

Recenzja książki pod redakcją naukową Renaty Tomaszewskiej-Lipiec „Relacje praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki”, Bydgoszcz 2014

Praca zawodowa uczestniczy, bardziej lub mniej bezpośrednio, w życiu każdego człowieka, odciskając wyraźną i znaczącą pieczęć. Spełnia w tym życiu, na każdym jego etapie, wiele ważnych funkcji trudnych do wypełnienia w inny sposób. Można uznać, że człowiek jest skazany na pracę, a nawet musi uwzględniać jej udział w realizacji swojej biografii nawet wówczas, kiedy z jakichś powodów nie jest on pracownikiem. Czy jednak powyższa teza jest postawiona słusznie? Czy związki człowieka z pracą muszą mieć konotację pejoratywną? Odpowiedź na powyższe pytanie nie jest prosta i jednoznaczna. Praca jest rzeczywiście koniecznością, czasem wręcz przymusem, a jej wykonywanie wiąże się z ponoszeniem znaczących kosztów własnych, zwłaszcza osobistych.

Renata Tomaszewska-Lipiec, redaktor recenzowanej monografii, pisze we wstępie: „Ostatnie 30 lat badań empirycznych poświęconych zagadnieniu jakości życia i szczęściu przyniosło zaskakujące wyniki. Dobrostan jednostki nie jest zbyt zależny od jej wieku czy płci, a dostatek państwa wpływa na poziom dobrostanu obywateli, ale tylko po przekroczeniu pewnego stopnia zamożności. Głównym źródłem dobrostanu i najsilniejszymi korelatami szczęścia są relacje społeczne, udane życie rodzinne i małżeńskie, czas wolny. Jednocześnie jednak ten wymiar życia osobistego jest przez ludzi coraz bardziej zaniedbywany. Dlatego pogodzenie tych dwóch sfer, czyli osiągnięcie wysokiego poziomu Work-Life Balance, stanowi jedno z najważniejszych wyzwań współczesnych społeczeństw” (s. 16). Wśród najcenniejszych ludzkich wartości wciąż najwyżej sytuuje się rodzina, którą najmocniej identyfikować można z życiem osobistym jednostki; z kolei praca zawodowa pozostaje bardzo istotna i nieprzerwanie znajduje się w gronie tych właśnie wartości najcenniejszych. Coraz częściej jednak, w wielu przy-

padkach, życie zawodowe i pozazawodowe występują przeciwstawnie do siebie nawzajem, co prowadzi do występowania sytuacji konfliktowych. Współcześnie bezdyskusyjnie praca stanowi konieczną i niezbędną formę aktywności człowieka dorosłego, z której nie sposób zrezygnować. Stanowi ona niezbędną konieczność do wypełniania funkcji realizowanych poza nią, na gruncie rodziny, a także do spełniania innych pozazawodowych celów. Z kolei prawidłowo funkcjonująca rodzina jest czynnikiem sprzyjającym pełnemu zaangażowaniu w pracę. Tak więc z jednej strony ma miejsce konflikt, z drugiej zaś zachodzi konieczność współwystępowania obu tych sfer razem.

Opiniowana książka stanowi zbiór prac autorstwa pedagogów, psychologów, ekonomistów, socjologów, a także przedstawicieli polityki społecznej, dzięki czemu problematyka relacji praca – życie zawodowe jest w niej przedstawiana i analizowana z gruntu różnych dyscyplin wiedzy. Stanowi to duży atut tego opracowania. Redaktor tomu poprzez zaproszenie do jego napisania znaczących postaci reprezentujących różne dyscypliny nauki dobitnie wykazała niezbędność interdyscyplinarnego podejścia do problematyki Work-Life Balance. W ten sposób uzyskała możliwość przedstawienia w jednej książce różnych komplementarnych i dojrzałych spojrzeń na zagadnienie równowagi praca zawodowa – życie pozazawodowe, wśród których znaczący jest też głos pedagogiki.

