria w strukturze praw własności może sprawić, że czas prywatny będzie najbardziej zagrożonym i najczęściej zawłaszczanym przez pracodawcę dobrem.

Jak wynika z danych Eurostat, spośród krajów europejskich, najwięcej czasu na pracę zawodową przeznaczali w 2014 roku Grecy (41,9 godz.), Bułgarzy (40,8 godz.), Polacy (40,7 godz.) oraz Słowacy (40,5 godz.), najmniej zaś Holendrzy (30,2 godz.), Duńczycy (33,5 godz.), Norwegowie (33,9 godz.) i Szwajcarzy (34,8 godz.).²⁶ Najbardziej rozwinięte kraje europejskie takie, jak Luksemburg, Niemcy, Francja czy Wielka Brytania plasują się pod tym względem w przedziale między 35 a 38 roboczogodzin tygodniowo. Podawany w statystykach wymiar czasu

²³ por. M. Cyrek, *Uelastycznienie pracy jako rozwiązanie instytucjonalne w uwarunkowaniach gospodarki usługowej*, s. 7(w:) <http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt14/31.pdf> (pobrano 29.05.2016 r.)

²⁴ Por. G. Becker, *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Warszawa 1990, s. 20-27

²⁵ Por. N.G. Mankiw, *Principles of economics*. Mason, Ohio 2004, s. 4

²⁶ Przeciętny tygodniowy czas pracy osób zatrudnionych w głównym miejscu pracy; <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (pobrano 4.04.2016 r.)

pracy opiera się jedynie na ewidencjonowanej liczbie godzin pracy. Pomija tym samym wykonywanie części obowiązków zawodowych poza oficjalnymi godzinami pracy²⁷ – zjawisko szczególnie nasilające się w okresach wzrastającego poziomu bezrobocia i trudności w egzekwowaniu prawa.

Zbyt długa i uciążliwa praca powoduje przeciążenie pracownika, co w konsekwencji prowadzi do wielu negatywnych zjawisk w zakresie jego zdrowia psychicznego i fizycznego, a nawet do śmierci z przepracowania.²⁸ Zdaniem naukowców, szczególnie niebezpieczne pod tym względem jest wykonywanie stresującej pracy w wymiarze przekraczającym sześćdziesiąt godzin tygodniowo, przez osoby mające ponad pięćdziesiąt nadgodzin w miesiącu oraz nie wykorzystujące w co najmniej połowie pełnego wymiaru przysługującego im urlopu wypoczynkowego.²⁹ Jednak nawet krótsza niż sześćdziesięciogodzinna (w wymiarze tygodniowym) praca, nie pozostaje obojętna dla zdrowia pracownika. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez fińskich i brytyjskich naukowców,³⁰ praca powyżej pięćdziesięciu pięciu godzin w tygodniu prowadzi do ograniczenia funkcji poznawczych ludzkiego mózgu, gdyż pozbawia mózg potrzebnego mu odpoczynku.³¹ Okazało się ponadto, że osoby wykonujące pracę dłużej niż przez jedenaście godzin na dobę, są o 2,4-rza bardziej narażone na wystąpienie poważnej odmiany depresji, niż pracujący 7-8 godzin dziennie.³²

Liczne publikacje naukowe, opisujące konsekwencje zdrowotne pracoholizmu,³³ wskazują także na inne psychofizyczne oznaki przepracowania. Wśród najczęściej wymienianych skutków nadmiernego obciążenia pracą znajduje się osłabienie koncentracji, przewlekłe zmęczenie, choroby układu sercowo-

²⁷ Nie rozliczane godziny poświęcone na pracę zawodową wykonywaną w zakładzie pracy lub przestrzeni prywatnej pracownika, np. w jego domu

