

Czas wolny w kontekście czasu pracy

Free time in the context of working time

Key words: time, human being, life, family, professional work, division, unity of divided time.

Summary: Time of human being life is perceived as a special value passing irretrievably and if it is not filled by useful activities, it is lost. J. Danecki expresses this value within the symbiosis between two life areas: work and free time and he described it as "the unity of divided time". Working time is connected to free time and the effects of staggering between family and professional areas is felt more and more by employees. The considerations below concern their relations.

Wprowadzenie. Czas życia człowieka traktowany jest jako wartość szczególna, mijająca bezpowrotnie i jeśli nie jest zapełniona w części dyspozycyjnej czynnościami użytecznymi, bywa po prostu stracona. J. Danecki, wartość tę ujął w symbiozie dwu sfer życia – pracy i czasu wolnego, co określił jako „jedność podzielonego czasu” (J. Danecki, 1974, s. 5 za: A. Rajkiewicz, 2001, s. 245). Czas pracy nierozzerwalnie wiąże się z czasem wolnym, a skutki zachwianej równowagi między sferą rodzinną i zawodową coraz dotkliwiej odczuwają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Wzajemnym ich relacjom poświęcone zostaną niniejsze rozważania.

Czas wolny wartością autoteliczną. Człowiek współczesny w niezwykle szybko zmieniającym się świecie przywiązuje szczególną uwagę, a nawet nadaje niezwykłą rangę – czasowi wolnemu. Czas ten zaczyna być traktowany nie tylko w ujęciu tradycyjnym, tj.: w minutach, godzinach, w dniach, miesiącach i latach, lecz także w wymiarze jakościowym. Czas wolny jest wartością autoteliczną i cenną, albowiem pozostającą w niedoborze. Obecnie staje się jedną z obiektywnych potrzeb społecznych, a także miarą poziomu i stylu życia społeczeństw (M. Bombol, A. Dąbrowska, 2003). *Czas wolny* definiowany jest jako czas odpoczynku, rekreacji, czas pozostający po wykonaniu pracy zawodowej, obowiązków rodzinnych, zabiegów higieny osobistej. Składa się on z czasu niezbędnego dla odnowy sił zużytych w toku pracy zawodowej oraz czasu niezbędnego do samoobsługi, zaspokojenia pozazawodowych potrzeb duchowych, kształcenia się, konsumpcji dóbr kultury, rekreacji itp. Wyznaczenie optymalnego czasu wolnego według niektórych autorów odpowiada różnicy między długością doby i optymalnym czasem pracy; według innych zaś jest czasem, który powinien zapewniać człowiekowi możliwości odpoczynku oraz samorozwoju i stanowić punkt wyjścia do wyznaczenia czasu pracy, na który przypadłaby pozostała część doby (T.W. Nowacki, K. Korabiowska-Nowacka, B. Baraniak 2000, s. 43).

Czasy współczesne charakteryzuje wzrost ilości czasu wolnego, który związany jest z ustawowym skracaniem czasu pracy, tj.: wprowadzeniem płatnych urlopów, zwiększeniem liczby dni wolnych od pracy w tygodniu, a także ograniczaniem długości dnia pracy (W. Furmanek 2008, s. 149). Skracanie czasu pracy stało się celem polityki spo-

łecznej i hasłem związków zawodowych w całej Europie już na początku lat pięćdziesiątych, gdy obowiązująca norma tygodniowa wynosiła 48 godzin. W drugiej połowie XX wieku następował sukcesywnie ogromny przyrost czasu wolnego dzięki ustawowemu, a głównie układowemu, skracaniu czasu pracy. W efekcie w 2000 r. średni taryfowy czas pracy w skali tygodnia w krajach Unii Europejskiej nie przekraczał 40 godzin tygodniowo. Wskaźniki te stanowią miarę postępu społecznego, sprzyjającego zdrowiu pracowników, wydłużaniu życia i poprawie warunków egzystencji. Należałoby uznać je więc za czynniki humanizacji życia zawodowego, gdyby tym osiągnięciom polityki społecznej nie towarzyszyły także niekorzystne zmiany w sferze czasu i jego organizacji, które narastają w bieżącej dekadzie obecnego stulecia. Są nimi m.in.:

