

MOŻLIWOŚCI POGODZENIA ŻYCIA RODZINNEGO MŁODYCH PRACOWNIKÓW BIZNESU I MŁODYCH PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH Z PRACĄ ZAWODOWĄ WE WSPÓŁCZESNEJ POLSCE

Dr inż. Małgorzata Hordyńska*

Mgr inż. Karolina Tabin**

** Politechnika Śląska, Wydział Inżynierii Materiałowej i Metalurgii
Katedra Zarządzania Procesami Technologicznymi
rmd@polsl.pl*

*** Politechnika Śląska, Wydział Organizacji i Zarządzania
Katedra Podstaw Zarządzania i Marketingu*

Wprowadzenie

W pracy poddano badaniom ankietowym młodych pracowników nauki oraz młodych pracowników biznesu w celu sprawdzenia, czy w zakładach pracy uwzględniana jest polityka prorodzinna. Wnioski pozwoliły porównać sytuację pracowników w różnych firmach oraz w placówce naukowej, jaką jest Politechnika Śląska.

W obliczu śmierci Papieża Jana Pawła II zrezygnowano z pierwotnej wersji artykułu. Rozważania literaturowe oparto głównie na ogłoszonej dokładnie 14 lat temu, bo 1 maja 1991 roku, encyklice papieskiej *Centisimus annus* („Stulecie”). *Centisimus* to encyklika dotycząca swą treścią wielu aspektów życia codziennego; jest wyrazem poparcia przez papieża tzw. „nowego kapitalizmu”. Skierowana jest nie tylko do wierzących katolików, ale „do wszystkich ludzi dobrej woli”.

W *Centesimus* pojawia się nowatorskie pojęcie „ekologii ludzkiej”, które wyraża się w zrozumieniu struktur społecznych począwszy od rodziny aż do innych instytucji, które tworzą i podtrzymują ludzkie życie. *Pierwszą i podstawową komórką „ekologii ludzkiej” – pisze Jan Paweł II – jest rodzina, w której człowiek otrzymuje pierwsze i decydujące wyobrażenia związane z prawdą i dobrem, uczy się, co znaczy kochać i być kochanym, a więc co konkretnie znaczy być osobą* [1].

1. Badania literaturowe

Człowiek jest „powołany do pracy”. Każda „praca stanowi podstawowy wymiar bytowania człowieka na ziemi” [2], nie tylko ta, która przekłada się na konkretne zarobki, ale również wszelka praca polegająca na badaniach

teoretycznych i stosowanych, a także sztuka. „W swojej pracy człowiek wyraża się i realizuje” [1]. „Praca” nie jest rozumiana tylko jako czynności związane z rynkiem, ale obejmuje również takie kwestie, jak wychowywanie dzieci i zajmowanie się domem.

Praca jest dobrem uniwersalnym. Dzięki niej człowiek zyskuje godność, dlatego też traktowanie człowieka jako narzędzia pracy (kolektywizm i kapitalizm), bezrobocie, mechanizacja i automatyzacja pracy wyrządzają szkody, godząc zarówno w poczucie wartości człowieka, jak i w jego pozycję społeczną.

Współczesny człowiek największą szkodę wyrządza sobie często sam, definiując się nie poprzez czas, który poświęca rodzinie, bliskim i przyjaciołom, ale poprzez osiągnięcia w życiu zawodowym. Najczęściej jednak dzieje się tak z winy pracodawcy, który ponad sprawy pracownicze przedkłada zyski przedsiębiorstwa i zapomina o tym, że każdy pracownik ma prawo do realizacji nie tylko poprzez działalność zawodową. Wszystko jest w porządku do momentu, kiedy zdominowany przez działalność zawodową człowiek jest zadowolony z takiego trybu życia i nie buntuje się, a wręcz przeciwnie – praca zawodowa jest jego sposobem realizacji dążeń i celów. O problemie można mówić, gdy praca staje się „karą Bożą”.

Niestety, takie pojęcia, jak niewolnictwo, poddaństwo, czy praca przymusowa – to nie są pojęcia z przeszłości czy też z innej części świata. Pod koniec ubiegłego wieku powrócił do Polski kapitalizm. Powrócił, przywracając wszystkie utracone ponad pół wieku temu dobrodziejstwa, ale jednocześnie przypomniał swoje negatywne oblicze, o którym zapomnieliśmy „rozpieszczeni” w dobie komunizmu. Każdy „rozpad” społeczny i kształtowanie innych, ożywiających nadzieją nowych swobód, naraża naród na niebezpieczeństwo w postaci nowych form niesprawiedliwości i zniewolenia [1]. Stąd ogromna odpowiedzialność moralna ciążyąca na kadrze zarządzającej, począwszy od każdego pracodawcy, na politykach skończywszy. Od niej zależy, jaki kapitalizm zostanie ukształtowany w Polsce.

W ujęciu Jana Pawła II [3], w każdym działaniu człowieka musi być respektowana natura ludzka. Oznacza to, że każdy system nie respektujący natury ludzkiej jest nieetyczny, a tym samym z góry skazany na porażkę. Natura ludzka domaga się uznania konieczności realizacji interesu własnego. I nie będzie to rozumiane jako egoizm. Działanie w interesie własnym, w takim rozumieniu, że interes ten obejmuje nasze rodziny i bliskich nam ludzi, za których egzystencję jesteśmy odpowiedzialni, nigdy nie będzie grzechem. Prawidłowo rozumiany interes własny nie może być potępiany, jak również nie będzie przeciwstawiany interesom społecznym. Od umiejętnego zgrania tych dwóch interesów – własnego i społecznego – będzie jednak zależało funkcjonowanie struktury każdej organizacji. Polityka pracodawcy może zachęcać lub zniechęcać kadrę kierowniczą do sprawiedliwego działania. Współczesny świat, świat podlegający ciągłej zmianie musi dążyć do budowania bardziej sprawiedliwych struktur, albo – inaczej wyrażając tę samą myśl Jana Pawła II [3] – do budowania społeczeństw przeciwstawiających się niesprawiedliwości.

