

Okółokeynesowskiej debaty ciąg dalszy

Stanisława Golinowska*

Praca–życie. Zaczniemy od Keynesa

Wprowadzenie

Współczesne przemiany pracy – z pytaniem o jej przyszłość – powodują, że jest to kluczowy temat dla środowiska ekonomistów związanych z rynkiem pracy. Dlatego przeprowadza się wiele długookresowych analiz i wykonuje liczne prognozy, a także prowadzi bardziej filozoficzne rozważania i debatuje o sensie pracy w życiu człowieka. Stawiane są przy tym różne pytania. Te, które nurtują bardziej środowisko, od lat zajmujące się rynkiem pracy i polityką, brzmiałyby następująco¹:

- czy wobec niebywałej dynamiki rozwoju nowych technologii informacyjnych, sztucznej inteligencji, automatyzacji i robotyzacji starczy pracy dla wszystkich, tak aby praca nadal mogła stanowić podstawę dochodów, pozwalających na zaspokojenie życiowych potrzeb?
- czy różnorodność pracy w postindustrialnej gospodarce pozwoli skodyfikować jej zakres i intensywność w taki sposób, aby możliwe były regulacje pozwalające na sprawiedliwe nią obciążenia oraz podobne dla wszystkich zasady i korzyści?
- czy i jak procesy kształcenia będą nadążać za potrzebami związanymi z rozwojem kompetencji i umiejętnościami niezbędnymi na współczesnym rynku pracy?
- jakie zawody będą się rozwijać, a jakie zanikać?
- czy większy i wyrównany dobrobyt zmniejszy przymus pracy zarobkowej i zwiększy się udział ludzi żyjących inaczej – w sferze większej swobody w organizacji życia ludzkiego i w zgodzie z własnymi preferencjami życiowymi?
- czy procesy emancypacyjne, respektowanie praw człowieka oraz demokratyzacja stosunków pracy zmienią podział i styl pracy w rodzinie i w firmie?

Pytań związanych z przemianami pracy jest zapewne więcej. Natomiast w tym eseju chciałabym skupić się na zagadnieniu podziału pracy – na pracę zarobkową oraz pracę w czasie wolnym. Jest to temat podejmowany w coraz liczniejszych badaniach, ale także osobiście doświadczany przez każdego.

Zaczynając od Keynesa

W 1930 r. John Maynard Keynes napisał esej, który został w Polsce przetłumaczony w 2020 r. i opublikowany w Biuletynie PTE pt. *Ekonomiczne perspektywy dla naszych wnuków*. Słynny ekonomista przewidywał w nim, że za 100 lat dobrobyt będzie powszechny i ludzie będą wolni od trosk ekonomicznych. Na pracę zarobkową będą poświęcać zaledwie kilka godzin tygodniowo. **Problemem będzie czas wolny i to, jak go spędzać, jak żyć mądrze, harmonijnie i dobrze.**

Przewidywania Keynesa są dalekie od przebiegu procesów realnych współczesności. Dwa wątki są warte podjęcia. Po pierwsze – ludzie nadal nie są wolni od trosk ekonomicznych i przymusu pracy, nawet w krajach o wysokim poziomie dobrobytu. Po drugie – czas wolny od pracy zarobkowej nie jest czasem wolnym od pracy w ogóle. Inne sfery życia także wymagają wysiłku, m.in. wychowywanie dzieci, inne obowiązki opiekuńcze i domowe, praca społeczna na rzecz wspólnoty lokalnej lub wybranej grupy osób wymagających wsparcia, zaangażowania obywatelskie, a ostatnio także aktywność w obronie przyrody i porządków w otoczeniu.

Czas wolny – ekonomia i zagospodarowanie

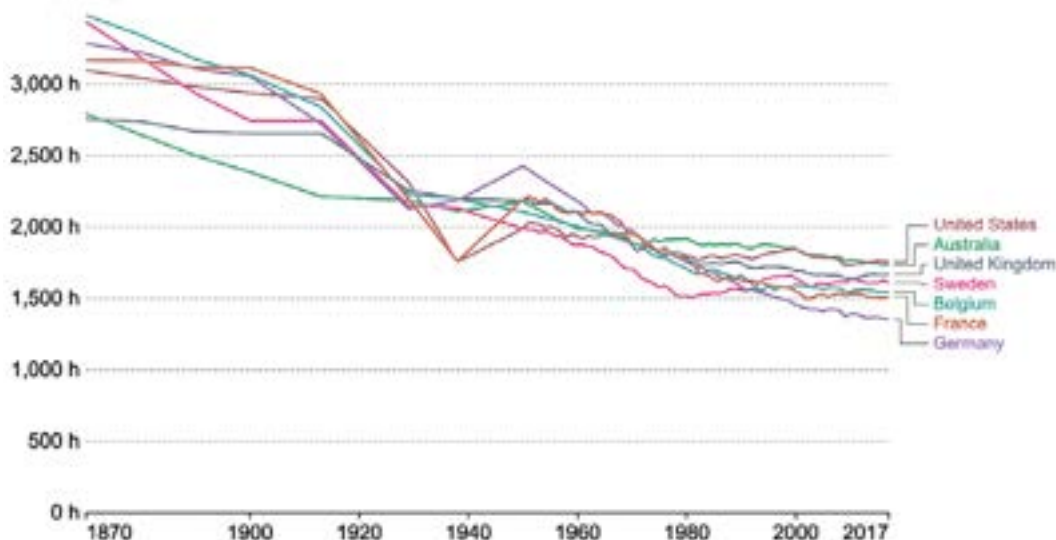
Skracanie czasu pracy zarobkowej ma długą historię. W krajach zachodnich przypada na koniec XIX w. Wcześniej praca robotników fabrycznych była ciężka

* Prof. dr hab. Stanisława Golinowska – Uniwersytet Jagielloński, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, fundacja CASE.