- (1) wzrost czasu wolnego „niechcianego” w związku z rosnącym bezrobociem, „godziny puste” trudne do zagospodarowania w pracach dorywczych, wywołujące ujemne skutki psychiczne pozostawania pod ciągłą presją obawy o utratę pracy; wzrost czasu wolnego młodzieży (2008, s. 149), która po ukończeniu szkoły nie chce lub nie ma możliwości podjęcia pracy zawodowej;
- (2) różnice przyrostu czasu wolnego w poszczególnych kategoriach zatrudnienia, polaryzacja godzin przepracowanych idąca w kierunku odwrotnym niż we wcześniejszych fazach gospodarki przemysłowej, zjawisko „pracoholizmu”, „wypalenia zawodowego” oraz syndromu „chronicznego zmęczenia”, a nawet nagłej śmierci w wyniku przepracowania;
- (3) zmiany organizacyjne w kształtowaniu czasu pracy wymuszające nowy rytm pracy i wypoczynku, wynikające z elastycznych form czasu pracy oraz nietypowych prac w nietypowych wymiarach i porach – praca w dni wolne, ustawowo lub zwyczajowo, prowadzące niejednokrotnie do dezorganizacji życia rodzinnego, kontaktów społecznych czy zaburzenia utrwalonego rytmu wypoczynku (H. Strzezińska, [w:] D. Walczak-Duraj, 2003, s. 37).

Ponadto ustawowe ograniczanie czasu pracy nie zawsze powoduje jego zmniejszenie w praktyce i tym samym wzrost czasu wolnego ludzi pracujących. Na przykład pracownicy samodzielni – wg danych Eurostatu – pracują w rzeczywistości po 49–55 godzin tygodniowo, średnio o 9,5 godziny dłużej niż pracownicy „najemni”. Przekraczanie obowiązujących norm tygodnia pracy spotykane jest zwłaszcza w takich branżach, jak: transport, gospodarka magazynowa i łączność, handel i usługi, obsługa nieruchomości i firm. Rzadziej dotyczy to robotników, dwukrotnie częściej pracowników umysłowych, a jeszcze liczniej personelu kierowniczego. Paradoksalnie linię podziału w dostępie do rosnących wymiarów czasu wolnego określa i ogranicza poziom kwalifikacji oraz stopień odpowiedzialności wymagający większego zaangażowania czasu aniżeli w przypadku niżej wykwalifikowanych pracowników, a także praca w różnych branżach, zwłaszcza w sferze usług (2003, s. 39–41).

Jednym z paradoksów związanych z problematyką wzajemnych relacji czasu pracy i czasu wolnego jest także jednoczesne dążenie ludzi do strukturyzacji czasu oraz do kwestionowania jej jako czynnika hamującego spontaniczność, swobodę postępowania, możliwość wycofania się z sytuacji przymusu i nieakceptowanej normy. I tak, osoby mające pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, dorywczą, tymczasową, pragną, aby czas ich pracy się wydłużył, dając poczucie pełnowartościowego zatrudnienia, za które gotowi są świadczyć dodatkowe godziny i dni pracy. Rośnie liczba ludzi dotkniętych pracoholizmem, którzy nawet, gdy mogą zmniejszyć czas pracy – nie czynią tego, a w sytuacjach przymusowego odpoczynku nie mogą doczekać się powrotu do instytucji ich zatrudniającej (Z. Ratajczak, [w:] Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, 2006, s. 27).

Według badań CBOS-u, wśród czynnych zawodowo niemal co drugi Polak (48%) stwierdza, że obecnie ma mniej czasu dla siebie niż pięć lat temu. Mniej niż dziesięć godzin tygodniowo ma dla siebie co szósty badany (16%), kompletny brak czasu wolnego w ciągu tygodnia odczuwa z kolei co ósmy Polak (13%). Niemożność zaspokojenia takich potrzeb, jak: (poza odpoczynkiem) przede wszystkim życie rodzinne i towarzyskie, a także różnego typu potrzeby kulturalne, niewątpliwie negatywnie wpływa na jakość życia społeczeństwa¹.

Czynniki wpływające na rozmiary czasu wolnego Polaków zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela 1. Powody zmniejszania i zwiększania się czasu wolnego Polaków (2003)

Powody zmniejszenia się ilości wolnego czasu w ciągu ostatnich pięciu lat	N=307	Powody zwiększenia się ilości wolnego czasu w ciągu ostatnich pięciu lat	N=231
Związane z pracą (podjęcie pracy, zwiększenie wymiaru obowiązków i inne)	54%	Związane ze stanem zdrowia i wiekiem (przejsie na rentę, emeryturę, niemożność podejmowania się obowiązków i inne)	43%
Związane z życiem rodzinnym (narodziny dziecka, założenie rodziny i inne)	28%	Związane z pracą (brak pracy, jej utrata, zmniejszenie wymiaru obowiązków i inne)	29%
Związane z nauką (podjęcie nauki, studiów, więcej zajęć, dodatkowe kursy i inne)	10%	Związane z życiem rodzinnym (usamodzielnienie się dzieci lub wnuków, ciąża lub narodziny dziecka)	16%
Związane ze stanem zdrowia i wiekiem (trudności z podołaniem obowiązkom)	5%	Związane z nauką (zakończenie edukacji, mniej zajęć)	7%
Inne	14%	Inne	12%