Sprawiedliwość dla przeciętnego pracownika to „płaca wystarczająca na utrzymanie rodziny, ubezpieczenia społeczne (...), odpowiednia ochrona warunków pracy” [3], zabezpieczenie zdrowia i życia pracownika i jego rodziny, prawo do wypoczynku i urlopu. To właśnie jest głównym celem świata pracy, według zasad etyki Kanta (człowieczeństwo jest celem, a nie środkiem do celu). Dbanie o odpowiednie warunki pracy swoich pracowników, jak również o to, by każdy pracownik miał czas na życie rodzinne, to etyczne zadanie każdego pracodawcy. Oczywiście państwo ustalając warunki brzegowe dla pracy i życia zawodowego, powinno brać pod uwagę wszelkie prawa człowieka. Jeśli społeczeństwo wysiła się, żeby utrzymać się przy życiu – nie można mówić o humanizacji pracy.

Człowiek jako jednostka nie może być pojmowany jako element społecznego organizmu. Jeśli nie jest podmiotem, a staje się przedmiotem anonimowego planowania społecznego, zostaje pozbawiony wolności, a tym samym ludzkiej godności. Człowiek pozbawiony wolności nie jest zdolny do sumiennego wykonywania swojej pracy, a co dopiero do tego, aby mógł się cieszyć z jej efektów. *Człowiek bowiem, pozbawiony wszystkiego, co mógłby „nazwać swoim” oraz możliwości zarabiania na życie dzięki własnej przedsiębiorczości, staje się zależny od maszyny społecznej i od tych, którzy sprawują nad nią kontrolę* [3]. Zacytowane słowa Jana Pawła II personalizują władzę i odpowiedzialność jaka ciąży na liderach biznesu, jako na tych, których decyzje posiadają moralne konsekwencje wobec pracowników. Oczywiście inspiracją do podejmowania przez kadrę biznesu słusznych decyzji muszą być odpowiednie „ramy prawne” zagwarantowane przez państwo [1].

Biblijną tezę, że wszyscy ludzie są stworzeni jako równi, odnajdujemy w pojęciu „równych możliwości”. Sprawiedliwość według Jana Pawła II-go oznacza dawanie każdemu tego, co mu się należy. Faktu, że jedni posiadają więcej niż inni, nie należy rozumieć w kontekście moralnego wykroczenia. Wykroczeniem jest stan, gdy bardzo wielu ludzi nie ma wystarczająco dużo, by godnie przeżyć. A my – Polacy – jesteśmy jednym z najbiedniejszych narodów w Zjednoczonej Europie. Jak polski ojciec w obliczu utrzymania rodziny ma spełnić swój obowiązek względem żony i dzieci? Kobieta, która musi dźwigać materialny ciężar życia na równi z mężczyzną, nie jest w stanie dbać o dom i dzieci i jednocześnie pracować zawodowo. Walka o byt materialny zajmuje zbyt dużo miejsca w życiu każdego Polaka.

2. Badania ankietowe

Zarządzane według modelu zachodniego firmy bezdusznie eksploatują ludzi nie zważając na ich potrzeby i prawa. Przeprowadzone badania ankietowe wśród młodych (wiek 25-35 lat) pracowników biznesu oraz wśród młodych pracowników naukowych (doktoranci, doktorzy i pracownicy administracyjni do 35 roku życia), pozwoliły naświetlić problem poprzez porównanie warunków pracy w firmach biznesowych i w placówkach naukowych. Wśród młodych pracowników biznesu tylko 8 % badanych stwierdziło, że praca nie ogranicza ich życia rodzinnego.

Pozostali nie są zadowoleni ze swojego życia, w tym sensie, że nie mają prawa do decydowania o swoim czasie wolnym. Ten czas, który mogliby przeznaczyć na sprawy pozazawodowe są natomiast zmuszeni poświęcać w osiemdziesięciu procentach sprawom związanym z wykonywaną pracą.

Inaczej przedstawia się sytuacja pracowników naukowych Politechniki Śląskiej. Tutaj młodzi pracownicy nie narzekają na jakiegokolwiek ograniczenia, jeśli chodzi o samorealizację. Możliwość pogodzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym chwala sobie zarówno kobiety, jak i mężczyźni, choć ci ostatni realizując swoje cele naukowe nie uzyskują zadowalających zarobków. Jednocześnie jednak zauważają, że jest to rekompensowane przez większą ilość czasu poświęcanego na sprawy pozazawodowe, a więc także na sprawy rodzinne.

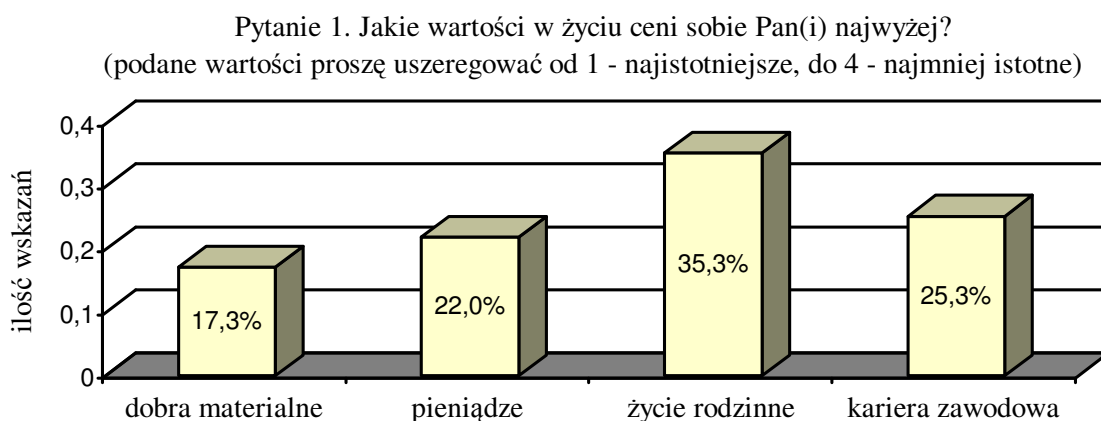
Podjęte badania ankietowe miały na celu porównanie sytuacji pracowników w różnych firmach prywatnych oraz w placówce naukowej, jaką jest Politechnika Śląska. W badaniach uczestniczyło 56 osób, w tym 30 pracowników uczelni oraz 26 pracowników firm prywatnych.