¹ Tekst został przygotowany do publikacji z okazji jubileuszu 50-lecia pracy akademickiej prof. Zenona Wiśniewskiego pt. *W kręgu rynku pracy i polityki społecznej* przygotowanej na Wydziale Nauk Ekonomicznych i Zarządzania w Uniwersytecie im. Mikołaja Kopernika w Toruniu (2022).

Annual working hours per worker

Average working hours per worker over a full year. Before 1950 the data corresponds only to full-time production workers (non-agricultural activities). Starting 1950 estimates cover total hours worked in the economy as measured from primarily National Accounts data.



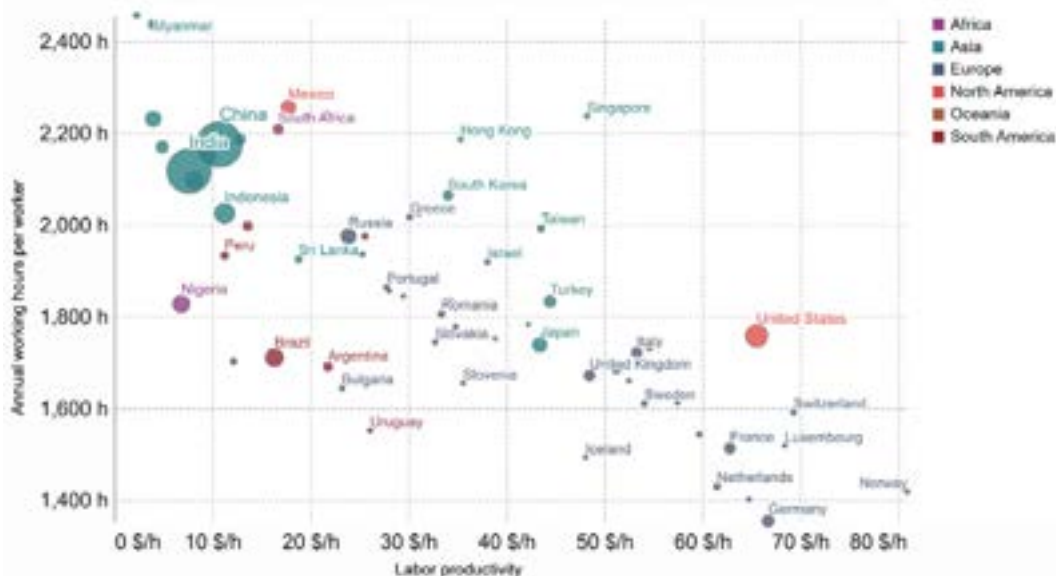
Source: Huberman & Mirns (2007) and PWT 9.1 (2019)

OurWorldInData.org/working-hours • CC BY

Note: We plot the data from Huberman & Mirns (2007) and extend coverage using an updated vintage of PWT, which uses the same underlying source. Comparisons between countries are limited due to differences in measurement.

Annual working hours vs. Labor productivity

Labor productivity per hour is measured as GDP per hour of work. GDP is measured in constant 2011 international-\$, which means it is adjusted for price differences between countries (PPP adjustment) and for inflation to allow comparisons between countries and over time.



Source: Feenstra et al. (2015) Penn World Table 9.1

OurWorldInData.org/working-hours • CC BY

i długa – nierzadko przekraczała 12 godzin dziennie przez 6 dni w tygodniu. Ludność rolnicza pracowała intensywnie i długo sezonowo, co w standardowych statystykach może sugerować krótszy czas pracy w ciągu roku.

Rewolucyjne zmiany przypadają na początek XX w., kiedy zaczęto wprowadzać najpierw 8-godzinny dzień pracy, a następnie w latach 50. i 60. także 5-dniowy

tydzień pracy. Pojawiały się też płatne urlopy zależne od stażu pracy. Prawo do co najmniej 2-tygodniowego płatnego urlopu (we Francji – miesięcznego) w ciągu roku pojawiło się w kodeksie pracy w wielu zachodnich krajach *welfare state* (poza USA!) oraz w krajach komunistycznych (realnego socjalizmu).

Statystyki z początku XXI w. ukazują ciągłość długookresowej tendencji zmniejszania ilości pracy

zarobkowej we współczesnych zachodnich społeczeństwach, aczkolwiek dynamika tego procesu jest mniejsza niż wcześniej [OECD, 2020].

Decyzje dotyczące skracania czasu pracy zarobkowej podejmowano tym odważniej, im bardziej okazywało się, a dowodziły tego badania, że skracanie czasu pracy nie zmniejsza wydajności. Przeciwnie. Krótszej pracy zarobkowej w krajach zachodnioeuropejskich towarzyszy wyższa produktywność pracy. Poniższy wykres obrazuje to wyraziście.

Dłuższy czas wolny (liczne święta, urlopy) zaczęto łączyć z przerwami w systemach szkolnych i pojawiło się masowe zjawisko wakacji. Zmianie ulegała organizacja życia społecznego i rozwijały się nowe gałęzie przemysłu, produkujące dobra konsumowane wyłącznie w czasie wolnym. Zaczęto masowo wyjeżdżać na urlopy i wakacje, co wyzwoliło rozwój przemysłu turystycznego. Turystyka stała się branżą narodową wielu krajów i/czy też regionów. Dobrze ilustruje to włoska analiza głównych czynników rozwoju Włoch, poczynszy od drugiej połowy XIX w. [Felice, Vecchi, 2012].

Na potrzeby spędzania czasu poza pracą zarobkową, rozwijało się też budownictwo mieszkaniowe. Budowano domy letniskowe oraz drugie domy na terenach wiejskich, zakładając uprawę ogrodów i działek, podtrzymując przy tym popyt na lokalne hodowle i przetwórstwo.