Do wspólnej pracy zaangażowane zostały 23 osoby. Ich prace zostały pogrupowane i zamieszczone w jednej z trzech części:

1. *Ewolucja relacji praca – życie pozazawodowe w kontekście zmian cywilizacyjnych;*
2. *Środowisko pracy jako dominująca przestrzeń realizacji zrównoważonego rozwoju jednostki;*
3. *Praca i rodzina – synergia czy dysonans ról? W poszukiwaniu równowagi.*

W pierwszej części zamieszczonych zostało osiem rozdziałów. Ich autorami są Cecylia Sadowska-Snarska, Agnieszka Lipińska-Grobelny, Małgorzata Gotowska, Ryszard Gerlach, Elżbieta Robak i Anna Słocińska, Joanna Mirosław oraz Wiesław Sztumski. Wymienieni Autorzy skoncentrowali się na konflikcie między pracą zawodową a życiem pozazawodowym, ukazując jego znaczenie w warunkach współczesnych. Starali się odpowiedzieć na pytanie – jak ten konflikt rozwiązywać z uwzględnieniem złożonych uwarunkowań gospodarczych i osobistych pracowników? Może to więc być interwencja państwa (C. Sadowska-Snarska) lub społeczeństwa, pracownika, przedsiębiorstwa (A. Lipińska-Grobelny). M. Gotowska w następstwie przeprowadzonych analiz zasugerowała spojrzenie na Work-Life Balance z perspektywy kraju, organizacji i w płaszczyźnie indywidualnej, a w związku z tym rozpatrywanie pracy zarobkowej w relacjach z życiem rodzinnym na trzech poziomach – instytucjonalnym, prawnym i kulturowym (obyczajowym). Autor kolejnego tekstu w tej grupie publikacji – R. Ger-

lach – swoje rozważania osadził w kontekście przemian zachodzących na gruncie współczesnej pracy. Na ich tle postawił wiele tez i sugestii adresowanych do pracodawców i do samych pracowników. W centrum problemu usytuował jednostkę, a świat pracy i świat pozazawodowy przesunął w kontekst jej życia. Ważne jest – jak pisze ten Autor – aby spełnić się we wszystkich dziedzinach życia, co nie musi koniecznie oznaczać bycia doskonałym. Na tym tle nasuwa się refleksja, iż być może równowaga, będąca pożyteczna dla człowieka, wymaga rezygnacji z dążenia do doskonałości na rzecz umiarkowanego poziomu bycia dobrym w wielu jego obszarach, bez rozdzielania go na zawodowe i pozazawodowe. Z kolei P. Michoń przeanalizował relacje praca – życie pozazawodowe w Polsce z perspektywy czasu pracy. Wykazał jego duży wpływ na pogłębianie nierównowagi między sferą osobistą i zawodową, prognozując jednocześnie, że czynnik czasu poświęcanego pracy w przyszłości będzie stopniowo osłabiał swoją siłę. Natomiast E. Robak i A. Słocińska w swoim tekście opartym na przeprowadzonych autorskich badaniach empirycznych ukazały trudności w praktycznym godzeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, wskazując przy tym na wyraźne poświęcanie innych sfer życia dla pracy zawodowej, pomimo że nie sytuowała się ona najwyższej w hierarchii wartości (w badaniach Auterek zajęła ona czwarte miejsce). Jak podkreślono w tej publikacji, taka sytuacja niesie dodatkowe negatywne następstwa i problemy życiowe, w tym m.in. pogłębiające się niezadowolenie z pracy. Spojrzenia na złożony problem Work-Life Balance w pierwszej części książki dopełnia tekst J. Mirosław przedstawiany z perspektywy temporalnej. Autorka wyodrębniła w swojej publikacji cztery grupy wiekowe i podjęła rozważania na temat różnic pokoleniowych w stosunku do relacji między pracą a życiem osobistym. Rozdział autorstwa W. Sztumskiego, być może trochę niezamierzenie, stanowi podsumowanie rozważań zawartych we wcześniejszych tekstach. Autor swoje wnioski odniósł co prawda wyłącznie do pracy zawodowej, jednakże we wcześniejszych swoich rozważaniach dokonał reinterpretacji pojęcia „praca” oraz odniósł się do nierozstrzygalności relacji „czas pracy – czas wolny” w warunkach współczesnych.