Poniżej dokonano prezentacji wyników badań przy uwzględnieniu wyżej wymienionych dwóch grup respondentów.

Wśród badanych pracowników Politechniki Śląskiej przeważały bezdzietne kobiety (86,67% kobiet, z czego 66,7% posiadało dzieci). Badana populacja składała się z osób niezamężnych (46,7%), jak i pozostających w związkach małżeńskich (53,3%), w tym z: 12 adiunktów, 12 doktorantów, 4 stażystów oraz 2 pracowników administracyjnych.

Na pytanie pierwsze „Jakie wartości w życiu ceni sobie Pan(i) najwyżej?” pracownicy Politechniki Śląskiej wskazywali na pierwszym miejscu życie rodzinne (35,3%). Na kolejnych miejscach znalazły się kolejno: kariera, pieniądze i dobra materialne (wykres 1).

Wykres 1. Hierarchia wartości według pracowników Politechniki Śląskiej



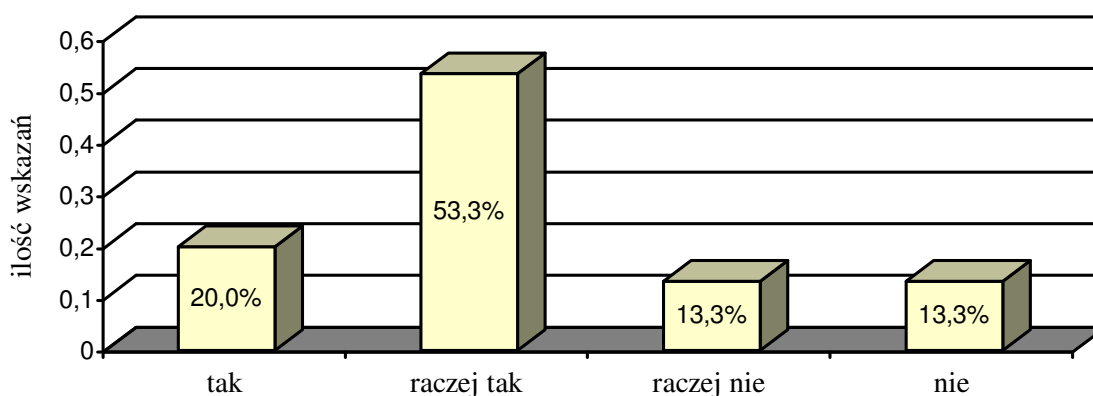
Źródło danych: opracowanie własne

Aż 73,3% badanych odpowiedziało w sposób twierdzący na pytanie „Czy Pana(i) zdaniem czas, który poświęca Pan(i) rodzinie jest wystarczający?”.

Zdaniem większości respondentów czas, który poświęca rodzinie jest „raczej wystarczający”. Tylko 26,67% odpowiedziało, że czas ten jest niewystarczający lub raczej niewystarczający (Wykres 2).

Wykres 2. Ocena czasu poświęcanego rodzinie przez pracowników Politechniki Śląskiej

Pytanie 2. Czy Pana(i) zdaniem czas, który poświęca Pan(i) rodzinie jest wystarczający?

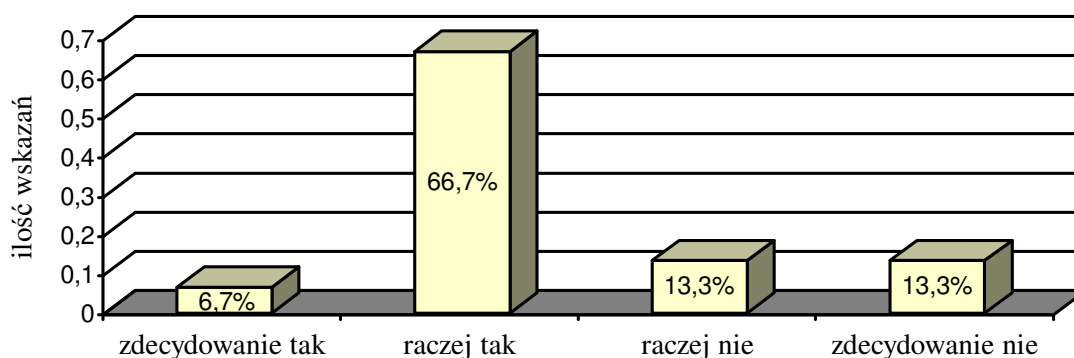


Źródło: opracowanie własne

Na pytanie dotyczące zadowolenia z otrzymywanej płacy, pracownicy uczelni wskazywali najczęściej, iż Politechnika raczej zapewnia im sprawiedliwą płacę. 6,7% osób było zdecydowanie usatysfakcjonowanych z otrzymywanego wynagrodzenia, natomiast 26,6% wskazało, iż płaca jest niesprawiedliwa lub raczej niesprawiedliwa w stosunku do wykonywanej pracy (wykres 3).

Wykres 3. Ocena płacy otrzymywanej przez pracowników Politechniki Śląskiej

Pytanie 3a. Proszę zaznaczyć, czy pracodawca zapewnia Panu(i) sprawiedliwą płacę?