Czas pracy i czas wolny stały się współcześnie kluczowymi przedmiotami sporu między pracodawcami a pracownikami. Postęp cywilizacyjny i wzrastający poziom życia, w szczególności materialnych warunków bytu, przyczyniają się do wzrostu społecznego znaczenia czasu. Wiedza o strukturze czasu (czas pracy a czas wolny) staje się istotnym elementem polityki społecznej, zmierzającej do poprawy jakości życia. W ostatnich dziesięcioleciach wzrasta zainteresowanie badaniami budżetu czasu w sferze społecznej działalności człowieka, prowadzonymi zarówno przez Główny Urząd Statystyczny, jak i różne ośrodki naukowo-badawcze. Dostarczają one bogatego i różnorodnego materiału empirycznego, odnoszącego się do dorosłej populacji Polaków, dzieci i młodzieży, wybranych grup społecznych i zawodowych. W warunkach tworzącej się gospodarki rynkowej trudno nie dostrzec zmian w sposobie spędzania czasu wolnego, stosunku do pracy, życia rodzinnego. Ostatnio wiele miejsca poświęca się m.in. problematyce dni wolnych od pracy, która stała się przedmiotem dyskusji publicznej. Wiele kontrowersji budzi np. praca zarobkowa w niedziele i dni świąteczne, szczególnie handlowców. Pod wpływem kultury masowej czas globalny zaczyna dominować w świadomości społecznej, a efektem jest dyfuzja wzorców świętowania i spędzania czasu wolnego. Coraz bardziej daje się więc zaobserwować upodabnianie się niedzieli do dnia powszedniego i zacieranie się tradycyjnego podziału doby na dzień, czyli czas pracy i noc – czas snu, odpoczynku. Sprzyjają temu otwarte przez 24 godziny na dobę placówki handlowe, gastronomiczne, i inne usługowe (2003, s. 44–46).

Inny kontekst spędzania czasu w niedzielę ma charakter ekonomiczny. Nie można nie dostrzec faktu, iż dla wielu ludzi praca w niedzielę i dni świąteczne to możliwość

¹ Centrum Badania Opinii Społecznej, Co Polacy robią w wolnym czasie? Komunikat z badań, Warszawa, sierpień 2006, <http://www.cbos.pl>

pozyskania środków finansowych na życie, polepszenia sytuacji materialnej rodziny, zagwarantowania jej podstaw egzystencji. Nie sposób także nie odnotować, iż zmieniający się rynek pracy, kierujący ofertę do ludzi wykształconych spowodował, że soboty i niedziele stały się dniami intensywnej pracy edukacyjnej. W procesie tym uczestniczy zarówno kadra wykładowców, administracja szkół, jak i zainteresowani pobieraniem usług edukacyjnych na różnym poziomie nauczania (M. Bombol, A. Dąbrowska, 2003, s. 46).

W świetle powyższych rozważań można stwierdzić, iż czas pracy pomimo formalnego skracania, ulega faktycznemu, często nieformalnemu i dodatkowo nieopłaconemu wydłużaniu, ze wszystkimi negatywnymi konsekwencjami tego zjawiska. Czas ten stał się jednocześnie czynnikiem warunkującym jakość życia w pracy i poza nią. Między jakością pracy jednostki w organizacji i jakością życia pozazawodowego zachodzi sprzężenie zwrotne. Na szczycie w Brukseli w 2001 r. uznano, iż jednym z podstawowych wymiarów jakości pracy jest właśnie równowaga między pracą a życiem pozazawodowym (S. Borkowska 2004, s. 53). Czas wolny determinuje natomiast nie tylko wypoczynek i restytucję siły roboczej, lecz jest także niezbędnym warunkiem wypełniania wszelkich innych funkcji życiowych człowieka, pełnienia ról rodzinnych, uczestnictwa w życiu publicznym i w szeroko rozumianej kulturze (Z. Ratajczak, 2006, s. 27). A atem równowaga między nimi będzie stanowić dominujący czynnik zdrowia i sukcesu współczesnego człowieka.

Czas wolny jako antyteza pracy. Relacje między pracą człowieka i jego życiem po powrocie do domu lub po jej zakończeniu są bardzo złożone. Granica między pracą a czasem wolnym ma ważne znaczenie regulacyjne, pozwala kreować dystans psychologiczny między pracą a podmiotem pracy. Równowaga między pracą a życiem budowana jest w 3 wymiarach (obiektywnych i subiektywnych): (1) wymiar czasu (proporcja ilości czasu spędzanego na wypełnianiu zobowiązań pracowniczych i czasu wolnego przeznaczonego na odpoczynek); (2) wymiar energii (siły); (3) wymiar gratyfikacji materialnej (Z. Ratajczak, 2007, s. 166–168).