Autorami tekstów w drugiej części są: Anna Słocińska i Elżbieta Robak, Anna Pluta, Piotr Bohdziewicz, Anna Góralewska-Słoińska, Dorota Nawrat, Lucyna Machol-Zajda, Agnieszka Smoder, Dorota Głogosz oraz Ewa Stawicka. Ta część opracowania została poświęcona środowisku pracy jako przestrzeni, w której należy szczególnie dążyć do zrównoważonych i harmonijnych relacji pomiędzy obszarem życia zawodowego i pozazawodowego. Rozpoczyna ją drugi tekst autorstwa A. Słocińskiej i E. Robak, w którym podjęto zagadnienie relacji pracowniczych w zakładzie pracy jako istotnego elementu sprzyjającego równowadze obu sfer życia pracowników. Rozważania w tym rozdziale oparte zostały ponownie na autorskich wynikach badań sondażowych przeprowadzonych przez

autorki. W kolejnym artykule A. Pluta przedstawiła interesujące zagadnienie „zarządzania sobą” przez pracowników i przekonująco uzasadniła, iż zarządzanie to stanowi ważną kompetencję niezbędną do osiągnięcia równowagi pomiędzy pracą zawodową i sfery poza nią. P. Bohdziewicz zaproponował z kolei spojrzenie na Work-Life Balance przez pryzmat karier realizowanych przez pracowników. Autor ten ukazał różny charakter przebiegu biografii zawodowych i związane z nim następstwa dla pracy i życia osobistego, skupiając się zwłaszcza na karierach realizowanych przez młodsze generacje. Natomiast A. Góralewska-Słońska odniosła się do negatywnych zjawisk w środowisku pracy i ich konsekwencji dla równowagi praca – życie prywatne. Autorka ta omówiła wybrane zjawiska patologiczne nader często towarzyszące wykonywaniu pracy zawodowej. Rezultatami swoich badań nad psychologicznymi kosztami pracy podzieliła się w publikacji również D. Nawrat. Jeden z wniosków płynących z zaprezentowanych analiz badawczych wzmocnił przekonanie o zagrożeniach wynikających z realizowania pracy zawodowej dla zachowania zrównoważonych relacji między właśnie tą sferą funkcjonowania jednostki a jej życiem prywatnym. Niejako kontynuację refleksji na temat negatywnych konsekwencji pracy zawodowej stanowi artykuł L. Machol-Zajdy, która wskazała na jej implikacje ekonomiczne, społeczne i zdrowotne. Autorka ta zaznaczyła, że pożądany jest wspólny wysiłek pracodawców i pracowników na rzecz tworzenia oraz promowania zdrowych i jakościowo dobrych miejsc pracy, co może przynieść pozytywne następstwa w wielu obszarach funkcjonowania osób aktywnych zawodowo. Z kolei A. Smoder podjęła zagadnienie czasu pracy jako kategorii podlegającej kontroli pracownika i wyeksponowała problematykę delegowania na pracownika odpowiedzialności za zarządzanie czasem swojej pracy. Czas pracy dominuje również w analizach prowadzonych przez D. Głogosz. W interesującym artykule Autorka ta odniosła się do uwarunkowań równowagi między pracą a życiem osobistym, ale na przykładzie przedsiębiorców. Z ostatniego w tej części książki tekstu autorstwa E. Stawickiej wybrzmiewają z kolei dwa zagadnienia – odpowiedzialności społecznej i dobrych praktyk w środowiskach pracy podejmowanych na rzecz wspierania pracowników w dążeniu do harmonijnych relacji między ich aktywnością zawodową i pozazawodową. W tym artykule podkreślono także znaczenie podmiotowości pracownika w organizacji oraz nawiązano do dobrych przykładów w zakresie Work-Life Balance występujących w życiu gospodarczym.

Trzecią część recenzowanej publikacji stanowi zbiór złożony z prac: Bogusławy Lachowskiej, Romualda Derbisa, Renaty Tomaszewskiej-Lipiec, Ewy Kubiak-Szymborskiej, Ewy Krause oraz Alicji Maliny. Został on poświęcony rodzinie jako głównemu „reprezentantowi” życia pozazawodowego. B. Lachowska zaproponowała refleksję na temat pozytywnych aspektów relacji pomiędzy pracą zawodową a rodziną, co znacząco rozszerzyło tradycyjne postrzeżenie obu tych