²⁸ Zjawisko nagłej śmierci w wyniku przepracowania zostało po raz pierwszy opisane w Japonii w 1969 roku, zaś od 1982 roku tę jednostkę chorobową zaczęto określać mianem *karōshi*. Obecnie *karōshi* odnosi się do przypadków zgonów lub poważnego uszczerbku na zdrowiu spowodowanych schorzeniami krążeniowo-sercowymi, których przyczyną jest nadciśnienie i miażdżycy, połączone z bardzo silnym przeciążeniem pracą i stresem; źródło: *Karōshi – zapracuj się na śmierć* (w:) <http://obserwatorpolityczny.pl/?p=19552> (pobrano 26.05.2016 r.). Szacuje się, że rocznie z przepracowania w samej tylko Japonii umiera ponad 10 tys. pracowników, jednak do tej liczby należy dodać kolejne 10 tys. osób, które w wyniku przepracowania popełniają samobójstwo (zjawisko określane mianem *karōjisatsu*); źródło: *Karoshi i karōjisatsu – pracoholizm po japońsku* (w:) <http://www.uzaleznieniabehawioralne.pl/pracoholizm/karoshi-i-karōjisatsu-pracoholizm-po-japonsku/> (pobrano 26.05.2016 r.)

²⁹ por. *Karōshi – zapracuj się na śmierć* (w:) <http://obserwatorpolityczny.pl/?p=19552> (pobrano 26.05.2016 r.)

³⁰ Badanie zostało przeprowadzone przez naukowców z Fińskiego Instytutu Medycyny Pracy oraz Collegium Uniwersyteckiego w Londynie, którzy w latach 1997-1999 oraz 2002-2004 poddali ocenie stan zdrowia 2214 brytyjskich urzędników w średnim wieku, zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin pracy

³¹ por. *Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II Study*, M. Virtanen, et al. "American Journal of Epidemiology". 2005, Vol. 169 No. 5, p. 596-605 (w:) <http://aje.oxfordjournals.org/content/169/5/596.full?sid=1811e6dc-01a8-45f3-b887-14070f7293e6> (pobrano 26.05.2016 r.)

³² por. *Zbyt długie godziny pracy prowadzą do depresji* (w:) http://londynek.net/ukipedia/article?jdnews_id=3362490 (pobrano 27.05.2016 r.)

³³ Szerzej na ten temat w: D. Malinowska, S. Staszczuk, A. Tokarz, *Pracoholizm – wskazania dotyczące diagnozy oraz przegląd działań interwencyjnych*, "Medycyna Pracy". 2015 nr 66 (1), s. 71,83; *Rola czynników psychicznych w rozwoju chorób*, B. Kowalewska i in. "Problemy Pielęgniarstwa". 2011, nr 19 (1), s. 134-141

naczyniowego,³⁴ wrzody żołądka i inne zaburzenia gastryczne, a także podatność na różne inne choroby.³⁵

W procesie regeneracji organizmu, równie istotną rolę, jak sam wymiar czasu wolnego, odgrywa pora oraz intensywność przeżywania fazy odpoczynku. Jakość snu wpływa na poziom wydzielania się hormonu wzrostu i odradzanie się neuronów, ale także na utrwalanie się pamięci.³⁶ Zgodność biologicznego rytmu odpoczynku z dobą astronomiczną determinuje natomiast subiektywną ocenę poziomu czujności i senności, a w konsekwencji wahania sprawności umysłowej, koordynacji wzrokowo-ruchowej, wrażliwości na bodźce słuchowe i wzrokowe oraz tolerancję stresu różnego pochodzenia.³⁷

Negatywne konsekwencje braku równowagi między pracą i życiem osobistym wykraczają jednak poza sferę zdrowia pracownika. Ograniczanie czasu prywatnego na rzecz działalności zawodowej prowadzić może do zaburzeń relacji interpersonalnych, w tym przede wszystkim z pracodawcą, współpracownikami, klientami i członkami rodziny. Zakłócenia w stosunkach między jednostką a otoczeniem stają się z kolei przyczyną dodatkowego stresu, skutkującego nierzadko zwiększoną absencją w pracy,³⁸ wzrostem współczynnika rotacji personelu, pogorszeniem wydajności, kreatywności i jakości wykonywanej pracy, zwiększoną wypadkowością w pracy, czy też stratami wynikającymi z nieetycznych działań personelu przedsiębiorstwa.³⁹