Wydatek energetyczny w czasie wykonywania pracy powoduje poczucie zmęczenia i wyczerpania emocjonalnego, które z kolei zmusza człowieka do wypoczynku. Tylko po odpoczynku będzie on mógł odzyskać utraconą energię i kontynuować pracę. Odnowa sił jest ważna, ponieważ pozwala ludziom podejmować nowe zadania i zapobiega zmęczeniu, które jest jedną z przyczyn problemów zdrowotnych. Cykl pracy i wypoczynku jest dyktowany przez czas pracy i powtarzany codziennie rytmem (2007, s. 167). Czas wolny stanowi przerwę w codziennym toku zdarzeń i pozwala nam zyskać dystans wobec spraw, w których uczestniczymy, jest okazją do samokontroli i autoterapii. Aktywność człowieka charakteryzować powinny wówczas: dobrowolność (zajęcie nie może mieć charakteru obowiązkowego), niezarobkowość (zajęcie nie może stanowić podstawowego źródła dochodu) oraz przyjemność (W. Furmanek, 2008, s. 149).

Najczęściej jednak wymagania pracy w czasie wolnym interferują z innymi obowiązkami, dlatego też podnoszoną i dyskutowaną kwestią jest rola pracy i czasu wolnego w życiu współczesnego człowieka oraz wzajemny stosunek obu tych pojęć. Nie ma tylko człowieka pracy bądź tylko człowieka czasu wolnego. Można zapytać, jaki wpływ na zachowanie się człowieka w czasie wolnym wywiera praca, jej treść i charakter, a także jaką rolę w stosunku do godzin spędzonych w pracy spełnia czas wolny? Pytania te mają tym większe znaczenie, że nie rozstrzygnięty został do końca spór o istotę ludzkiej pracy. Praca bowiem stale podlega ewolucji. Można stwierdzić, iż problematyka czasu wolnego formułowana jest zasadniczo w odmiennych kategoriach: jako napięcie bilansu czasowego, jako kwestia wyboru pomiędzy aspiracjami materialnymi i niemater-

rialnymi, jako zagadnienie optymalnego wykorzystania czasu. Coraz wyraźniej zarysowują się współzależności pomiędzy wymiarem czasu pracy i czasu wolnego a wydajnością pracy, poziomem zarobków i standardem konsumpcji. Na współzależność tę wpływa także charakter potrzeb ludzkich i preferowane społecznie wzorce życia. Bez pojęcia pracy nie byłoby przecież pojęcia czasu wolnego (S. Czajka, 1979, s. 10–12).

Według J. Daneckiego (J. Danecki, 2001, s. 39–46), między czasem pracy a czasem niepracy wyrosło ostre przeciwieństwo. Problemem staje się sytuacja, kiedy czas pracy i czas od niej wolny odczuwane są przez pracownika jako przeciwstawne płaszczyzny życia. Czas wolny stał się negatywem pracy; ściślej mówiąc – to praca stała się negatywem, w stosunku do którego czas „osobisty” nabiera cech upragnionych i pozytywnych. Praca została sprowadzona do roli przykrego acz koniecznego środka; jej walor wyraża się w stopniu, w jakim zapewnia możliwość egzystencji i przyjemnego spędzenia pozostałego czasu; jej miernikiem i najistotniejszą treścią stał się pieniądz. Czas wolny ujawnia się więc jako antyteza pracy – jej absolutne przeciwstawienie. Nie przypadkiem formułuje się jego definicje w kategoriach czysto negatywnych: jako czas niesprzedany, nieskrępowany, niepoddany ścisłym rygorom, kontroli, podporządkowaniu. Przewyciężeniu tej antynomii i nowej syntezie podzielonego czasu ludzkiego, w której zmieni się tradycyjna koncepcja czasu pracy, jak i czasu wolnego służyć mają według wspomnianego autora dwa rozwiązania.

Pierwsze z nich zakłada, iż jeśli losy pracy uważa się za przesądzone, czas wolny ujmowany być może tylko w kategoriach wytchnienia i rekompensaty; pozostaje on i zawsze pozostawać musi jedyną sferą samoekspresji, „czasem życia” wobec czasu wykreślonego z życia, oddanego wydatkowaniu energii roboczej (2001, s. 48). Jeśli tezę wyjściową uczynić przekonanie o tym, że współczesna praca, wysoko zmechanizowana i zorganizowana, nie może dawać człowiekowi wewnętrznej satysfakcji, to w tym względzie praca ta nie może zmienić swego charakteru. Skoro tak się dzieje, to należy poza pracą szukać możliwości zaangażowania, rozwoju i satysfakcji dla człowieka pracującego. A poza pracą, to znaczy w czasie wolnym (J. Danecki, 1967, s. 57 za: S. Czajka, 1979, s. 13). Konsekwencje tego stanowiska są wielorakie. Postuluje się nawet zaniechanie w przedsiębiorstwach działań na rzecz poprawy warunków pracy, jej uprzyjemnienia lub uatrakcyjnienia i skoncentrowanie uwagi na czasie wolnym. W taki sposób praca zostanie ostatecznie oddzielona od czasu wolnego. Życie ludzkie podzielone zostanie na pracę – przykrą konieczność, sferę egzystowania i czas wolny – dający możliwość wyrażenia osobowości, satysfakcję itp. Zmianom jedynie mogą podlegać ilościowe proporcje: coraz krótszy czas pracy – dłuższy czas wolny (S. Czajka, 1979, s. 13).