Równolegle i raczej w młodszych grupach wieku rozwinał się specyficzny rodzaj wypoczynku, nastawiony bardziej na rozrywkę niż na samodoskonalenie i wysoką kulturę, czego oczekiwałyby Keynes.

Problem sensownego zagospodarowania czasu wolnego od pracy był przedmiotem filozoficzno-etycznych rozważań znacznie wcześniej niż pisał o tym Keynes. Łączono w nich zagadnienia realnych zachowań ludzi i ich postaw życiowych, generalnie bez podziałów na sfery praca–życie. Potępiano pracę, która nie jest produktywna, a polega na spekulacji, oszukiwaniu czy pomnażaniu bogactwa, z którego użytek dla innych jest wątpliwy. Amerykański intelektualista społeczny, Henry David Thoreau, pisał eseje o życiu bez zasad amerykańskiego społeczeństwa w połowie XIX wieku, uogólniając zachowania zdążających do Kalifornii osadników ogarniętych „gorączką złotą”. Nawoływał do życia w przyrodzie i w szacunku do przyrody oraz do pracy łączonej z samodoskonaleniem moralnym.

Praca w epoce industrializacji była główną i niekwestionowaną wartością życia ludzi. Keynes miał wątpliwości, czy ludzie potrafią sensownie żyć bez pracy. Pisał o tym z troską: *znalezienie sobie zajęcia stanowi wielki problem dla przeciętnej osoby bez specjalnych talentów, zwłaszcza jeśli nie jest już związana z rolą czy ze swojskimi obyczajami oraz konwenansami tradycyjnego społeczeństwa*. Jego wątpliwości dotyczyły także ludzi zamożnych. Przyznawał, wnioskując

na podstawie zachowań i osiągnięć najbogatszych warstw społecznych na całym świecie, że perspektywy są bardzo przygnębiające. Zachowania tych ludzi nie powinny być wzorem dla innych. W jego ocenie większość z osób, które osiągają dochody bez konieczności wykonywania pracy, bez pełnienia funkcji czy wykonywania obowiązków, poniosło kompromitującą porażkę w zakresie rozwiązania postawionego przed nimi problemu wartościowego i przykładowego życia.

Problem czasu poza pracą stawał się przedmiotem badań naukowych w ramach antropologii i socjologii². Zaczęto opisywać nie tylko życie w pracy, ale także w czasie wolnym. Już w epoce postindustrialnej przedmiotem badań stały się tzw. społeczeństwa czasu wolnego (np. [Czubocha, Rejman, 2015]). Czas wolny zaczął być czynnikiem rozwoju masowej konsumpcji, która w wymiarze społecznym określa status społeczny i wpływa na samoocenę ludzi.

Wzrost ilości czasu wolnego sprzyjał rozważaniom i działaniom z zakresu tzw. pedagogiki czasu wolnego [Pięta, 2004]. Ukierunkowano je w pierwszym rządzie na tematy związane z dziećmi i młodzieżą. Do programów oświatowych i edukacji szkolnej powszechnie weszły zajęcia atrakcyjnej kultury fizycznej czy sprzyjające rozbudzaniu zainteresowań artystycznych i naukowych. Poza funkcją edukacyjno-rozwojową, zajęcia takie służą nawykowi sensownego wykorzystywania czasu wolnego także w życiu dorosłym – atrakcyjnego kulturalnie, pożytecznego i zdrowego. W literaturze poświęconej zagadnieniu aktywnego starzenia się akcentuje się zwłaszcza nawyk wykorzystania czasu wolnego na niezbędną aktywność fizyczną i rehabilitację [Biernat, Piątkowska, 2019]).

Ile pracy zarobkowej i „sprzedawanie” czasu wolnego

Zmniejszanie się ilości czasu poświęcanego na pracę zarobkową idzie w parze ze zróżnicowaniem. Wcale nie ma udziału pracowników poświęca się pracy zarobkowej ponadwymiarowo. Paradoks?

Rosnące znaczenie pracy ponadwymiarowej tkwi w polityce społeczno-gospodarczej, zależnej od poziomu rozwoju. Kraj, który ma ambicje dorównania w dobrobycie innym społeczeństwom, opóźnia odpowiednie regulacje dotyczące czasu pracy.

W Europie Środkowej i Wschodniej wraz z rozwojem gospodarki rynkowej, którą w skali mikroekonomicznej motywuje zysk, w pierwszych latach transformacji motywowało przede wszystkim dążenie do utrzymania zakładu pracy w nowych warunkach: w otoczeniu otwartym na konkurencję i w sytuacji wysokiego bezrobocia. Powszechnie praktykowany sposób

² Pomijam tu kontekst religijny, w którym czas pracy i poza pracą zawsze (i bez względu na rodzaj religii) jest obecny.

przekształcanych i nowych firm polegał na stosowaniu ponadwymiarowego czasu pracy (zarówno formalnie, jak i nieformalnie). Gdy w europejskich krajach zachodnich całkowita ilość pracy ulegała zmniejszeniu, to w krajach wschodnich – wydłużeniu [Jarmołowicz, Kuźmar, 2017]. Nadal w czołówce statystyk przepracowanych godzin pracy w ciągu roku sytuują się (poza Grecją) takie kraje jak: Bułgaria, Polska, Słowacja, Czechy, Rumunia, Węgry... Na zachód od Odry przeciętny tygodniowy czas pracy jest o około 5 godzin krótszy (Eurostat online – *Hours of work – annual statistics*, 2020). Typowy statystycznie tygodniowy standard pracy wynoszący 40 godzin, jest w praktyce istotnie zróżnicowany. W niektórych krajach europejskich wprowadzone zostały kolejne regulacje o krótszym tygodniowym czasie pracy (np. we Francji), ale realny czas pracy zarobkowej jest także w wielu grupach zawodowych tych krajów istotnie przekraczany³.