Więcej godzin przeznaczonych przez pracowników na wykonywanie obowiązków zawodowych nie przekłada się na wzrost wydajności pracy. Okazuje się nawet, że w większości krajów charakteryzujących się ponadprzeciętnym czasem pracy⁴⁰ przypadającym na jednego pracownika, PKB jednej roboczogodziny jest mniejsze niż w krajach z tzw. "krótkimi tygodniami pracy". Szczególnie wyraźnie jest to widoczne na przykładzie takich państw, jak: (1) Meksyk, Chile, Rosja, Łotwa, Polska, czy Estonia⁴¹ – krajów z jednym z najdłuższych wymiarów czasu pracy

³⁴ U osób, które regularnie pracują w nadgodzinach, ryzyko zawału serca wzrasta nawet o 80%; K. Polak, *Pracownik "na luzie" jest wydajniejszy od wypalonego nerwusa* (w:) <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/rynek-pracy/pracownik-na-luzie-jest-wydajniejszy-od-wypalonego-nerwusa/> (pobrano 28.05.2016 r.)

³⁵ por. J. Miśków, *Japońskie karōshi, czyli śmierć z przepracowania* (w:) <http://www.pulshr.pl/rynek-zdrowia/japonskie-karoshi-czyli-smierc-z-przepracowania,16244.html> (pobrano 25.02.2014 r.)

³⁶ por. M. Skalski, *Zegar życia*. "Wprost". 2005, nr 44, Dodatek specjalny, s. 1

³⁷ K. Zużewicz, *Jak tyka zegar biologiczny człowieka?* *Medycyna i pasje*, sierpień 2010, s. 14 (w:) <http://czelej.com.pl/images/file/mip%20fragmenty/Zegar%20biologiczny.pdf> (pobrano 24.05.2016 r.)

³⁸ Szacuje się, że w 2011 r., jedynie z powodu depresji, na zwolnieniu lekarskim przebywał co dziesiąty europejski pracownik, zaś do 2030 r. depresja stanie się najczęstszą przyczyną niezdolności do pracy; por. R. Tomaszewska-Lipiec, *Równowaga praca – życie pozazawodowe czynnikiem wspomagającym rozwój zawodowy*. "Polityka społeczna". 2014, nr 3, s.19; ponoszone przez pracodawców koszty wynikające z depresji, na którą cierpią pracownicy szacuje się w samej tylko Unii Europejskiej na 54 miliardy euro, podczas, gdy w Stanach Zjednoczonych Ameryki wynoszą one 37 miliardów euro, zaś w Australii 7,5 miliarda euro; *Infographics on depression 2015* (w:) http://eddas.eu/wp-content/themes/lundbeck/resources/infographics_on_depression_2015.pdf (pobrano 28.05.2016 r.)

³⁹ por. R. Tomaszewska-Lipiec, *Równowaga praca – życie pozazawodowe czynnikiem wspomagającym rozwój zawodowy*. op. cit., s.19

⁴⁰ W 2014 r. przeciętny roczny wymiar czasu pracy w krajach OECD wyniósł 1770 godzin; OECD, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS> (pobrano 11.04.2016 r.)

⁴¹ Według danych OECD w 2014 r. przeciętna roczna liczba godzin pracy wynosiła w: Meksyku – 2228, Chile – 1990, Rosji – 1985, Łotwie – 1938, Polsce – 1923, czy Estonii – 1859; w tym samym czasie wydajność pracy jednej roboczogodziny (2010 PPPs) wyniosła w tych krajach odpowiednio: 18,5 USD,

i najmniejszym PKB przypadającym na jedną godzinę pracy, oraz (2) Norwegii, Holandii, Danii, Luksemburga i Niemczech – krajów, w których przy relatywnie małej liczbie godzin pracy, osiągnięta jest ponadprzeciętna⁴² wydajność pracy.⁴³

Przyjęcie użyteczności, jako kryterium oceny, ukierunkowuje czas na jednorazowe transakcje, pojedyncze wydarzenia, co wprowadza lęk i niepokój przed niepewnym jutrem, utrudnia doskonalenie zawodowe. Tymczasem, mistrzostwo w zawodzie oraz wszystkie relacje społeczne, by móc się rozwijać, wymagają czasu, instytucji trwałych oraz zakumulowanego doświadczenia.

