

Praca zawodowa versus życie rodzinne zagroženiem dla jednostki i życia społecznego

A career versus family life
as a threat to an individual and social life

Słowa kluczowe: polityka społeczna, czas pracy, wydajność, rodzina, nierównowaga.

Key words: social policy, working time, productivity, family, imbalance.

Abstract. As a result of civilizational transformations, the relations between a career and family life have changed. They are characterized by the even greater imbalance, understood as perceiving both of those spheres as two competing categories, what results in a conflict and treating them as mutually contradictory ones. The results of this state bear long-term consequences, which are presented in this article from the perspective of three social policies: demographical, family and employment ones. The last one is particularly significant for work pedagogues.

Wprowadzenie. Praca zawodowa i sfera osobista, której głównym składnikiem jest rodzina, to dwa ważne obszary życia każdej jednostki. Satysfakcja czerpana z wypełniania ról społecznych w każdym z tych obszarów oraz zrównoważone relacje między nimi stanowią ważny wskaźnik subiektywnej jakości życia. Współcześnie zauważyć można tendencję do gloryfikowania etosu pracy jako istotnego czynnika rozwoju ekonomicznego, kosztem jednak życia rodzinnego, które jest w równym stopniu ważne zarówno dla pomyślnego rozwoju jednostki, jak i całego społeczeństwa oraz gospodarki. To właśnie życie rodzinne coraz trudniej pogodzić z pracą, a zwłaszcza z realizacją kariery zawodowej. Uzasadniając temat niniejszego artykułu, należy wskazać, iż problemy łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym są szczególnie istotne z perspektywy polityki społecznej, w tym polityki zatrudnienia. Skutki zaburzonych relacji ponosi bowiem nie tylko jednostka i jej najbliższe otoczenie, ale także pracodawca oraz społeczeństwo. Rozważaniom na ten temat poświęcono refleksję zawartą w niniejszym opracowaniu.

Determinanty nierównowagi: praca zawodowa – życie rodzinne. Twierdzenie, że każdy okres w naszym życiu łączy się z pewnymi zadaniami, możliwościami, korzyściami, wyzwaniem i stratami może wydawać się banalne (Oleś 2012, s. 39). Pytanie o optymalną równowagę między tymi elementami już takie nie jest. W kontekście tematu artykułu warto zatem zasygnalizować, iż analiza literatury przedmiotu i danych empirycznych wskazuje, że relacje między aktywnością zawodową a sferą rodzinną w życiu współczesnego człowieka dorosłego zaczynają się charakteryzować coraz większą

nierównowagą. Przez pojęcie „nierównowaga” rozumieć można pogłębianie się problemów z zachowaniem synergii wskazanych sfer życia, co uwidacznia się w postaci konfliktu i postrzegania ich jako przeciwstawnych sobie. Nierównowaga w relacjach między aktywnością zawodową a sferą rodzinną uwarunkowana jest szeroko rozumianymi zmianami cywilizacyjnymi, wśród których zasygnalizować można przede wszystkim:

- 1) *rozwój elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy*, które nie pozostają bez wpływu na zdrowie fizyczne i psychiczne człowieka, jego funkcjonowanie w rodzinie i kontakty społeczne;
- 2) *przyspieszenie tempa życia*, które wyraża się tym, iż ludzie pracują więcej i dłużej, rozciągając aktywność zawodową na każdą porę dnia i nocy;
- 3) *rozwój kultury konsumpcyjnej* skoncentrowanej na gromadzeniu i posiadaniu dóbr materialnych, co jednocześnie koreluje negatywnie z wagą takich wartości jak: relacje z innymi ludźmi, rodzina, równowaga wewnętrzna i religia (Zawadzka 2014, s. 19–20).

Bardziej szczegółowych przyczyn przytłoczenia pracą zawodową można wymienić więcej. Najważniejsze z nich – zidentyfikowane np. w raporcie Deloitte „Trendy HR 2015. Nowy świat pracy” – ujęto w następujący zestaw:

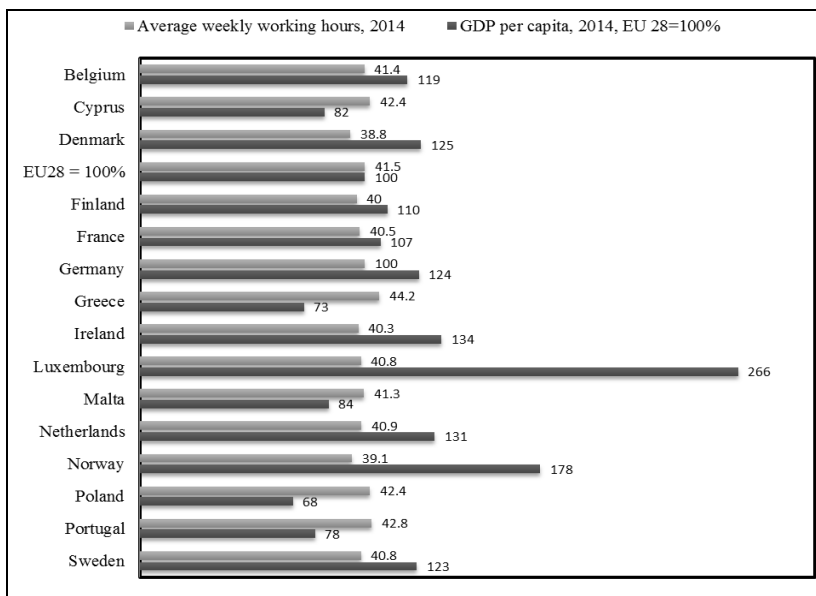
- wszechobecna technologia i łączność sprzyjające wzajemnemu przenikaniu się aktywności zawodowej, rodziny i innych sfer życia prywatnego przyczyniają się do tego, że jesteśmy zawsze aktywni, w stanie gotowości, w stałej łączności z pracą;
- większość firm, nawet te najmniejsze, ma klientów, partnerów i dostawców na całym świecie. Projekty, telekonferencje, spotkania, e-maile – cała ta aktywność nigdy nie ustaje, nie zważając na porę dnia czy nocy. Ponadto wiele osób pracuje w zespołach międzynarodowych, które funkcjonują siedem dni w tygodniu i 24 h na dobę;
- pogłębieniu ulega zjawisko przeciążenia informacyjnego pracowników: średnio, osoba zatrudniona poświęca jedną czwartą dnia pracy na czytanie i odpowiadanie na e-maile, a swój telefon komórkowy sprawdza ponad 150 razy dziennie. Warto także dodać, iż w ciągu jednego dnia na świecie wysyłamy ponad 100 miliardów e-maili, ale tylko jedna na siedem z tych wiadomości ma duże znaczenie;
- duży stopień złożoności praktyk organizacyjnych i procesów biznesowych we współczesnych organizacjach generuje wzmożone wymagania administracyjne i regulacyjne, pochłaniając mnóstwo czasu i energii pracowników. Dane zebrane w raporcie Deloitte wskazują, iż 49% badanych pracowników ze 106 krajów uznało swoje środowisko pracy za „skomplikowane”, a 25% za „bardzo skomplikowane” (Deloitte 2015, s. 2–11, 99–103).

To tylko przykłady zjawisk, które stymulują znaczące modyfikacje stylu życia współczesnego człowieka dorosłego, a jedną z takich modyfikacji jest coraz częstsze zawłaszczanie przez pracę sfery życia rodzinnego. Szczegółowa analiza czynników zakłócających równowagę między tymi dwoma obszarami wymagałaby odrębnego opracowania. Dlatego w dalszej części zasygnalizowano przede wszystkim zagrożenie *czasu i wydajności pracy*.

Stwierdzenie o narastającej nierównowadze w relacjach między pracą zawodową a życiem rodzinnym może wydawać się zaskakujące, jeśli pod uwagę wziąć fakt, iż formalnie czas pracy ulega systematycznemu skracaniu. Średnia liczba przepracowanych godzin dla krajów OECD zmniejszyła się bowiem z 1843 w 2000 r. do 1770 w 2014 r., tj. z 41,3 do 31,4 godzin w skali tygodnia (Eurostat a 2015; Eurostat b 2015). Utrzymująca się oficjalna tendencja do skracania czasu pracy przyczyniła się do formułowania prognoz przewidujących zmniejszanie udziału pracy w życiu człowieka i do proklamowania ery społeczeństwa czasu wolnego. Przewidywania te wydają się być jednak utopijne, jeśli