W drugim rozwiązaniu – niezależnie od swej funkcji regeneracyjnej – wolny czas (stwarzając nowe szanse rozwoju zdolności i umiejętności jednostki) wpływać musi na twórcze przeobrażenia charakteru pracy. Upowszechnienie czasu wolnego staje się zatem istotnym czynnikiem przyspieszającym przekształcanie w „prawdziwy czas życia” całej działalności ludzkiej. Nie trzeba dowodzić, jak olbrzymie znaczenie praktyczne ma jasny wybór między tymi przeciwstawnymi koncepcjami, jak dalece wybór ten musi rzutować na organizację społeczną, klimat życia politycznego, treść i kierunki wychowania (J. Danecki, 1974, s. 48). Skłaniając się ku drugiemu z zaproponowanych rozwiązań, można przyjąć za J. Kargulem, iż współczesność odkrywa i ujawnia nowe perspektywy postrzegania relacji: człowiek–czas wolny. Zasadnicze przemiany cywilizacyjne i kulturowe wymuszają inne postrzeganie i traktowanie kategorii czasu wolnego. Refleksję tę spowodowały bowiem trzy typy zmian: przemieszanie czasu wolnego z czasem pracy (np. w zawodach twórczych i tzw. wolnych zawodach); przymusowe uwolnienie

od pracy (bezrobocie) oraz niestabilność w stabilności czasu wolnego (J. Kargul, 2005, s. 108–111). G. Pronovost, jeden z czołowych ekspertów socjologii czasu wolnego, w artykule „Gdy praca stanie się czasem wolnym” przewiduje, iż „w nowym stuleciu znikną praca i czas wolny jako takie. Będziemy mogli pracować wszędzie i w dowolnym czasie odpoczywać, a jednym z największych wyzwań będzie zapewne uczenie się uczenia oraz uczenie się interpretacji rzeczywistości” (G. Pronovost, 2000 za: A. Rajkiewicz, 2001, s. 249). W swoich poglądach autor ten nie jest odosobniony. Francuski teoretyk A. Gorz proponuje bowiem przededefiniowanie dotychczasowej koncepcji pracy i rozwiązanie problemu wolego czasu sugerując, by roboczy rok nie przekraczał 1000 płatnych godzin roboczych oraz stworzenie instytucji, które miałyby na celu proponować ludziom alternatywne formy zajęć lub przedstawiłyby inne perspektywy związane z formami spędzania wolnego czasu czy zajęciami związanymi z realizowaniem siebie w różnych obszarach. Postuluje za redukcją czasu pracy. Proponuje także tak zorganizować czas wolny, by dawał człowiekowi maksimum satysfakcji i spełnienia siebie (za M. Wołóńciewicz, [w:] B. Rożnowski, A. Biela, A. Bańka 2006, s. 160).

Wykorzystanie czasu staje się więc jednym z ważniejszych, a jednocześnie trudniejszych zadań w życiu każdego człowieka. Sukces w znacznej mierze zależy od jakości działania, którego ważnym składnikiem jest dobra organizacja czasu. Współcześnie coraz więcej ludzi odczuwa brak czasu i trudności podołania stale piętrzącym się obowiązkom. Jak zauważa J. Karney, czas jest wartościowym, szczególnym zasobem, który wraz z upływem lat staje się coraz bardziej deficytową wartością. Marnotrawstwo tego nieocenionego dobra jest bardzo duże, co oznacza, że nie umiemy planować i organizować swojego czasu. Złe organizowanie życia polaryzuje się w dwóch przeciwstawnych biegunach: nudy oraz nadmiernego przeciążenia i deficytu czasu. Zła organizacja aktywności i odpoczynku, nieumiejętność właściwego wykorzystania czasu adekwatnie do potrzeb i możliwości w każdej fazie życia to straty nie do odrobienia. Reakcje człowieka na niewłaściwe wykorzystanie czasu są zawsze negatywne i mają szkodliwy, stresogenny wpływ na psychikę ludzką. Osoby „z nadmiarem czasu” przeżywają nastroje depresyjne, mają poczucie bezsensu życia, z kolei wiele osób nadmiernie przeciążonych obowiązkami, dążących do sukcesu i kariery kosztem czasu wolnego i odpoczynku, miewa stany permanentnego stresu, poczucie zmęczenia, niepokoju, przeżywa konflikty między pracą a życiem osobistym. To z kolei prowadzi do obniżenia odporności fizycznej i psychicznej oraz syndromu „wypalenia zawodowego”. Powstaje więc zjawisko „błędnego koła”, bowiem im gorsza gospodarka czasem, tym większa destrukcja działań (J. Karney, 2007, s. 97). Istnieje także duża różnica między czasem planowanym a wykorzystywanym realnie. Badania prowadzone przez psychologów pracy wskazują, że nawet przy dobrze zorganizowanej pracy straty czasu wynoszą od 30 do 40% (czas efektywnie wykorzystany jest ponad 30% mniejszy od zaplanowanego), dlatego zarządzanie czasem powinno mieć charakter zindywidualizowany, dostosowany do cech, możliwości i upodobań jednostki. Optymalne wykorzystanie cennego czasu osiągnąć można jedynie poprzez świadome, ciągłe i konsekwentne gospodarowanie nim. Tym zagadnieniem zajmuje się m.in. *koncepcja wykorzystywania czasu*, a więc ustalenia hierarchii celów i ich systematycznej realizacji, z uwzględnieniem własnego potencjału i konieczności wprowadzania zmian (2007, s. 98–101).