Wymuszone lub dobrowolne ograniczanie życia prywatnego na rzecz pracy zawodowej, uniemożliwia jednostce planowanie i realizację wypoczynku, a także utrzymywanie kontaktu z rodziną.⁴⁴ Brak czasu na pielęgnowanie atmosfery wzajemności i duchowości, pozbawia rodzinę spoiwa, zaś osłabienie relacji między małżonkami wpływa na spadek współczynnika dzietności oraz wzrost liczby rozwodów.

Deficyt relacji rodzinnych ogranicza możliwość kształtowania umiejętności praktycznych i społecznych, odbiera poczucie bezpieczeństwa jej członkom, utrudnia przekazywanie wartości i formowanie tożsamości, gdyż każda rodzina jest "miejscem" tworzenia, gromadzenia, przetwarzania i gwarantowania osobie ludzkiej wielorakich wartości.⁴⁵ To, czy rodzice uczestniczą w wychowaniu dzieci, wpływa na rozwój psychiczny i emocjonalny formowanego w rodzinie młodego pokolenia. Kształtowane w rodzinie relacje przywiązaniowe stanowią bowiem nieodłączny element życia człowieka i wpływają na formy zachowań oraz więzi łączące członków społeczeństwa.⁴⁶ Jak twierdził F. A. von Hayek, człowiek w życiu rodzinnym uczy się, jak żyć w społeczeństwie,⁴⁷ zaś stopień zintegrowania rodziny, jej zaangażowanie w formowanie tożsamości oraz promowanie ładu moralnego kolejnych pokoleń, determinuje spójność kulturową społeczeństwa.⁴⁸

Zakończenie

Uczynienie czasu zasobem ekonomicznym powoduje, że wszelkie czynności podejmowane w czasie rozpatrywane są z punktu widzenia ich wpływu na wzrost stopy zysku i możliwości akumulowania kapitału. Takie podejście do kwestii czasu przynosi głęboką zmianę w całym systemie społecznym i gospodarczym. Wpływa na jakość życia jednostek i ich możliwość realizacji, jako osób ludzkich. Zagroza

24,1 USD, 22,7 USD, 25 USD oraz 27,6 USD; źródło: OECD (w:) http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_LV (pobrano 11.04.2016 r.)

⁴² Wartość przeciętna dla krajów OECD w 2014 r. wyniosła 45,9 USD, natomiast dla 19 krajów strefy Euro 52,3 USD (2010 PPPs); źródło: OECD (w:) http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_LV (pobrano 11.04.2016 r.)

⁴³ Według danych OECD w 2014 r. przeciętna roczna liczba godzin pracy wynosiła w: Norwegii – 1427, Holandii – 1425, Danii – 1436, Luksemburga – 1643 i Niemczech – 1371; w tym samym czasie wydajność pracy jednej roboczogodziny (2010 PPPs) wyniosła w tych krajach odpowiednio: 78,6 USD, 60,6 USD, 58,8 USD, 79,3 USD i 58,9 USD (2010 PPPs); źródło: OECD (w:) http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDB_LV (pobrano 11.04.2016 r.)

⁴⁴ por. *Czy praca szkodzi?* W. J. Paluchowski i in. Poznań 2014, s. 36-37

⁴⁵ *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II. op. cit.*, s.425

⁴⁶ por. J. Bowlby, *Przywiązanie*. Warszawa 2007, s. 39

⁴⁷ por. F. A. von Hayek, *Konstytucja wolności*. Warszawa 2007, s. 360, *passim*

⁴⁸ Jak twierdził B. Bjerke kulturę tworzą ludzie o jednakowej hierarchii wartości oraz zbliżonych poglądach na temat określonych rzeczy i sposobów osiągania celu; por. J. Bieńkowska, *Psychologiczne bariery zaspokajania potrzeb pracowników*. Diagnozowanie sytuacji pracy. Łódź 2013, s. 69

podstawom życia społecznego oraz możliwościom zaspokojenia potrzeb materialnych i duchowych jego uczestników.