przeanalizować realny, godzinowy wymiar pracy statystycznego pracownika. Według Eurostatu przeciętny tygodniowy czas pracy dla krajów UE-28 wyniósł 41,5 h w 2014 r. Wśród najpracowitszych narodów znaleźli się (m.in. mieszkańcy: Turcji – 51,4 h; Islandii – 45,0 h; Szwajcarii – 43,0 h; Grecji – 44,2 h; Austrii – 43,0 h; Wielkiej Brytanii – 42,9 h; Hiszpanii – 41,6 h; Cypru – 42,4 h; Portugalii – 42,8 h; Polski – 42,4 h; Republiki Czeskiej – 41,8 h i Słowacji – 41,7 h (Eurostat c 2015). Godziny przepracowane w wielu krajach Unii Europejskiej są zatem wyższe niż stanowią to normy prawne, m.in. dlatego iż pracownicy – często w obawie przed utratą pracy, ale także ze względu na większe zarobki i perspektywę kariery – podejmują dodatkowe zatrudnienie bądź nadgodziny. W konsekwencji, w wielu grupach zawodowych następuje bardziej skracanie czasu wolnego niż czasu pracy. Nie dziwi zatem fakt, iż w epoce, w której rozróżnienie między nimi ulega zatarciu, a „wydajność” zdaje się jedyną wartością, pojawiają się trudności w realizowaniu wielorakich ról społecznych przypisanych jednostce w ciągu jej dorosłego życia.

W nawiązaniu do zagadnienia wydajności warto odnieść się w tym miejscu do związku między czasem a wydajnością pracy, gdyż wydaje się on szczególnie interesujący. Okazuje się, że porównanie rocznego czasu pracy i wydajności pracy pozwala zauważyć pewną kluczową tendencję: w krajach, w których społeczeństwo jest zamożniejsze, pracuje się krócej. Oznacza to, iż wydajność pracy wzrasta, a czas jej wykonywania skraca się wraz z rozwojem gospodarczym danego państwa, a nie na odwrót. Przykładowo kraje, w których średni czas pracy nie przekracza średniej unijnej, takie jak np. Luksemburg, Szwecja, Dania, Francja cechuje wyższa wydajność pracy niż średnia w UE-28. Jednocześnie pracownicy krajów o niższej wydajności pracy niż średnia unijna np. Polacy, pracują więcej niż statystyczny Europejczyk (Eurostat d 2015). Dane obrazujące ten wniosek przedstawiono na wykresie 1.



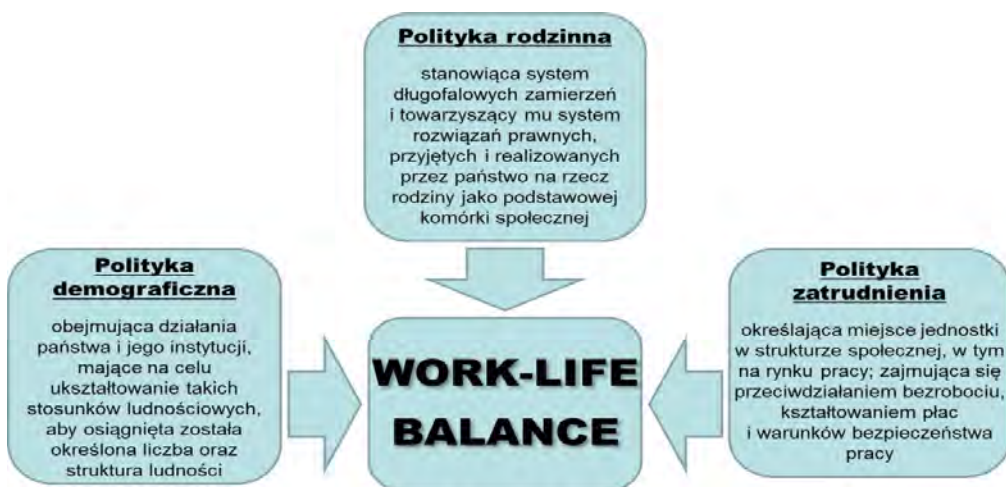
Wykres 1. Czas pracy vs. wydajność pracy w wybranych krajach UE-28 w 2014 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Zastanović się zatem należy, czy najważniejszy jest czas pracy, czy jej efekt? To, że ludzie pracują dużo, wcale nie musi oznaczać, że efektywnie. Wydaje się, iż słuszność mają ci badacze i ekonomiści, którzy – jak pisze R. Gerlach – uważają, że należy pracować mniej, ale mądrzej i wydajniej (Gerlach 2014, s. 80).