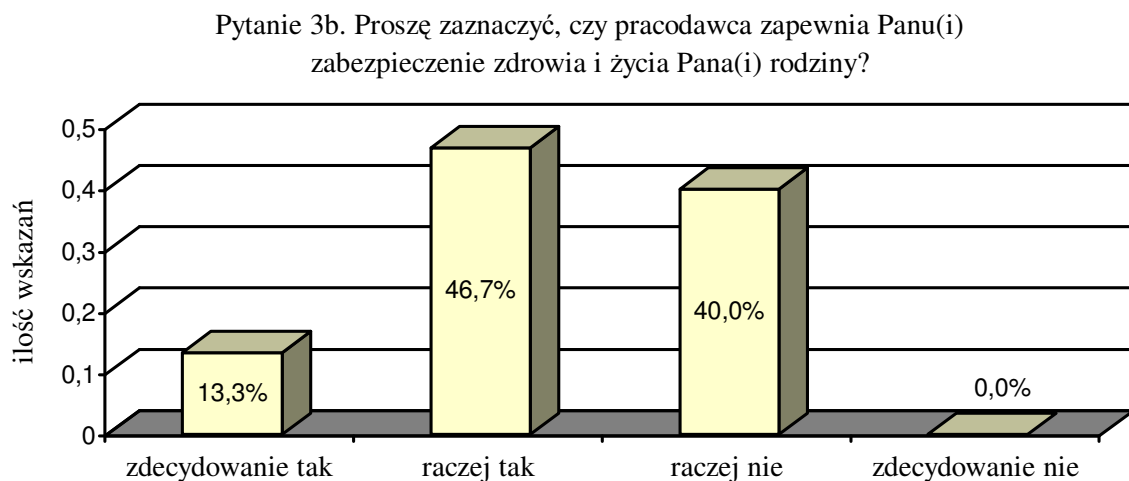


Źródło: opracowanie własne

Aż 60% respondentów pozytywnie oceniło sferę zabezpieczenia zdrowia i życia swoich rodzin przez swojego pracodawcę (13,3% osób na pytanie 3b

odpowiedziało „zdecydowanie tak”, a 46,7% odpowiedziało „raczej tak”). Negatywną ocenę wyraziło w tej kwestii 40% respondentów.

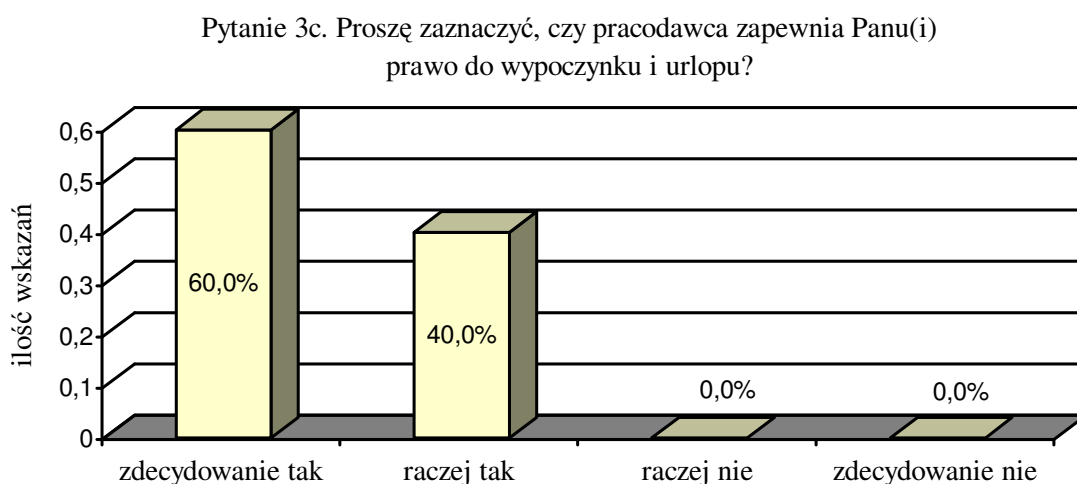
Wykres 4. Ocena sfery zabezpieczenia zdrowia i życia rodziny według pracowników Politechniki Śląskiej



Źródło: opracowanie własne

Odnośnie kwestii zapewniania przez pracodawcę prawa do wypoczynku i urlopu, badane osoby były w pełni zgodne i twierdząco odpowiedziały na pytanie (przy czym jedynie 60% badanych stwierdziło to w sposób zdecydowany).

Wykres 5. Zabezpieczenie przez pracodawcę prawa do wypoczynku i urlopu w ocenie pracowników Politechniki Śląskiej

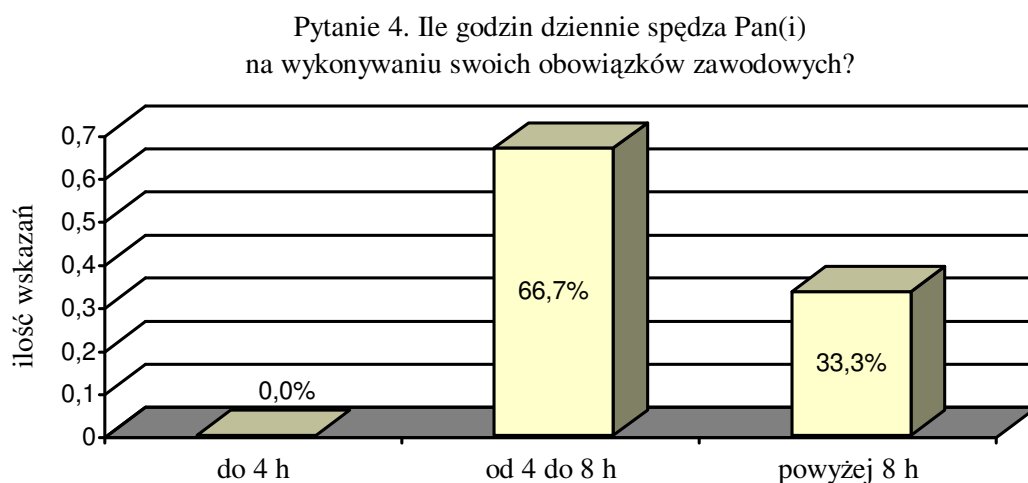


Źródło: opracowanie własne

Na pytanie „Ile godzin dziennie spędza Pan(i) na wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych?” większość badanych – bo aż 66,7% – wskazało, iż od

4 do 8 godzin. Tylko 33,3% respondentów odpowiedziało, że poświęca pracy więcej niż 8 godzin dziennie.