Gdy czas pracy analizujemy w skali mikroekonomicznej, to widać, że regulacje czasu pracy nie zawsze idą w parze z takimi dochodami, które dla pracowników są satysfakcjonujące i pozwalają na wykorzystanie czasu wolnego na tzw. reprodukcję rozszerzoną – wypoczynek i regenerację sił. Potrzeba dodatkowego dochodu jest w wielu indywidualnych przypadkach, a także w wielu branżach i zawodach, tak dojmująca, że czas wolny od oficjalnego zatrudnienia jest sprzedawany. Pracownicy podejmują się dodatkowej pracy zarobkowej w ramach szarej strefy, wyjeżdżając do sezonowej pracy za granicę czy podejmując się tzw. drugiego etatu, jeśli przepisy na to pozwalają.

Formułą, która w życiu praktycznym zignorowała problem ilości czasu wolnego od pracy, jest elastyczne zatrudnienie. Od co najmniej dwóch dekad rozwijają się różne formy swobodnego zatrudnienia, co doprowadziło *de facto* do wydłużenia czasu pracy. W opisie pracujących elastycznie stosuje się nieadekwatny termin niedostatecznego czy połowicznego zatrudnienia (*underemployment*), akcentując bardziej element braku ciągłości, narażenia na okresowe bezrobocie oraz gorsze warunki umowy o pracę (np. bez ubezpieczenia społecznego) niż liczbę godzin przepracowywaną w ciągu dnia czy tygodnia. Natomiast w literaturze przedmiotu do opisu zatrudnianych na gorszych warunkach zastosowano ogólniejsze pojęcie – prekariat [Standing, 2009 i 2011], uwzględniając także element niższych wynagrodzeń lub co najmniej kosztów pracy (bez ubezpieczenia) dla pracodawcy. Wzrost liczebny prekariuszy wystąpił dynamicznie zwłaszcza w pierwszej dekadzie XXI wieku.

To niedostateczne zatrudnienie w sensie braku ciągłości zatrudnienia, a także gorszej umowy o pracę wywoływało „pogoń” za pracą – za kolejnym etatem czy

zleceniem. W konsekwencji dynamicznie wzrastała liczba godzin pracy. Na polskim rynku pracy wzrosła przeciętnie ponad 2 tys. godzin rocznie [OECD, 2021]. Polacy stawali się najbardziej zapracowanym społeczeństwem Europy. Do grupy, która pracuje najdłużej należą pracownicy kontraktowi (pracujący na własny rachunek).

Słabość związków zawodowych lub generalnie – słabość instytucji dialogu społecznego – doprowadziła do tego, że krwawo wywalczony ponad wiek temu ośmiogodzinny dzień pracy stał się powrotem do nierzadko 12-godzinnego dnia pracy i nie stanowi to „krzyczącego” problemu społecznego. Bywa niejednokrotnie przyjmowany z uznaniem jako wyraz przedsiębiorczości lub odpowiedzialności za swoje i rodziny godne życie.

W opisie indywidualnych powodów podejmowania się pracy ponadwymiarowej pomocne są reportaże⁴. Przedstawiają jakościowy opis zjawiska, które nie ma charakteru reprezentatywnego. Sygnalizuje przypadki, które nie są jednak odosobnione. Wynika z nich kilka wniosków:

- Ludzie w Polsce podejmują się pracy ponad standardowe osiem godzin, aby mieć dochody na pełne zaspokojenie swoich (i rodziny) współczesnych potrzeb bytowych. Otrzymywane wynagrodzenie bywa za niskie na pokrycie wszystkich tzw. opłat. Przy tym ceny wielu dóbr i usług niezbędnych w gospodarstwie domowym rosną szybciej niż przeciętnie. Dotyczy to zwłaszcza cen takich dóbr jak mieszkanie, energia, także wydatków na kształcenie dzieci oraz na leczenie. Zjawisko ubóstwa bardziej wyrażają miary ubóstwa mieszkaniowego, energetycznego czy zdrowotnego, niż klasyczne wskaźniki ubóstwa dochodowego. W reportażach o pracy wyraża się to w powiedzeniu, że trzeba zarobić „na rachunki” (czynsz, rata kredytu mieszkaniowego, opłata za energię, ogrzewanie, składki na ubezpieczenie społeczne itd.).
- Rynek dóbr konsumpcyjnych dostarcza nieskończoną ilość produktów i usług, coraz to nowocześniejszych technologicznie i o ciekawszym *design*. Jedne z tych dóbr, istotnie, ułatwiają życie. Inne – w ramach tej samej grupy pod względem funkcjonalności – mają często przede wszystkim znaczenie prestiżowe. Odpowiednia marka produktu bywa motorem dodatkowego wysiłku, aby zarobić na jego zakup. Rodzice dzieci w wieku szkolnym doskonale rozumieją, jak bardzo ten czynnik napędza ich starania o wyższe dochody. Ich dzieci nie mogą być przecież gorzej traktowane przez

³ Ponadto dłuższa praca u jednego pracodawcy (tzw. godziny nadliczbowe) nie zawsze jest opłacana.

⁴ Autor reportaży o tym zjawisku w Polsce w książce zatytułowanej *Urobieni* [Szymaniak, 2018] ukazał paletę sytuacji i jej konteksty wraz z opisem postaw pracowników i pracodawców czyniących pracę ponadwymiarową raczej standardem niż wyjątkiem.

rówieśników z zamożnych rodzin, a w relacjach szkolnych marka butów czy komórki bywa przedmiotem dyskryminacji i dziecięcych dramatów.