W kontekście tematu artykułu pamiętać należy, iż duża liczba przepracowanych godzin, a także szybkie tempo wykonywania pracy to jedne z podstawowych czynników warunkujących postępującą nierównowagę w relacjach między aktywnością zawodową a życiem rodzinnym. Im więcej determinantów wpływa na tempo pracy, tym więcej wymagań stoi przed pracownikami i w związku z tym większa jest możliwość, że praca będzie mieć niekorzystny wpływ zarówno na czas jej wykonywania, jak i na stan zdrowia pracowników. Skutki zaburzeń w relacjach zachodzących między aktywnością zawodową i pozazawodową, a zwłaszcza rodzinną, wydają się być złożone. Dla prezentowanej refleksji szczególnie ważne są szeroko rozumiane skutki społeczne, którym uwagę poświęcono w dalszej części artykułu.

Konsekwencje konfliktu między pracą zawodową a życiem rodzinnym z perspektywy polityki rodzinnej, demograficznej i zatrudnienia. Problemy łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym wydają się być istotne nie tylko z punktu widzenia samej jednostki i jej najbliższych, ale także z perspektywy *polityki społecznej*. Politykę tę rozpatrywać można zarówno jako działalność na rzecz zaspokajania potrzeb i rozwiązywania problemów społecznych, jak i jako dziedzinę nauk społecznych. Do subdyscyplin polityki społecznej zalicza się zbiór naukowo ukształtowanych polityk szczegółowych. Dla analizowanego zagadnienia szczególnie ważne jest jego rozpatrywanie w powiązaniu z *polityką demograficzną, rodzinną i zatrudnienia*, co zobrazowano na poniższym rysunku. Ostatnia z wymienionych stanowi szczególny przedmiot zainteresowań pedagogów pracy.



Rys. 1. Przykładowe szczegółowe polityki społeczne związane z ideą „Work-Life Balance”

Źródło: opracowanie własne.

W nawiązaniu do wskazanych trzech obszarów polityki społecznej w tej części rozważań omówić można, częściowo na przykładzie Polski, przykładowe konsekwencje konfliktu występującego między pracą zawodową a życiem rodzinnym. Podobnie bowiem, jak w przypadku wcześniej przytoczonych wybranych determinantów, niemożliwa jest ich pełna analiza w jednym opracowaniu.

Odnosząc się do pierwszego obszaru – *polityki demograficznej* – wskazać można na zjawiska, które nie pozostają bez wpływu na liczbę i strukturę ludności. Należą do nich m.in.:

- *odraczanie narodzin pierwszego dziecka*: średni wiek urodzenia dziecka w Polsce zwiększył się z 23 lat w 1990 r. do 27 lat w 2013 r.; nastąpił także znaczący wzrost płodności wśród kobiet w wieku 30–34 lat (GUS 2014, s. 6). Jako ważny lub bardzo ważny powód, dla którego Polacy nie decydują się na posiadanie dzieci, aż 63% z nich wskazuje właśnie na problemy godzenia pracy zawodowej i rodzicielstwa (Styrc 2014, s. 61);
- *wysoka umieralność osób w wieku produkcyjnym*: główną ich przyczyną, która jest jednocześnie większym zagrożeniem dla życia w Polsce niż w innych krajach, są choroby układu krążenia, pozostające w bezpośrednim związku z doświadczaniem stresu. Poziom umieralności z ich powodu jest wyższy od przeciętnego w Unii Europejskiej o 89% w przypadku mężczyzn i 58% w przypadku kobiet (Wojtyński, Goryński, Moskalewicz 2012, s. 7–8);
- *krótsza długość życia w porównaniu z innymi krajami europejskimi*: według szacunków Eurostatu mężczyźni w Polsce przeżywają w zdrowiu 81% długości życia, a kobiety 77%. Długość życia Polaków jest jednak wyraźnie krótsza niż przeciętna w krajach Unii Europejskiej – o ok. 4,8 roku. Obecna długość życia Polaków jest równa tej, jaka dla ogółu krajów UE występowała 17 lat temu. O ile nie zostaną podjęte bardziej intensywne działania na rzecz poprawy zdrowia polskiego społeczeństwa, to obecną średnią długości życia dla krajów UE Polska osiągnie w przypadku mężczyzn dopiero w latach 2031–2032, a w przypadku kobiet w latach 2021–2022 (Wojtyński, Goryński, Moskalewicz 2012, s. 7–8).