Wykres 6. Średni czas pracy pracowników Politechniki Śląskiej

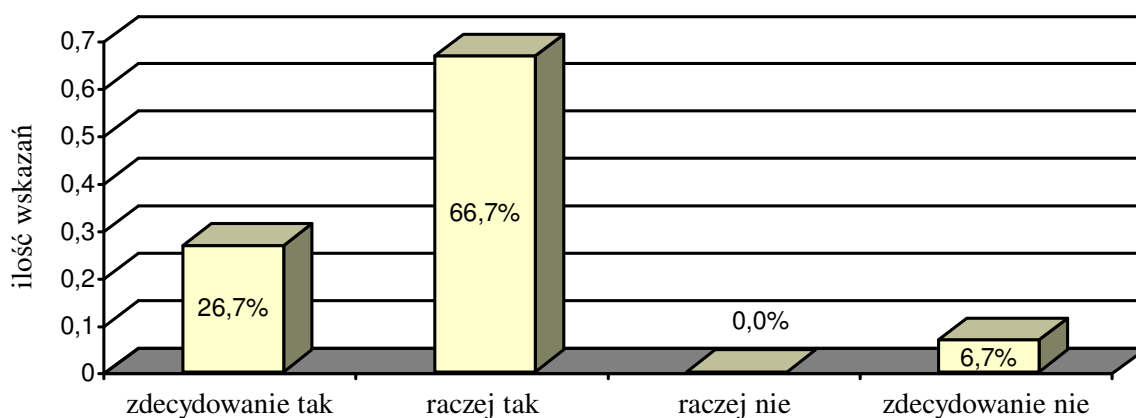


Źródło: opracowanie własne

Wśród badanych osób zdecydowanie przeważa opinia zadowolenia z prowadzonego stylu życia. Tylko jedna osoba wyraziła zdecydowane niezadowolenie w tej kwestii (wykres 7). Wyjaśnieniem negatywnej opinii był zakres obowiązków wykraczający poza umiejętności pracownika oraz jego sytuacja rodzinna.

Wykres 7. Stopień zadowolenia z prowadzonego stylu życia w oczach pracowników Politechniki Śląskiej

Pytanie 5. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z prowadzonego przez Pana(nią) stylu życia?

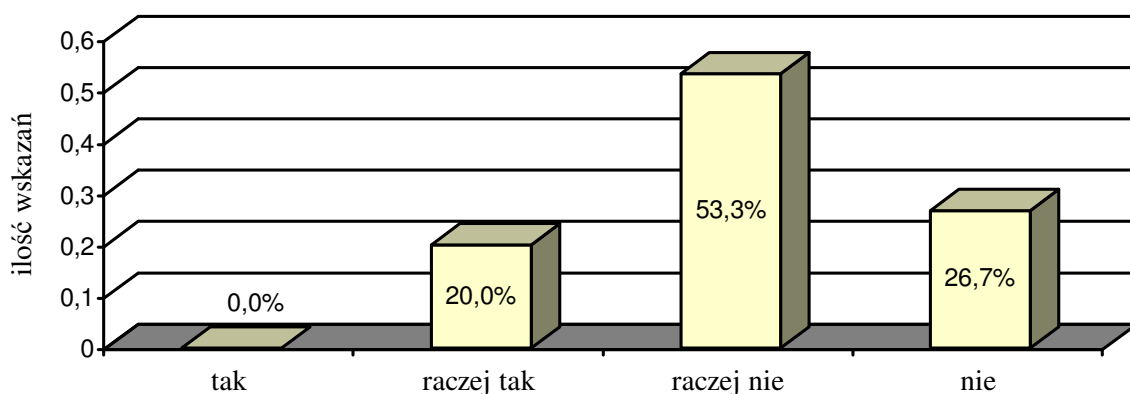


Źródło: opracowanie własne

W opinii większości badanych pracowników uczelni wykonywana praca nie ogranicza ich życia rodzinnego (26,7% osób opowiedziało się za „nie”, a 53,3% za „raczej nie”). Tylko 20% respondentów uważa, że praca ogranicza ich życie rodzinne (wykres 8).

Wykres 8. Wpływ pracy na życie rodzinne pracowników Politechniki Śląskiej

Pytanie 7. Czy Pana(i) zdaniem praca ogranicza Panu(i) życie rodzinne?

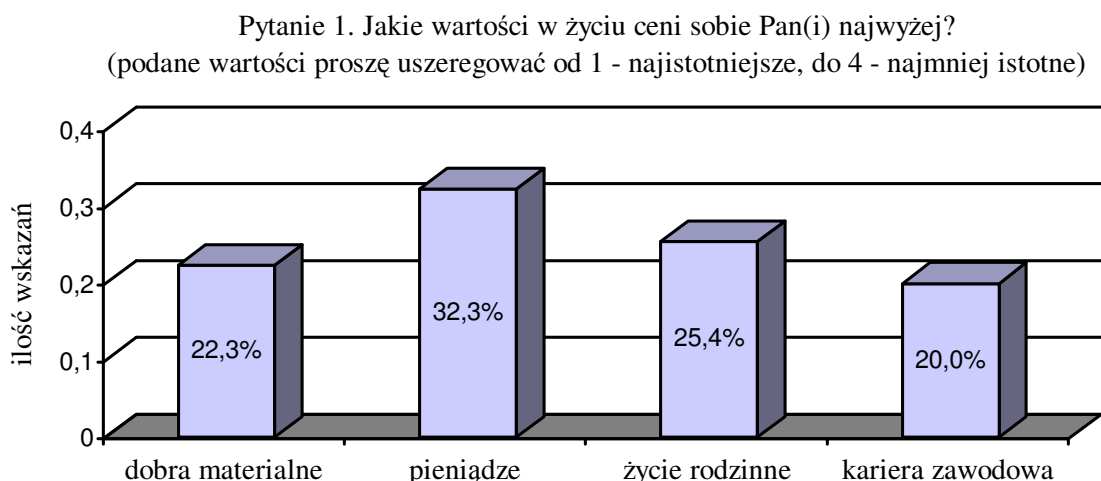


Źródło: opracowanie własne

Drugą grupę badanych osób stanowili pracownicy firm prywatnych. Były to w większości osoby o wykształceniu wyższym (46,15%) lub niepełnym wyższym (38,46%). 15,38% osób miało wykształcenie średnie. Wśród respondentów 53,85% stanowiły kobiety, a 46,15% mężczyźni. Większość respondentów posiadała dzieci (69,23%). Nie zauważono istotnych trendów wśród badanych ze względu na stan cywilny. 46,15% badanych stanowiły osoby niezamężne, a 53,85% osoby zamężne.