Biorąc pod uwagę skutki, jakie niesie z sobą zawłaszczanie czasu wolnego, uzasadniona wydaje się ingerencja państwa w życie społeczno-gospodarcze. Troska o dobro wspólne wymaga jednak spojrzenia "ponad rynek" i poszukania odpowiedzi na pytania dotyczące fundamentów ładu instytucjonalnego oraz norm aksjologicznych leżących u jego podstaw. Tylko wtedy działające w interesie dobra wspólnego państwo, będzie w stanie tworzyć rozwiązania instytucjonalne, chroniące prawo własności, w tym prawo do czasu wolnego.

Streszczenie

Redukcja czasu prywatnego do czasu odpoczynku od pracy, daje przyzwolenie na wartościowanie go z punktu widzenia korzyści ekonomicznych. Czas stał się zasobem ekonomicznym, zaś granica między czasem prywatnym i czasem pracy staje się coraz bardziej płynna. Relatywizacja czasu niesie zaś z sobą konsekwencje, przede wszystkim w postaci zmiany postrzegania człowieka przez samego siebie, widzenia swojej roli w życiu rodzinnym oraz zmian w relacjach społecznych. Naruszanie równowagi między życiem prywatnym i pracą zawodową zagraża bezpieczeństwu jednostki i pokoleniowej ciągłości.

Słowa kluczowe: czas, czas prywatny, czas publiczny, czas pracy, praca, zdrowie, relacje społeczne, wydajność pracy

Summary

Reduction of private time to time, rest from work, give permission for the valuation of it from the point of view of economic benefits. Time became an economic resource, and the boundary between private time and working time becomes increasingly blurred. Relativization of time and brings consequences, primarily in the form of a change of perception by the man himself, view their role in family life and changes in social relations. Affect the balance between private life and professional life threatens the stability of the individual and society.

Key words: time, private time, public time, working time, work, health, social relations, labor efficiency

Bibliografia

1. Becker G., *Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich*. Warszawa 1990
2. Bieńkowska J., *Psychologiczne bariery zaspokajania potrzeb pracowników*. Diagnozowanie sytuacji pracy, Łódź 2013
3. Bowlby J., *Przywiązanie*. Warszawa 2007
4. Cyrek M., *Uelastycznienie pracy jako rozwiązanie instytucjonalne w uwarunkowaniach gospodarki usługowej* (w:) <http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt14/31.pdf> (pobrano 29.05.2016)
5. *Czy praca szkodzi?* W. J. Paluchowski i in. Poznań 2014
6. Durkheim E., *O podziale pracy społecznej*. Warszawa 1999
7. *Dyrektywa 2003/88/WE – niektóre aspekty organizacji czasu pracy z dnia 4 listopada 2003 roku* (w:) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10418&from=PL> (pobrano 29.05.2016 r.)
8. *Encyklopedia nauczania społecznego Jana Pawła II*, A. Zwoliński (red.). Radom 2003