Tematykę zarządzania czasem włączyć należy także w zakres nauk społecznych. Zdaniem W. Furmanka, choć czas jest ważną wartością w pedagogice, to jednak nie zajmuje w niej poczesnego miejsca, nawet w pedagogice wartości (W. Furmanek, 2008, s. 150). Tymczasem autorzy raportu „Obszary permanentnej samoedukacji”, przygoto-

wanego przez zespół ekspertów pod przewodnictwem P. Lengrand, określili czas jednym z obszarów procesu dydaktycznego współcześnie rozwijającego osobowość uczącej się jednostki, obok: *komunikowania się, cielesności, przestrzeni, sztuki, obywatelstwa, moralności, techniki oraz nauki* (P. Lengrand, 1995). Coraz więcej osób postuluje włączenie do procesu kształcenia czasu zarówno jako wartości życiowej, ale również jako przestrzeni życia, która wymaga planowania. Umiejętność planowania nabywa się z kolei w procesie nauczania na wszystkich etapach kształcenia i doksztalcania oraz samokształcenia (T. Piątek, [w:] W. Furmanek, 2007, s. 382).

Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym. Po wielu latach względnej równowagi między pracą a życiem pozazawodowym, ustalonym w Europie po II wojnie światowej, przełom lat osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku dał początek swego rodzaju inwazji pracy na życie pozazawodowe. Zaburzenie owej równowagi wiąże się przede wszystkim z postępującymi procesami globalizacji, rozwoju technologii informacyjnej i telekomunikacyjnej, zmian demograficznych, wzrostu sektora usług, osłabienia roli zbiorowych stosunków pracy w związku z rosnącą ich indywidualizacją. Czynniki zakłóceń bezpośrednio wiążą się także z jakością zarządzania zasobami ludzkimi w zakładach pracy i wszelkimi nieprawidłowościami w tym względzie, jak np.: nieprawidłowy styl zarządzania, nietrafny dobór kadr, niedopasowanie pracy do kompetencji pracownika, brak przejrzystości zasad i procedur, brak otwartego systemu komunikacji i informacji, brak możliwości rozwoju pracowników i in. W krajach gospodarczo rozwiniętych zaburzenia modelu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym (*Work-Life-Balance*, tzw. *W-LB*) najczęściej dotyczą menedżerów najwyższego szczebla, polityków, dziennikarzy oraz wysokiej klasy specjalistów. Do grup najbardziej dotkniętych należą także: kobiety ze względu na obciążenie obowiązkami rodzinnymi, osoby niepełnosprawne, osoby zagrożone utratą pracy i o nikłych szansach na znalezienie porównywalnego zatrudnienia, osoby o niskich kwalifikacjach oraz pracujący na własny rachunek. Należy podkreślić, iż brak owej równowagi wywołuje negatywne konsekwencje zarówno dla pracowników, ich rodzin, jak i całego społeczeństwa, mające charakter społeczny i ekonomiczny (S. Borkowska, [w:] S. Borkowska, 2004, s. 56–59).

Na potrzebę zachowania równowagi między pracą a życiem poza nią zwracają uwagę teologowie, filozofowie, psychologowie, socjologowie, a nawet ekonomiści. Równowagę tę można rozpatrywać na poziomie jednostki, organizacji, grup pracowniczych i całego społeczeństwa. Jak pisze S. Borkowska, zachodzi ona wówczas, gdy praca nie zawłaszcza życia pozazawodowego człowieka i odwrotnie, gdy życie pozazawodowe nie dzieje się jej kosztem. Na poziomie jednostki równowaga ta oznacza zdolność łączenia pracy z innymi wymiarami życia ludzkiego – domem, rodziną, zdrowiem, aktywnością społeczną, zainteresowaniami. Z punktu widzenia organizacji zaś oznacza kreowanie takich sposobów pracy i warunków jej wykonywania, które odpowiadają potrzebom pracowników i klientów (2004, s. 54).