- Praca ponadwymiarowa jest wiązana ze strategią inwestycji rodzinnych. Dwa cele są tu eksponowane: własny dom oraz edukacja dzieci i wnuków, a także (choć rzadziej) na kapitał założycielski firmy rodzinnej. Były one decydujące w emigracji zarobkowej z Polski. Dotyczyły niejednokrotnie kobiet w wieku poprodukcyjnym (tzw. młodych emerytek), które podejmowały się pracy opiekuńczej w krajach zachodnioeuropejskich (w Niemczech, we Włoszech, w Belgii).
- Istotnym czynnikiem pracy ponadwymiarowej jest zarobienie na spełnienie swoich konsumpcyjnych marzeń, takich jak np. podróż do dalekiego kraju, luksusowy urlop od czasu do czasu czy posiadanie samochodu specjalnej marki. Ten rodzaj motywacji wystąpił wśród emigrantów zarobkowych z Polski, wyjeżdżających do USA i Wielkiej Brytanii.

Podsumowując, współczesny człowiek nadal pracuje zarobkowo w znacznym wymiarze czasu pracy, kierując się nie tylko racjonalnie uzasadnionymi potrzebami własnymi i rodziny. Pogoń za dochodami i coraz bardziej cenioną i demonstrowaną konsumpcją powoduje, że mimo stałego wzrostu wydajności pracy, nie powiększa się wyraźnie przestrzeń wolności od przymusu pracy, który bywa niekiedy bardziej przymusem wewnętrznym niż zewnętrznym.

Praca domowa – iluzja czasu wolnego?

Praca w gospodarstwie domowym w przeszłości zajmowała tygodniowo wprawdzie mniej czasu niż praca zarobkowa, ale – jak wskazują analizy prowadzone na danych budżetu czasu – wynosiła w początkowych latach XX w. blisko 60 godzin tygodniowo⁵. Do radykalnej zmiany w ilości czasu spędzanego na prace domowe przyczyniły się produkcja i powszechne zastosowanie elektrycznych sprzętów domowych, przede wszystkim takich jak lodówki i zamrażarki, pralki i suszarki oraz odkurzacze. Gotowanie, pranie i sprzątanie zmniejszyło swą uciążliwość oraz czas spędzany na ich wykonywanie. Długookresowe trendy wskazują, że rewolucja w tej dziedzinie w zachodnich krajach dobrobytu przypada na lata 60., a w krajach realnego socjalizmu – na lata 70. XX w.

Jako że we współczesnym świecie praca domowa w ramach rodziny nadal wykonywana jest głównie przez kobiety (żony i matki), to wynalazki i produkcja sprzętu domowego ogromnie ułatwiły wysiłek pracy kobiet w gospodarstwie domowym. Pomocny okazał się też rozwój przemysłu spożywczego, dostarczający gotowych produktów żywnościowych, a także usługi

gastronomiczne, pozwalające na rodzinne posiłki poza domem, a także „na wynos”.

Jednak tym, co zasadniczo zmieniło się w sferze pracy, jest wzrost znaczenia pracy zawodowej kobiet. Kobiety zawsze w jakimś zakresie pracowały poza domem, np. w rolnictwie czy w pewnych usługach, np. jako krawcowe, sprzątaczkki, opiekunki, akuszerki itd. We współczesnych czasach jednak rodzaj i warunki pracy zawodowej obu płci wyrównują się. Dziewczęta są tak samo kształcone jak chłopcy, a uzyskane kwalifikacje znajdują uznanie na rynku pracy. Ponadto dochód wnoszony do budżetu domowego przez kobiety zwiększył istotnie dobrobyt rodziny. Jednak nie od razu zmniejszył ich tradycyjne obowiązki domowe.

Przez kilka dekad kobiety pracowały powszechnie na tzw. dwóch etatach. W tradycyjnych rodzinach robią to nadal. Od pewnego czasu praca domowa, nazywana pracą nieopłaconą (*unpaid work*), jest przedmiotem analiz statystycznych opartych na informacjach pochodzących z badań budżetu czasu. Wynika z nich, że całkowity czas pracy kobiet – na rynku pracy i w domu – jest nadal wyższy niż mężczyzn [OECD, 2017]. Wyrównanie między zaangażowaniem mężczyzn i kobiet w prace domowe ma miejsce wtedy, gdy kobiety pracując zawodowo, relatywnie dobrze zarabiają. Statystyki o długookresowym wzroście czasu wolnego wskazują, że ogólne tendencje w przypadku kobiet nie są uniwersalne – różnice są zbyt duże. Natomiast wzrost czasu wolnego jednoznacznie dotyczy mężczyzn, i to także czasu poświęcanego rodzinie oraz pracy w gospodarstwie domowym. Ta zmiana następuje w Polsce znacznie wolniej niż w innych krajach europejskich i przede wszystkim w najmłodszym pokoleniu [Michoń, 2019].

W ostatnich dekadach XX w., pod wpływem ruchów kobiecych i wzrostu uznania praw oraz roli kobiet zwłaszcza na forum międzynarodowym (Kongres Kobiet – Pekin 1995), ukazały się prace argumentujące potrzebę zmian w polityce społecznej dotyczących równości, obejmujące także równość wg płci. Odzwierciedlały to coraz bardziej oficjalne dokumenty międzynarodowe (także Komisji Europejskiej).

Jednym z nurtów w argumentacji o znaczeniu roli kobiet było podjęcie szacunków wkładu pracy domowej do wartości dochodu narodowego [np. Swiebel, 1999]. Gdy na zamówienie prezydenta Francji komisja składająca się ze słynnych ekonomistów: Stiglitz, Sena i Fitoussiego [2007] przedstawiła problem nieadekwatności mierzenia wyników działalności gospodarczej oraz postępu społecznego w formule produktu krajowego brutto, śmieiej podjęto dyskusję nad szacunkami nieodpłatnej pracy domowej [Varjonen, Hamunen, Soinne 2014]⁶.

⁵ Szacunki wynikające z badań amerykańskich wskazują dokładnie 58 godz. w 1900 r. i 18 godz. w 2015 r.