9. Eures (w:) <http://www.eures.praca.gov.pl> (pobrano 23.07.2014 r.)
10. Hayek F. A., *Konstytucja wolności*. Warszawa 2007
11. Hirsch F., *The Social Limits to Growth*. Cambridge 1976
12. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (pobrano 4.04.2016)
13. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/HTML/?uri=URISERV:c10418&from=PL> (pobrano 29.05.2016)
14. *Infographics on depression 2015* (w:) http://eddas.eu/wp-content/themes/lundbeck/resources/infographics_on_depression_2015.pdf (pobrano 28.05.2016 r.)
15. *Karōshi – zapracuj się na śmierć* (w:) <http://obserwatorpolityczny.pl/?p=19552> (pobrano 26.05.2016 r.)
16. *Karoshi i karojisatsu – pracoholizm po japońsku* (w:) <http://www.uzaleznienia.behawioralne.pl/pracoholizm/karoshi-i-karojisatsu-pracoholizm-po-japonsku/> (pobrano 26.05.2016 r.)
17. *Konwencja nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy* (w:) <http://www.mop.pl/doc/html/konwencje/k001.html> (pobrano 2.04.2016 r.)
18. Latos-Miłkowska M., *Elastyczność czasu pracy* (w:) <http://czasopi.sma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/artukul/elastycznosc-czasu-pracy/> (pobrano 29.05.2016 r.)
19. *Long Working Hours and Cognitive Function: The Whitehall II Study*, M. Virtanen et al. "American Journal of Epidemiology". 2005, Vol.169 No.5 (w:) <http://aje.oxfordjournals.org/content/169/5/596.full?sid=1811e6dc-01a8-45f3-b887-14070f7293e6> (pobrano 26.05.2016 r.)
20. Malinowska D., Staszczuk S., Tokarz A., *Pracoholizm – wskazania dotyczące diagnozy oraz przegląd działań interwencyjnych*. "Medycyna Pracy". 2015, nr 66 (1)
21. Mankiw N.G., *Principles of economics*. Mason, Ohio 2004
22. Miśków J., *Japońskie karōshi, czyli śmierć z przepracowania* (w:) <http://www.pulshr.pl/rynek-zdrowia/japonskie-karoshi-czyli-smierc-z-przepracowania,16244.html> (pobrano 25.02.2014 r.)
23. North D. C., *Institutions*. "Journal of Economic Performance". Cambridge 199
24. OECD (w:) <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS> (pobrano 11.04.2016 r.)
25. Polak K., *Pracownik "na luzie" jest wydajniejszy od wypalonego nerwusa* (w:) <http://www.centrumrekrutacyjne.pl/artykuly/rynek-pracy/pracownik-na-luzie-jest-wydajniejszy-od-wypalonego-nerwusa/> (pobrano 28.05.2016 r.)
26. *Rola czynników psychicznych w rozwoju chorób*, B. Kowalewska i in. "Problemy Pielęgniarstwa". 2011, nr 19 (1)
27. Sen A., *Nierówności. Dalsze rozważania*. Kraków 2000
28. Skalski M., *Zegar życia*. "Wprost". 2005, nr 44, Dodatek specjalny
29. Sztompka P., *Socjologia*. Kraków 2002
30. Szulakiewicz M., *Religia i czas*. Toruń 2008
31. Tomaszewska-Lipiec R., *Równowaga praca – życie pozazawodowe czynnikiem wspomagającym rozwój zawodowy*. "Polityka społeczna". 2014, nr 3

32. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks Pracy* (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 z późn. zm.)
33. Wiącek A., *Prawo pracownika do wypoczynku a regulacja prawna czasu pracy*. Lublin 2015
34. Wilkin J., *Instytucjonalne i kulturowe podstawy gospodarowania. Humanistyczna perspektywa ekonomii*. Warszawa 2016
35. *Zbyt długie godziny pracy prowadzą do depresji* (w:) http://londynek.net/ukipedia/article?jdnews_id=3362490 (pobrano 27.05.2016 r.)
36. Zimbardo Ph., Boyd J., *Paradoks czasu*. Warszawa 2011
37. Zużewicz K., *Jak tyka zegar biologiczny człowieka?* *Medycyna i pasje* sierpień 2010 (w:) <http://czelej.com.pl/images/file/mip%20fragmenty/Zegar%20biologiczny.pdf> (pobrano 24.05.2016 r.)

BEZPIECZEŃSTWO ZDROWOTNE – UJĘCIE INTERDYSCYPLINARNE

Bezpieczeństwo w perspektywie następnych pokoleń – zdrowe życie, dorastanie i starzenie się

1

Irena BABETS
Helena MAREK
(redakcja naukowa)



Poznań 2016