Na pytanie pierwsze: „Jakie wartości w życiu ceni sobie Pan(i) najwyżej?” pracownicy firm prywatnych wskazywali na pierwszym miejscu pieniądze. Na kolejnych miejscach znalazły się kolejno: życie rodzinne, dobra materialne i kariera (wykres 9).

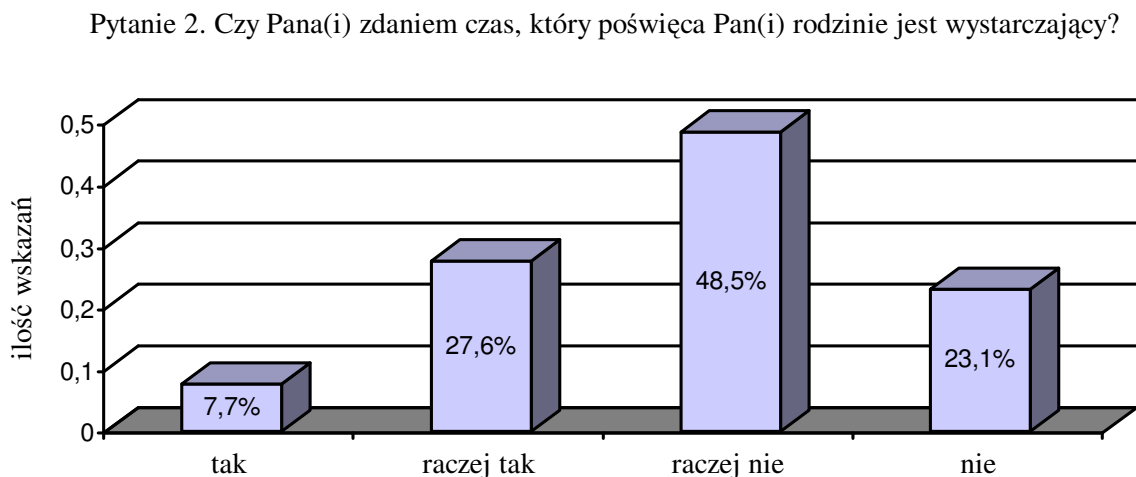
Wykres 9. Hierarchia wartości według pracowników firm prywatnych



Źródło: opracowanie własne

Blisko 72% badanych odpowiedziało negatywnie na pytanie: „Czy Pana(i) zdaniem czas, który poświęca Pan(i) rodzinie jest wystarczający?”. Zdaniem większości respondentów czas, który poświęcają rodzinie „raczej nie jest wystarczający”, 27,6% odpowiedziało, że czas ten raczej jest wystarczający, a tylko 7,7% stwierdziło, że jest wystarczający (Wykres 10).

Wykres 10. Ocena czasu poświęcanego rodzinie przez pracowników firm prywatnych



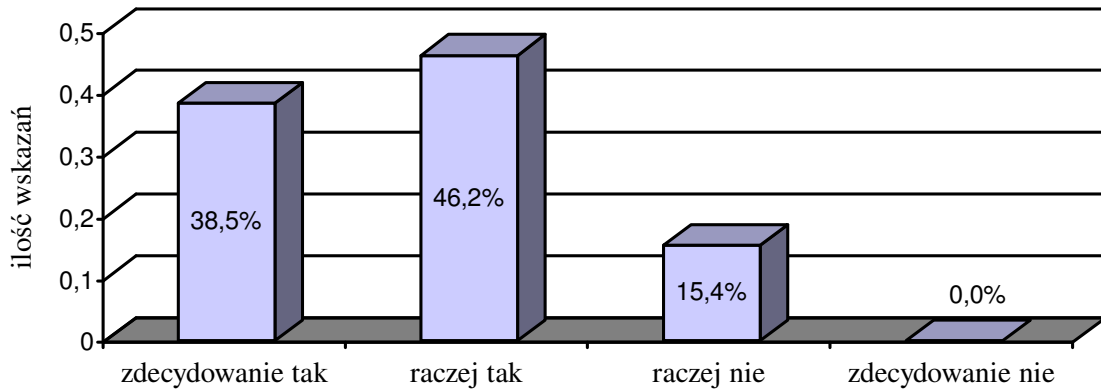
Źródło: opracowanie własne

Na pytanie dotyczące zadowolenia z otrzymywanej płacy, pracownicy firm prywatnych wskazywali najczęściej, iż pracodawca zapewnia im sprawiedliwą płacę. 38,46% osób było zdecydowanie usatysfakcjonowanych z otrzymywanego

wynagrodzenia, natomiast tylko 15,4% wskazało, iż płaca jest nie stosowna do wykonywanej pracy (wykres 11).

Wykres 11. Ocena otrzymywanej płacy przez pracowników firm prywatnych

Pytanie 3a. Proszę zaznaczyć, czy pracodawca zapewnia Panu(i) sprawliwą płacę?