⁶ Także w Polsce ukazały się prace podejmujące temat uznania i wyceny pracy domowej [np. Błaszczak-

Uwzględnianie nowych wymiarów działalności ludzi nie oznacza już rezygnacji ze zmiany wskaźnika PKB jako standardowej miary osiąganego efektu działalności ekonomicznej. Pojawiły się natomiast koncepcje nowych podejść, a także teorie (np. teoria szczęścia), które stanowią podstawę kompleksowego opisu działalności ludzi. Obok dobrobytu zaczęto opisywać dobrostan (*well being*), ustalając nowe wskaźniki i zbierając potrzebne do tego dane statystyczne.

Równowaga praca–życie

Przed stu laty Keynes martwił się brakiem przygotowania ludzi do epoki wolności od przymusu pracy zarobkowej z perspektywy sensownego zagospodarowania czasu wolnego. Pisał, że *zbyt długo bowiem byliśmy przygotowani do zmagania, a nie do beztróski*. Tymczasem w życiu realnym problem rosnącego dobrobytu i czasu wolnego wyraża się inaczej – nie tyle jako problem zagospodarowania życia bez troski, lecz jako problem braku równowagi między pracą zawodową, a życiem w wymiarze prywatnym: dla rodziny, przyjaciół i społeczności, a także dla siebie.

Stawianie sprawy równowagi sfery pracy (sfery publicznej) i życia (sfery prywatnej) opiera się na założeniu, że obie sfery w życiu człowieka są ważne. Praca jest nadal wartością, a przygotowanie do niej oraz wykonywanie – podstawą ludzkich dążeń i w tym razem tożsamości społecznej⁷.

Sfera prywatna bywa traktowana jako obszar życia rodzinnego. Takie ujęcie po raz pierwszy w literaturze naukowej przedstawiła Rosebeth Moss Kanter [1977], która nazwała problem godzenia sfery pracy i sfery prywatnej jako obszar konfliktu pracy i życia rodzinnego⁸. Wprawdzie nie wszyscy ludzie zakładają własne rodziny, ale wszyscy mają swoje rodziny pochodzenia, z czego także wynikają obowiązki rodzinne (np. opieka nad starymi rodzicami/dziadkami).

Większość badań dotyczących problemu równowagi praca–życie opiera się jednak na hipotezie istnienia konfliktu między życiem zawodowym i prywatnym – konfliktu między rolami pracownika i członka rodziny (rodzica, partnera, opiekuna) [Guest, 2002]. Wynika to z przejścia za oczywisty współcześnie model rodziny, w którym zarówno mężczyźni, jak i kobiety są

obecni w sferze pracy (*dual-careere families*). Jeszcze niedawno podstawą rozważań o organizacji życia był model jednego pracującego w rodzinie (*bread winner model*).

Wymagania pracy zawodowej i ról rodzinnych bywają pod pewnymi względami bardzo trudne do pogodzenia – udział w jednej roli jest trudniejszy ze względu na udział w drugiej. Trudności te dowiodły różnych negatywnych konsekwencji, zarówno dla partnerów, jak i dzieci. Z jednej strony występują stres i zaniedbania wychowawcze (rodzice nie mają czasu dla dzieci), a z drugiej – ograniczenia w rozwoju rodziny (odkładanie jej założenia, ograniczanie się do posiadania jednego dziecka).

Jednak w opisach sfery prywatnej podnosi się także, a niekiedy przede wszystkim, potrzebę czasu i wysiłku związanego z dbałością o siebie, o rozwój osobisty i duchowy, co wyrażają wartości i zainteresowania indywidualnej osoby. Na ten aspekt problemu zwracają uwagę np. badania prowadzone w Indiach [Valk, Srinivasan, 2011]. Z perspektywy indywidualnej analizowane są cechy pojedynczych osób, które predestynują do większej/mniejszej orientacji swego życia: bardziej lub mniej nastawionego na karierę zawodową, na osiągnięcie dużych dochodów, czy też na „poświęcenie się” życiu rodzinnemu i wychowaniu dzieci. W tym nurcie badania odkrywają zmienność postaw w przebiegu życia [Darcy, Mccarthy, Grady, 2012], np. większe angażowanie się w sprawy rodzinne kobiet w okresie prokreacji, a większe mężczyzn, zorientowanych na zarobek w celach inwestycyjnych (głównie dom i jego wyposażenie).

Dostrzeżenie konfliktu ról i potraktowanie tego problemu jako społecznie poważnego, wyzwoliło w polityce społecznej i rodzinnej działania ograniczające obszary konfliktu. Najwcześniej zmieniło to politykę rodzinną krajów skandynawskich (w Szwecji już w latach 70. XX w.). Wraz ze skracaniem czasu pracy zarobkowej, wprowadzano rozwiązania o zbliżonych obowiązkach partnerów wobec dzieci (np. urlopy tacierzyńskie, dzielenie się opieką nad dzieckiem nie tylko w sytuacji jego choroby).

Wymagania wynikające z godzenia pracy zarobkowej i życia prywatnego doprowadziły do zmian organizacyjnych w życiu społecznym. Z jednej strony ujednoliciły rozwiązania czasu pracy w różnych branżach gospodarki, a z drugiej – dostosowały do czynników kulturowych spędzania czasu wolnego (świętowania, odpoczynku i działalności społecznej).

Problem (nie)równowagi praca–życie jest przedmiotem nie tylko licznych badań, ale także działań pracodawców. W niejednej firmie wprowadzono rozwiązania przyjazne pracownikom posiadającym dzieci (głównie kobietom) bez względu na rodzaj regulacji państwowych. Takie działania mają na ogół miejsce w tych zakładach czy branżach, w których wykwalifikowane kobiety stanowią trzon załogi.

-Przybycińska, 2008; Marszałek, 2015; Zachorowska-Mazurkiewicz, 2016].