Równowaga między pracą a życiem pozazawodowym może być realizowana na różne sposoby. W praktyce krajów rozwiniętych zarysowały się dwa modele: amerykański i zachodnioeuropejski. Pierwszy cechuje dominacja dobrowolnych działań pracodawców na rzecz kształtowania modelu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym. Drugi model ma charakter socjalny i obligatoryjny. Jest nastawiony na politykę prorodzinną oraz rozwój elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Kraje członkowskie Unii Europejskiej podejmują wiele działań na rzecz poprawy jakości pracy, a przez to poprawy równowagi między pracą a sferą poza nią, w szczególności przez dyrektywy, których celem jest zapewnienie równego dostępu do pracy, do edukacji i rozwoju, do

wynagrodzeń, bez względu na formę zatrudnienia, wiek, płeć, pochodzenie, kolor skóry itd. Podejmują także wiele wysiłku w zakresie zapewnienia ochrony pracy i praw socjalnych (2004, s. 59).

Coraz częstsze włączenie pracodawców w działania na rzecz omawianej równowagi pozwalają na dostosowanie strategii łączących życie zawodowe z pozazawodowym tak, aby przyniosły one jak najlepsze skutki wykorzystania posiadanych zasobów na rzecz pracy, jak i na rzecz rozwoju kapitału ludzkiego w wymiarze rodzinnym. Z perspektywy pracownika osiągnięcie takiej harmonii nastąpić może między innymi dzięki wdrażaniu w firmach rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Mogą one dotyczyć wielu aspektów, np. organizacji czasu pracy, rozwiązań ułatwiających opiekę nad dzieckiem czy osobą zależną oraz urlopów macierzyńskich i wychowawczych. Dla pracownika bardzo korzystne jest łagodzenie konfliktu praca-rodzina i powstających na tym tle napięć i stresów, ograniczenie obaw o utratę pracy lub o pomijanie w procesie awansu, szansy na rozwój zawodowy. Dla organizacji działania takie mogą zaś skutkować: lepszym motywowaniem do pracy, poprawą punktualności pracownika i zapewnieniem terminowości realizacji zadań, ograniczeniem absencji spowodowanej obowiązkami opiekuńczymi, czy też łagodzeniem potencjalnych trudności powstających w związku z przerwą spowodowaną macierzyństwem i obowiązkami z tego wynikającymi (B. Balcerzak-Paradowska, [w:] C. Sadowska-Snarska, 2008, s. 23).

Rozwiązania na rzecz wspierania równowagi praca-życie, pozostające w dyspozycji organizacji, zawierają się w trzech kategoriach: *rozwiązania dotyczące czasu pracy*; *rozwiązania dotyczące miejsca pracy*; *rozwiązania dotyczące ogólnego wspierania środowiska pracy* (D. Clutterbuck, 2005, s. 107).

W działaniach tych funkcjonują najczęściej cztery główne grupy instrumentów. Są to:

- formy organizacji czasu pracy oraz niestandardowe formy zatrudnienia (skrócony czas pracy, elastyczne godziny pracy, umowy o świadczenie usług, telepraca, dopasowanie godzin pracy do indywidualnej sytuacji rodzinnej pracownika);
- urlopy i zasiłki oraz zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy udzielane z powodu obowiązków rodzinnych pracownika;
- świadczenia dla pracowników korzystających z alternatywnych form opieki nad członkami rodziny, jak np. dzieci, osoby starsze, niepełnosprawne;
- bonusy pracownicze przyznawane w związku z koniecznością godzenia pracy z obowiązkami opiekuńczymi w warunkach wysokich wymagań ze strony pracodawcy (D. Głogosz, [w:] C. Sadowska-Snarska, 2008, s. 60).

Codzienna praktyka zakładów pracy w omawianym zakresie ma często charakter incydentalny, sporadyczny i nie jest oparta na żadnych specjalnych programach. Przez program należy rozumieć oferowanie przez pracodawców swoim pracownikom różnych świadczeń i/lub udogodnień, do których nie są prawnie zobowiązani. Trudno zatem mówić o programie wtedy, gdy działania pracodawcy sprowadzają się do respektowania praw pracowniczych. Program powinien mieć ponadto charakter kompleksowego działania, podporządkowanego realizacji określonych celów, spójnych ze strategią firmy i oczekiwaniami pracowników. Jego powodzenie zależne jest zaś od przekonania pracodawców co do celowości stosowanych rozwiązań, korzyści ekonomicznych i społecznych oraz od doboru metod i środków, godzących w interesy obu stron. Tylko wtedy takie zakłady pracy będzie można określić mianem *przyjaznych rodzinie* (B. Balcerzak-Paradowska, [w:] Sadowska-Snarska, 2008, s. 24).