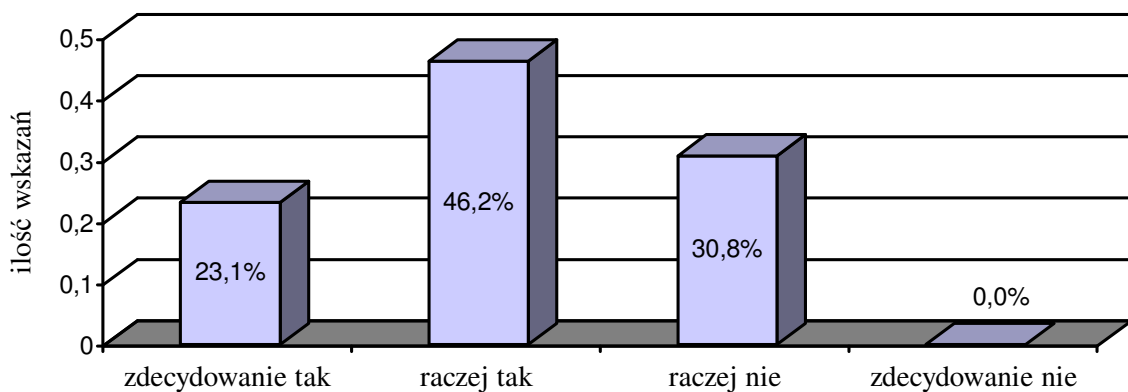


Źródło: opracowanie własne

Blisko 70% respondentów pozytywnie oceniło sferę zabezpieczenia zdrowia i życia swoich rodzin przez swojego pracodawcę (23,1% osób na pytanie 3b odpowiedziało „zdecydowanie tak”, a 46,15% odpowiedziało „raczej tak”). Negatywną ocenę wyraziło w tej kwestii 30,8% respondentów.

Wykres 12. Ocena sfery zabezpieczenia zdrowia i życia rodziny według pracowników firm prywatnych

Pytanie 3b. Proszę zaznaczyć, czy pracodawca zapewnia Panu(i) zabezpieczenie zdrowia i życia Pana(i) rodziny?



Źródło: opracowanie własne

Co do kwestii zapewniania przez pracodawcę prawa do wypoczynku i urlopu, badane osoby w większości oceniły, iż zakład pracy nie zapewnia im tego. 30,77%, na pytanie 3c odpowiedziały „raczej nie” i tyle samo odpowiedziało „nie”.

Tylko 38,48% respondentów było odmiennego zdania, tj. stwierdziło, iż pracodawca zapewnia im prawo do wypoczynku i urlopu.

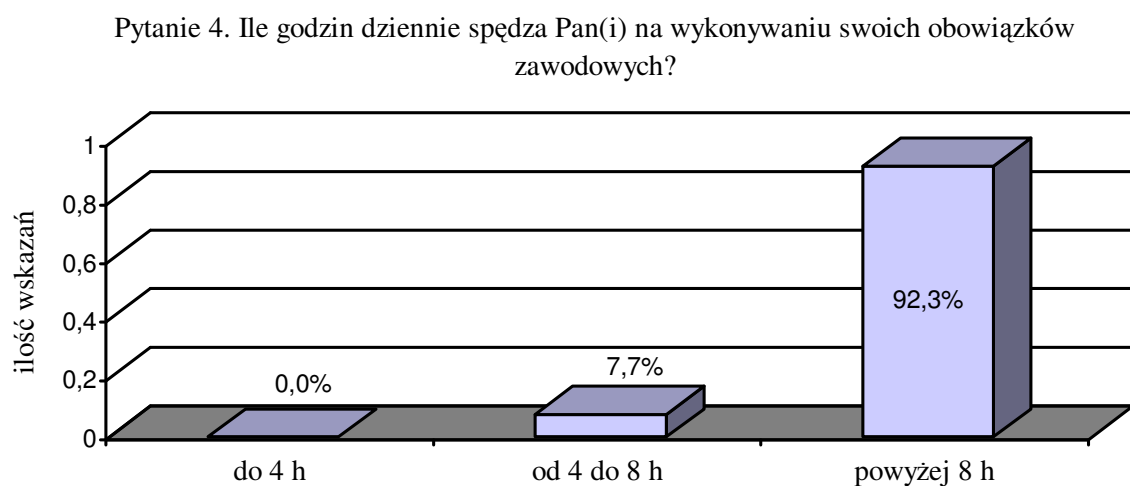
Wykres 13. Zabezpieczenie przez pracodawcę prawa do wypoczynku i urlopu w ocenie pracowników firm prywatnych



Źródło: opracowanie własne

Na pytanie „Ile godzin dziennie spędza Pan(i) na wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych?” zdecydowana większość badanych – bo aż 92,3% – wskazało, iż powyżej 8 godzin. Tylko 7,69% respondentów odpowiedziało, że poświęca pracy od 4 do 8 h dziennie.

Wykres 14. Średni czas pracy pracowników firm prywatnych



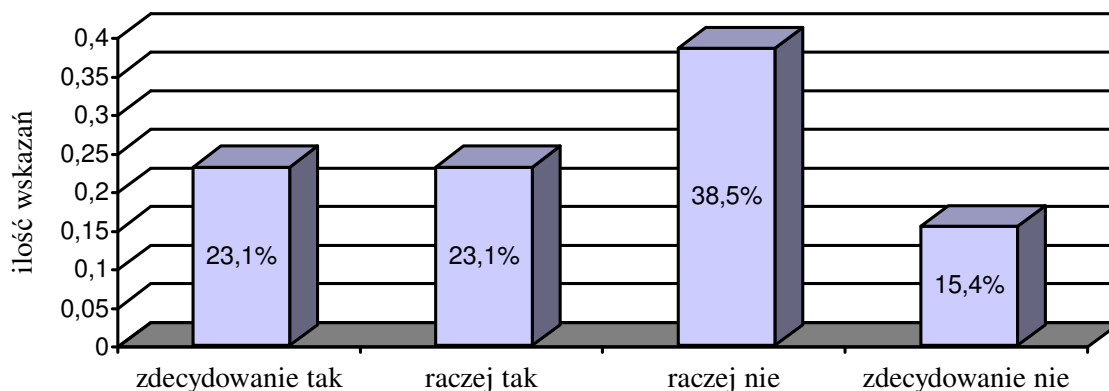
Źródło: opracowanie własne

Wśród badanych osób nie ma przewagi opinii co do zadowolenia z prowadzonego stylu życia. Około 15% jest zdecydowanie niezadowolonych

z prowadzonego stylu życia, a blisko 50% respondentów jest zadowolonych (wykres 15).

Wykres 15. Stopień zadowolenia z prowadzonego stylu życia w oczach pracowników firm prywatnych

Pytanie 5. Czy jest Pan(i) zadowolony(a) z prowadzonego przez Pana(nią) stylu życia?