Przechodząc do obszaru *polityki rodzinnej*, zauważyć można, iż postawy społeczne, które w tradycyjnym społeczeństwie regulowały życie małżeńsko-rodzinne, współcześnie podlegają znacznej liberalizacji i są powiązane z relacją nierównowagi charakteryzującą coraz silniej aktywność zawodową i pozazawodową. Szczególnie istotne wydają się tu być:

- *wzrost liczby jednoosobowych gospodarstw domowych oraz „syndrom odroczenia” decyzji o założeniu rodziny*: w Polsce jedną z ważniejszych przyczyn spadku gotowości do zawierania małżeństw upatruje się w postrzeganiu rodziny jako przeszkody w karierze zawodowej (40% kobiet i 27% mężczyzn). Ponadto coraz więcej Polaków (23%) popiera życie bez stałego partnera czy partnerki, co znajduje stosunkowo najwięcej zwolenników wśród najlepiej wykształconych oraz zajmujących stanowiska kierownicze (CBOS 2008, s. 4, 14);
- *wzrost poparcia dla alternatywnych form życia niż rodzina i małżeństwo*: coraz więcej Polaków za rodzinę uznaje osoby pozostające w konkubinacie i wspólnie wychowujące potomstwo (71%), małżeństwo bez dzieci (67%), a także związek dwojga ludzi żyjących bez ślubu i nieposiadających potomstwa (26%) (CBOS 2008, s. 4, 14);
- *wzrost aktywności zawodowej kobiet*: wskaźnik zatrudnienia dla Unii Europejskiej w przypadku kobiet w 2014 r. wyniósł 63,5%, a dla mężczyzn 75,0%. W Polsce, choć jest on niższy, to systematycznie rośnie i w okresie tym wyniósł 59,4% (Eurostat 2016). Wzrostowi aktywności zawodowej kobiet nadal towarzyszy największa odpowiedzialność za organizację życia domowego i wychowanie dzieci. Jak podaje raport OECD, mężczyźni przeznaczają na pracę domową 141 minut dziennie, zaś kobiety 273 minuty dziennie. Największe

różnice na niekorzyść kobiet (ponad 4 godziny) występują w Turcji i Meksyku, a najmniejsze w krajach skandynawskich. Ciężaru nierównowagi zachodzącej między pracą a rodziną i domem doświadczają zatem głównie kobiety. Adresowane do mężczyzn postulaty ukierunkowane na zmianę takiej sytuacji oznaczałyby zwiększenie ilości wykonywanej przez nich pracy domowej, a dla kobiet zaś zmniejszenie nadmiernie obciążających je obowiązków domowych na rzecz większej ilości czasu wykorzystanego na pracę zarobkową i karierę, a także na odpoczynek, rozrywkę czy rozwój duchowy (OECD 2016).

Przechodząc do trzeciego z wyróżnionych w artykule obszarów – *polityki zatrudnieniowej* – wskazać również można na wiele niekorzystnych zjawisk pozostających w powiązaniu ze zmieniającym się charakterem interakcji między pracą a życiem pozazawodowym, a które wydawać się mogą szczególnie interesujące z perspektywy analiz naukowych prowadzonych w pedagogice pracy. Wśród nich na szczególną uwagę zasługują te, które generują negatywne konsekwencje zarówno dla pracodawców, jak i pracowników:

- *stres*: konflikt między aktywnością zawodową a rodziną uznać można za jedno ze źródeł stresu psychospołecznego. Przedłużające się stany tego rodzaju stresu prowadzą do reakcji nerwicowych, a także do zjawiska wypalenia zawodowego. Stres doświadczany przez pracowników odbija się na funkcjonowaniu całej organizacji. Jego przejawami są m.in.:
 - zwiększona absencja: z dostępnych danych wynika, że przykładowo przemysł USA traci 550 mln dni roboczych rocznie z tytułu absencji w pracy, przy czym szacuje się, że 54% absencji jest wynikiem stresu w pracy; z kolei Wielka Brytania w wyniku absencji traci 360 mln dni roboczych rocznie, w ramach których szacuje się, że ok. 180 mln wynika ze stresu w pracy;
 - zmniejszona produktywność: jak wynika z badań, wysoki poziom stresu zmniejsza produktywność pracowników; nawet jeśli są oni obecni w pracy, to jakość wytwarzanego przez nich produktu i usług obniża się;
 - wzrost wypadków: prawdopodobieństwo popełnienia błędu, a w konsekwencji wystąpienia wypadku, zwiększa się wraz z nadmiernym poziomem pobudzenia; zdaniem niektórych ekspertów stres jest odpowiedzialny za 60–80% wypadków w miejscu pracy (Widerszal-Bazył 2002; CIOP BIP 2016);
- *straty finansowe związane z większą zachorowalnością*: jak wskazuje Centralny Instytut Ochrony Pracy w Polsce straty pieniężne wynikające z chorób będących konsekwencją stresu w pracy często bywają ukryte, co nie znaczy, że nie istnieją. Przykładowo według Brytyjskiej Fundacji Serca, z powodu samych tylko chorób sercowo-naczyniowych (przy których stres jest istotnym czynnikiem ryzyka) szacunkowe roczne straty firmy zatrudniającej 10 000 osób wynoszą: 2,1 mln funtów z powodu zmniejszonej produktywności mężczyzn i 340 tys. funtów w przypadku kobiet; stratę 35 mężczyzn i 7 kobiet (ze względu na śmierć spowodowaną chorobą wieńcową); absencję rzędu 59 tys. dni roboczych wśród mężczyzn i 14 tys. wśród kobiet. Warto zauważyć, że pełny szacunek kosztów musiałby uwzględniać także inne choroby, co znacznie podwyższyłoby podane liczby. Według obliczeń brytyjskich, w skali całego kraju, koszty stresu zawodowego dochodzą do 10% produktu narodowego brutto (Widerszal-Bazył 2002; CIOP BIP 2016).