⁷ W ostatnich latach powstały opracowania lekceważące pracę jako powszechny cel ludzkich dążeń i satysfakcji życiowej, podnoszące natomiast wartość powszechnego dochodu gwarantowanego pochodzącego z redystrybucji, której podstawą będzie dochód nieliczny, ale bardzo wydajnie pracujących. Inny aspekt przewidywań Keynesa?

⁸ Rosebeth Moss Kanter traktowała problem godzenia pracy i życia rodzinnego na przykładzie doświadczeń pracowniczych w amerykańskich firmach jako zadanie do rozwiązania przez pracodawców.

Regulacje państwowe, dotyczące problemu godzenia równowagi praca–życie, mają niejednokrotnie charakter ideologiczny i polityczny. W krajach bardziej konserwatywnych (w tym w Polsce) długo nie podejmowano odpowiednich zmian w polityce rodzinnej w kierunku godzenia ról, kierując rozwiązaniem bardziej na zachęcanie kobiet do pozostawiania w domu i rezygnacji z pracy zarobkowej (przynajmniej na pewien okres). W praktyce okazało się jednak, że decyzje w rodzinie są podyktowane przede wszystkim możliwościami bytowymi i potrzebami inwestycyjnymi, co czyni pracę zawodową kobiet raczej koniecznością. Dwóm osobom łatwiej zarobić na dom i dalsze potrzeby rodziny niż jednej.

Temat praca–życie jest także przedmiotem legislacji UE, która ma służyć równoważeniu aktywności ludzi w obu sferach: pracy zarobkowej i życia prywatnego⁹. Z polskiej perspektywy patrząc, regulacja UE zapewne upowszechni zasadę wspólnej odpowiedzialności w opiece nad małymi dziećmi, co już staje się normą w młodym pokoleniu rodaków. Natomiast nie rozwiąże wielu innych problemów związanych z pracą i życiem w tzw. czasie wolnym.

Słowo końcowe

Sfera pracy zarobkowej we współczesnych warunkach nie kończy się, gdy miną standardowe godziny jej wykonywania. Do pracy trzeba dojechać, niekiedy daleko i spędzić cenny czas w uciążliwych korkach lub w długich podróżach do innych miast i za granicę. Wykonywanie pracy wymaga stałego przygotowywania się do zmian – zarówno technologicznych, jak i organizacyjnych, a szkolenia nie zawsze odbywają się w godzinach pracy (i na koszt pracodawcy).

Życie w czasie wolnym także nie jest wolne od pracy. Domowych obowiązków jest tym więcej, im większa jest rodzina, im gorsze są usługi bytowe i społeczne oraz im większy jest deficyt lokalnego kapitału społecznego.

Na zakończenie eseju chciałabym wyrazić osobisty pogląd, że podział na sferę pracy i czasu wolnego bywa czysto umowny. Jest uwarunkowany innymi wyborami życiowymi, dotyczącymi założenia rodziny i posiadania dzieci, zawodu, miejsca zamieszkania i generalnie – rodzajem celów oraz aspiracji życiowych.

A wracając do Keynesa, współczesność stworzyła problem nie tyle braku wartościowego

zagospodarowania zwiększającej się ilości wolnego czasu, co problem braku równowagi i harmonii między czasem pracy zarobkowej, czasem poświęcanym rodzinie oraz czasem dla siebie. Ekonomia szczęścia, której przedmiotem jest analizowanie warunków występowania harmonii w różnych sferach ludzkiego życia, nie daje wskazówek, jak tę harmonię uzyskać. Dostarcza natomiast wiedzy o kompleksowości dylematu. Zatem przewidywania Keynesa o nadejściu czasów wolnych od przymusu pracy jako czasów szczęśliwych prowokują do odwiecznej debaty, co w istocie stanowi o szczęśliwym życiu społeczeństw.

Bibliografia

- Biernat E., Piątkowska M. [2019], Leisure-Time Physical Activity Participation Trends 2014–2018: A Cross-Sectional Study in Poland, *International Journal of Environmental. Research Public Health* 2020, vol. 17, s. 208.
- Błaszczak-Przybycińska I. [2008], Produkcja gospodarstw domowych jako czynnik dochodotwórczy, *Monografie i Opracowania SGH*, nr 14.
- Cui D., Wei X., Wu D., Cui N., Nijkamp P. [2019], Leisure time and labor productivity: A new economic view rooted from sociological perspective, *Economics: The Open-Access, Open-Assessment, E-Journal*, no. 13(36).
- Czubocha K., Rejman K. [2015], Społeczeństwo czasu wolnego i konsumpcji w dobie postmodernizmu: analiza socjologiczna, *Humanities and Social Sciences*, vol. XX, 22(4), s. 99–109.
- Darcy C., McCarthy A., Grady G. [2012], Work-Life Balance: One Size Fits All? An Exploratory Analysis of the Differential Effects of Career Stage, *European Management Journal*, vol. 30(2), s. 111.
- Felice E., Vecchi G. [2012], *Italy's Modern Economic Growth, 1861–2011*, Università Degli Studi Di Siena.
- Guest E.D. [2002], Perspective on the study of work-life balance, *Social Science Information*, vol. 41, s. 255.
- Jarmołowicz W., Kuźmar S. [2017], Normatywny a faktyczny czas pracy w Polsce i Unii Europejskiej – Stan i uwarunkowania zmian, *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego*, nr 50(2), s. 75–90.
- Kanter R.M. [1977], *Work and Family in the United States*, Social Science Frontiers, Russell Sage Foundation, New York.
- Marszałek M. [2015], *Rachunek produkcji domowej w Polsce w koncepcji system statystyki społecznej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.
- Michoń P. [2019], *Praca, opieka, płęć. Nauka o (nie)szczęściu*, CeDeWu, Warszawa.
- OECD [2017], Gender inequality in unpaid work, w: *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris.
- OECD [2021], *OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery*, OECD Publishing, Paris.
- Pięta J. [2004], *Pedagogika czasu wolnego*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa.
- Stiglitz J.E., Sen A., Fotoussi J.-P. [2007], *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*, INSEE.