sfer jako głównie konfliktowych. Jak pisze Autorka, stwarzanie pracownikom dogodnych warunków godzenia pracy i rodziny prowadzi do pozytywnych następstw, redukując konflikt ról oraz przyczyniając się do zwiększenia facylitacji między nimi. Natomiast R. Derbis przedstawił wybrane regulatory związku konfliktu rodzina – praca oraz praca – rodzina z poczuciem jakości życia. Autor swoje rozważania zilustrował przytoczonymi rezultatami badań empirycznych. Kolejny tekst autorstwa R. Tomaszewskiej-Lipiec wyraża refleksję nad spójnością i niespójnością sfery zawodowej i pozazawodowej. Autorka skłoniła się w nim ku pogładowi, że cywilizacja prowadzi nas raczej ku ich dezintegracji, w wyniku czego „równowaga” będzie wkrótce postrzegana jako wartość sama w sobie. Dążenie do jej uzyskania i zachowania nie będzie jednakże łatwe, gdyż różne sfery ludzkich biografii w coraz większym stopniu przenikają się i wzajemnie na siebie zachodzą. Zupełnie inny charakter ma artykuł E. Kubiak-Szymborskiej poświęcony macierzyństwu w relacjach z pracą zawodową, który bardzo silnie ukazuje współcześnie rangę problematyki Work-Life Balance. Autorka skupiła się na tym problemie głównie z perspektywy kobiecej, ukazując jednak wpływ nierównowagi w sferze praca – rodzina również na mężczyzn. Tematycznie bliski temu zagadnieniu jest artykuł E. Krause, która podjęła kwestię sytuacji zawodowej osób wychowujących dzieci. Obydwa te teksty dotyczą trudnych i złożonych spraw godzenia ról rodzica z rolą pracownika, co w gospodarce kierującej się prawami rynku nie jest łatwe i zazwyczaj prowadzi do wystąpienia sytuacji konfliktowej. W ostatnim z tekstów A. Maliny zaprezentowano narzędzie służące badaniu realizacji zadań rozwojowych przez młodych dorosłych. Przedstawiony autorski kwestionariusz może zostać wykorzystany m.in. do diagnozy osób wchodzących w okres dorosłości właśnie w aspekcie ich stosunku do zagadnienia kariery zawodowej i równowagi między pracą zawodową a życiem pozazawodowym.

Analizowaną książkę można za ważną i potrzebną, zarówno z perspektywy wielu dziedzin nauki, ale także życia codziennego każdej jednostki, której biografia koncentruje się wokół aktywności zawodowej i prywatnej. Ukazuje ona bowiem znaczenie, uwarunkowania i konsekwencje sytuowania się współczesnych pracowników w obliczu dylematu „praca – życie poza pracą”. Obok społecznego, jest to ponadto zagadnienie ważne także z ekonomicznego punktu widzenia, bowiem jego uwzględnienie w organizacjach tworzących rynek pracy, w ich polityce personalnej, może stanowić sposób na podnoszenie poziomu kultury pracy i kultury organizacyjnej firm, a wraz z tym prowadzić do efektywniejszych wyników gospodarczych. Niewątpliwie jest ono ważne również w aspekcie indywidualnym. Współczesny pracownik wciąż staje bowiem w obliczu konfliktu praca zawodowa – życie poza nią. Jak ten konflikt rozwiązać, jak sprawić, aby koszty z nim związane były jak najniższe? To kolejne z wielu

pytań, na które autorzy książki poszukiwali odpowiedzi, nie zawsze je jednak znajdując. Tym ważniejszy więc jest to problem.

Opiniowana książka jest cennym wkładem do nauk społecznych i ekonomicznych wzbogacającym stan wiedzy o relacjach człowiek – aktywność zawodowa i pozazawodowa oraz o konsekwencjach, jakie niesie ze sobą wykonywanie pracy. Można więc ją polecić osobom zajmującym się pracą zawodową zarówno teoretycznie, jak i w praktyce. Obok pracowników nauki, szczególnie zachęcam do sięgania po nią pracodawców, pracowników zajmujących się personelem oraz doradców zawodowych i personalnych. Sądzę, że warto, aby skorzystali z tego opracowania studenci pedagogiki pracy, psychologii pracy, socjologii, a także ekonomii i zarządzania. Od ich wiedzy na ten temat i jej wykorzystania zależy bowiem polityka personalna firm, do pracy w których w przyszłości trafią jako pracownicy, jako kreatorzy i przyszła kadra kierownicza.

Zdzisław Wołk
Uniwersytet Zielonogórski