Podsumowanie. Równowaga pomiędzy życiem zawodowym a pozazawodowym, czyli czasem przeznaczonym na pracę a czasem wolnym jest niezbędna do prawidłowego funk-

cjonowania człowieka w każdej płaszczyźnie życia. W przeciwdziałaniu jej dysharmonii znaczącą rolę odgrywają działania państwa oraz rozwiązania prawne i organizacyjne stosowane w zakładach pracy. Rozwiązania te przynoszą korzyści obu podmiotom rynku pracy. Pracownikowi ułatwiają wypełnianie różnych ról społecznych i tworzą większą szansę na rozwój zawodowy. Organizacjom natomiast umożliwiają nie tylko pozyskanie wartościowych pracowników, ale przede wszystkim zatrzymanie ich w firmie. Należy więc podejmować wysiłki na rzecz rozwoju i promowania takich programów i rozwiązań, bowiem brak równowagi między pracą a życiem pozazawodowym będzie się pogłębiał.

Bibliografia

1. Balcerzak-Paradowska B., *Ocena kierunków zmian w polityce rodzinnej w aspekcie godzenia życia zawodowego z rodzinnym*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga. Praca – życie – rodzina*, Białystok 2008.
2. Bombol M., Dąbrowska A., *Czas wolny. Konsument – rynek – marketing*, Warszawa 2003.
3. Borkowska S., *Praca a życie pozazawodowe*, [w:] S. Borkowska (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Warszawa 2004.
4. Centrum Badania opinii społecznej, *Co Polacy robią w wolnym czasie?* Komunikat z badań, Warszawa, sierpień 2006, <http://www.cbos.pl>
5. Clutterbuck D., *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Kraków 2005.
6. Czajka S., *Z problemów czasu wolnego*, Warszawa 1979.
7. Danecki J., *Czas wolny. Mity i potrzeby*, Warszawa 1967, za: S. Czajka, *Z problemów czasu wolnego*, Warszawa 1979.
8. Danecki J., *Jedność podzielonego czasu*, Warszawa, 1974, za: A. Rajkiewicz, *Czas pracy w czasie życia*, [w:] R. Horodeński, E. Ozorkowski (red.), *Człowiek. Etyka. Ekonomia*, Białystok 2001.
9. Furmanek W., *Czas jako wartość w pedagogice współczesnej*, [w:] W. Furmanek (red.), *Czas jako wartość w pedagogice współczesnej*, Radom 2008.
10. Głogosz D., *Rezultaty programów praca–życie w krajach UE – korzyści dla pracowników i ich rodzin*, [w:] C. Sadowska-Snarska (red.), *Równowaga, praca – życie w aspekcie polskiego rynku pracy*, Białystok 2005.
11. Kargul J., *Obszary pozaformalnej i nieformalnej edukacji dorosłych: przestanki do budowy teorii edukacji całonocnej*, Wrocław 2005.
12. Karney J., *Psychopedagogika pracy*, Warszawa 2007.
13. Lengrand P., *Obszary permanentnej samoedukacji*, Warszawa 1995.
14. Nowacki T.W., Korabiowska-Nowacka K., Baraniak B. (red.), *Nowy słownik pedagogiki pracy*, Warszawa 2000.
15. Piątek T., *Planowanie działań – czas kategorią aksjologiczną pedagogiki pracy*, [w:] W. Furmanek, *Praca człowieka jako kategoria współczesnej pedagogiki*, Rzeszów – Warszawa 2007.
16. Pronovost G., *Gdy praca stanie się czasem wolnym*, Rzeczpospolita 2.11.2000 za: A. Rajkiewicz, *Czas pracy w czasie życia*, w: Horodeński R., Ozorkowski E. (red.), *Człowiek. Etyka. Ekonomia*. Białystok 2001.
17. Ratajczak Z., *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa 2007.
18. Ratajczak Z., *Psychologiczne aspekty funkcjonowania współczesnych organizacji*, [w:] Z. Ratajczak, A. Bańka, E. Turska, *Współczesna psychologia pracy i organizacji. Wybrane zagadnienia*, Katowice 2006.
19. Strzezińska H., *Czas pracy a humanizacja pracy i życia zawodowego na przełomie wieków*, [w:] Walczak-Duraj D. (red.), *Czy zmierzch pracy? Humanizacja w stosunkach pracy*, Tom 1, Płock – Warszawa 2003.
20. Wołoncej M., *Cywilizacyjne przemiany koncepcji pracy: współczesna kultura pracy i jej odzwierciedlenie w przystowiach*, [w:] B. Rożnowski, A. Biela, A. Bańka (red.), *Praca i organizacja w procesie zmian*, Poznań 2006.

Recenzent: dr Zbigniew Kramek