⁹ 20 czerwca 2019 r. przyjęta została Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158, zwana powszechnie dyrektywą unijną „work-life balance”. Regulacje zawarte w tym dokumencie obowiązują wszystkie kraje członkowskie i muszą zostać przez nie wprowadzone do 2 sierpnia 2022 r. Zaproponowane zmiany dotyczą przede wszystkim uprawnień rodziców do korzystania z urlopów związanych z wychowywaniem dzieci, ale znajdują się tam też zagadnienia dotyczące praw pracowniczych w ogóle.

Swiebel J. [1999], Unpaid Work and Policy-Making Towards a Broader Perspective of Work and Employment, *Discussion Paper of the UN Department of Economic and Social Affairs (DESA) Discussion Paper*, no. 4.

Szymaniak M. [2018], *Urobieni*, Reportaże o pracy, Wydawnictwo Czarne, Wołowiec.

Varjonen I., Hamunen E., Soenne K. [2014], Satellite Accounts on Household Production: Eurostat Methodology

and Experiences to Apply It, *Statistics Finland Working Papers*, no. 1.

Valk R., Srinivasan V. [2011], Work-family balance of Indian women software professionals: A qualitative study, *IIMB Management Review*, vol. 23(1), s. 39–50.

Zachorowska-Mazurkiewicz [2016], *Praca kobiet w teorii ekonomii – perspektywa ekonomii głównego nurtu i ekonomii feministycznej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.

Maciej Bylica*

Polemika z esejem Johna Maynarda Keynesa

Autora eseju *Ekonomiczne perspektywy dla naszych wnuków* nie trzeba nikomu przedstawiać. J.M. Keynes, propagator ekonomii popytowej, którego teorie, takie jak np. teoria preferencji płynności czy teoria mnożnikowa, na stałe zmieniły postrzeganie ekonomii i stworzyły podwaliny pod najprężniejszy rozwój gospodarczy w historii (USA, lata 50), jest postacią zapisaną złotymi zgłoskami historii. J.M. Keynes w swoim eseju prezentuje prognozy dla świata w perspektywie aż 100 lat, czyli sięgając dzisiejszych czasów. Pozwala nam to bardzo wygodnie zrewidować te prognozy i przyjrzeć się ich skuteczności.

Już sam wstęp eseju, moim zdaniem, może zjednoczyć sympatię. Bije od niego pragmatyzm keynesizmu: nauki, która wyrosła na obserwacji błędów dogmatów ekonomii klasycznej. Za życia J.M. Keynesa jego własna doktryna ekonomiczna nie zdążyła jeszcze obrosnąć w swoje dogmaty i z młodzieńczym zapałem dążyła do odpowiedzi na fundamentalne pytanie: co jest prawdą? Co jest słuszne?

Dla porównania, gdybyśmy obniżyli nasze płace o połowę, zrezygnowali z czterech piątych długu narodowego i gromadzili nadwyżkę majątku w sztabkach złota, zamiast pożyczać na 6 proc. lub więcej, przypominalibyśmy Francję, której tak zazdrościmy. Ale czy oznaczałoby to poprawę?

J.M. Keynes patrzy w przyszłość racjonalnie: widzi zachodzące zmiany. W następnych akapitach pokazuje świat sprzed rewolucji przemysłowej i jego uwięzienie w pułapce cykli maltuzjańskich. Początek ery zmian, zdaniem J.M. Keynesa, jest ściśle

związany z akumulacją kapitału ery wielkich odkryć geograficznych. J.M. Keynes wraca tutaj do swojej teorii preferencji płynności i tłumaczy, że dopiero akumulacja kapitału pozwoliła na rezygnację z bieżącej płynności i inwestycje oparte na stopie procentowej. Jeszcze kilka lat temu ekonomia wątpiła w preferencję płynności – przypomnijmy sobie lata 2015–2019, kiedy praktycznie zerowe stopy procentowe zdawały się być nowym standardem, który, jak postulowali analitycy MMT, będzie nam towarzyszył już zawsze. Niemniej znowu widzimy, że w naukach społecznych wszystko jest niestabilne, a analitycy są w stanie jedynie zarządzać knightowską niepewnością bez możliwości zamiany jej w knightowskie ryzyko.

Przejdźmy do analizy spekulacji J.M. Keynesa. Jak każda prognoza opierają się one na pewnych założeniach. Profesor zakłada, że sytuacja gospodarcza ludności polepszy się 8-krotnie w latach ok. 1930–2030. Zrewidujmy te dane: światowy PKB w 1930 roku wynosił ok. 2,3 bln USD, a obecnie wynosi ok. 94 bln USD. Oczywiście musimy zrewidować te kwoty o zmianę siły nabywczej dolara. Bazując na dostępnych źródłach, możemy ustalić, że obecne 3,8 USD ma taką siłę nabywczą jak 57,8 USD z 1930 roku. Po obliczeniach wychodzi, że w ciągu 90 lat PKB świata wzrosło jedynie 2,68-krotnie (132,94/357,2).

Skąd utopijna wizja J.M. Keynesa? Nie bez znaczenia są tu ograniczenia efektu mnożnikowego J.M. Keynesa oraz jego teorii preferencji płynności. Mówię tutaj o uderzającym w zwiększanie wydatków rządowych efekcie wypierania i uderzającym w zmniejszanie stopy procentowej efekcie tłumienia. Dodatkowo J.M. Keynes, moim zdaniem, błędnie zakładał, że akumulacja kapitału będzie sprzyjać

* Maciej Bylica – laureat OWE; e-mail: mb.roboczy@onet.com.pl.