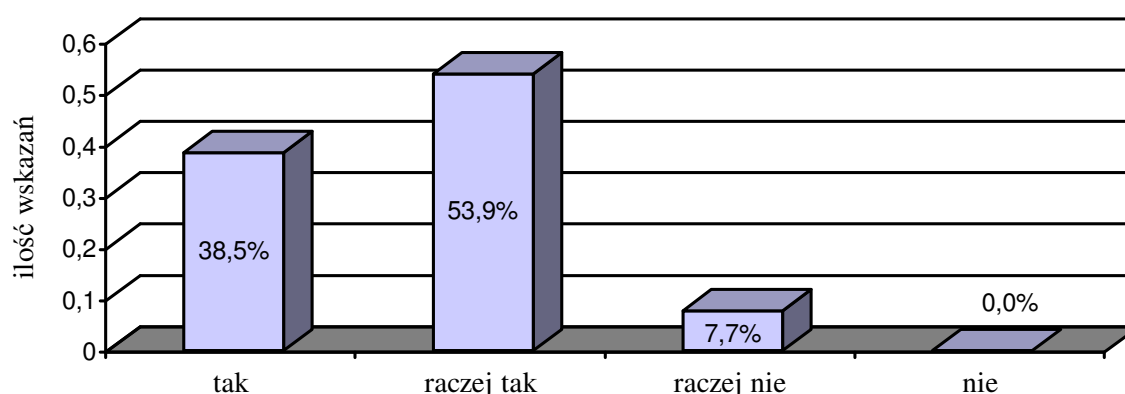


Źródło: opracowanie własne

W opinii większości badanych pracowników firm prywatnych wykonywana praca ogranicza ich życie rodzinne (38,46% osób opowiedziało się za „tak”, a 53,85 „raczej tak”). Tylko 7,69% respondentów uważa, że praca nie ogranicza ich życia rodzinnego (wykres 16).

Wykres 16. Wpływ pracy na życie rodzinne pracowników firm prywatnych

Pytanie 7. Czy Pana(i) zdaniem praca ogranicza Panu(i) życie rodzinne?



Źródło: opracowanie własne

Podsumowując można stwierdzić, iż występują istotne różnice w sytuacji omawianych dwóch grup pracowników. Dotyczą one przede wszystkim postrzeganych wartości, zadowolenia z prowadzonego stylu życia oraz czasu, jaki

osoby te poświęcają na życie rodzinne. Młodzi pracownicy jednostki naukowej za najwyższą wartość postrzegają najczęściej życie rodzinne, podczas gdy pracownicy firm prywatnych najwyżej cenią sobie pieniądze. Grupa pracowników państwowych najczęściej poświęca wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych od 4 do 8 godzin dziennie i uważa, iż czas poświęcany przez nich rodzinie jest wystarczający. Osoby te są w dużej mierze zadowolone z prowadzonego stylu życia i wyrażają pogląd, że praca nie ogranicza ich życia rodzinnego. Z zupełnie odmienną sytuacją mamy do czynienia w przypadku osób pracujących w firmach prywatnych. Respondenci reprezentujący tę grupę najczęściej poświęcają wykonywaniu swoich obowiązków zawodowych powyżej 8 godzin dziennie i uważają, iż czas poświęcany przez nich rodzinie nie jest wystarczający. Osoby te w większości wyrażają pogląd, że praca ogranicza ich życie rodzinne i przeważnie nie są zadowolone z prowadzonego stylu życia. Co ciekawe, uogólniając można powiedzieć, że obydwie grupy pracowników uważają, że ich płace są sprawiedliwe, a pracodawca zapewnia im odpowiednie zabezpieczenie zdrowia i życia rodziny. Różnice występują natomiast w kwestii zapewnienia przez pracodawcę prawa do wypoczynku i urlopu. O wiele większe zadowolenie w tym przypadku wyrażają pracownicy państwowi.

3. Zakończenie

Kobiety, mając możliwość jednocześnie pracy i założenia rodziny nie muszą rezygnować ze swoich ambicji. Pozostają w zgodzie ze swoją naturą, jak i wizerunkiem współczesnej kobiety – idealnej matki, żony i kobiety przedsiębiorczej nadążającej za zmianą.

W Polsce traktujący poważnie życie rodzinne mężczyzna będzie miał problem z wypośrodkowaniem czasu, który musi przeznaczyć na pracę zarobkową z czasem przeznaczonym tylko dla rodziny. Oczywiście żadne zobowiązania nie powinny człowieka dotyczyć tak głęboko, jak troska o rodzinę, ale rodzinie nie wystarczy miłość i poświęcenie swojego czasu. Trzeba jej zapewnić zarówno przestrzeń życiową, jak i możliwości rozwoju. Dorastającym dzieciom trzeba ułatwić start w życie.

Współczesna nauka Kościoła podkreśla: *Jest świętym prawem natury, by ojciec rodziny troszczył się o utrzymanie i wszelkie potrzeby tych, których zrodził; i sama natura skłania go do tego, by dla dzieci (...) nabywał i gromadził dobra, potrzebne im do obrony przed niedolą podczas zmiennych kolei życia* [4].

Przykazanie siódme: *Nie kradnij!*, jak i dziesiąte: *[Nie pożądam] żadnej rzeczy, która jego jest*, zwracają się także do pracodawców, którzy zabierają ludziom czas, który powinien być przeznaczony rodzinie.

Bibliografia

- [1] Neuhaus, R.J., *Biznes i ewangelia. Wyzwanie dla chrześcijanina-kapitalisty*. Wyd. Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze”, Poznań, 1993.
- [2] Höffe, O., *Etyka państwa i prawa*. Wydawnictwo „Znak”, Kraków, 1992.
- [3] Jan Paweł II, *Centisimus annus*. Wyd. Wrocławskiej Księgarni Archidiecezjalnej, Wrocław, 1991,
- [4] Novak M., Rauscher, A. SJ, Zięba, M. OP, *Chrześcijaństwo, demokracja, kapitalizm*. Wyd. Polskiej Prowincji Dominikanów „W drodze”, Poznań, 1993