Konkludując tę część prezentowanej refleksji ukazującą złożoność zjawisk, które rozpatrywać można, przynajmniej częściowo, jako indywidualne i społeczne skutki zaburzonych relacji pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym, należy podkreślić konieczność coraz pilniejszego wdrażania rozwiązań łagodzących napięcia związane z łączeniem konkurujących ze sobą obowiązków. Rozwiązania takie stanowią

szczególne wyzwanie dla polityki społecznej. W tym miejscu rozważań można sygnalizacyjnie przytoczyć preferowane przez Polaków sposoby godzenia pracy i życia rodzinnego, które autorka zawarła w poniższej tabeli. Szczególnie interesująca wydaje się być najwyższa pozycja „elastyczny czas pracy”, któremu przypisać można ambiwalentny charakter. Z jednej strony może on sprzyjać zachowaniu work-life balance; z drugiej zaś może też przyczyniać się do zacierania granicy między czasem pracy a czasem wolnym.

Tabela 1. Preferencje Polaków dotyczące rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich

Rozwiązania umożliwiające godzenie pracy zawodowej i wychowywania dzieci	Odsetek wskazujących rozwiązanie jako jedno z trzech najważniejszych	
	Mężczyźni	Kobiety
Praca w niepełnym wymiarze	16,4	23,4
Elastyczny czas pracy	60,7	58,7
Możliwość wykonywania części pracy w domu	23,0	28,5
Więcej wolnych dni w tygodniu	20,1	18,5
Dłuższy płatny urlop wychowawczy	21,4	27,1
Wyższe zasiłki (wychowawczy, na dzieci)	25,5	24,3
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci do 7 lat	27,1	31,0
Lepsze możliwości opieki poza domem dzieci w wieku 7–12 lat	13,3	14,6

Źródło: *Diagnoza Społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego 2015, s. 140.

Zagadnienie tworzenia optymalnych warunków życia społecznego, które umożliwią spełnianie się w wielu rolach życiowych, wymaga przygotowania odrębnego opracowania. Dlatego kończąc zaprezentowaną refleksję należy jeszcze raz podkreślić, iż zrównoważone relacje między życiem zawodowym a rodzinnym są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania jednostki w każdej płaszczyźnie biografii. Znaczącą rolę w ich organizowaniu odgrywają rozwiązania wypracowane w ramach trzech polityk szczegółowych – demograficznej, rodzinnej i zatrudnieniowej. Mogą one przynieść wiele korzyści obu podmiotom rynku pracy: pracownikom ułatwić wypełnianie ról społecznych i stworzyć większą szansę na rozwój zawodowy; natomiast organizacjom pomóc zarówno w pozyskaniu wartościowych pracowników, jak i zatrzymaniu ich w dłuższej perspektywie czasowej.

Zakończenie. Złożoność i wieloaspektowość podjętego w artykule tematu pozwalają na sformułowanie końcowego wniosku, iż wzajemne relacje między tymi tak ważnymi sferami życia człowieka, jak praca zawodowa i rodzina, powinny stanowić

znaczący obszar badań w ramach polityki społecznej, mający znaczenie zarówno dla pracownika (poziom jednostki), pracodawcy (poziom organizacji) oraz społeczeństwa (poziom makrosocjalny).

Bibliografia

1. CBOS. (2008). *Kontrowersje wokół różnych zjawisk dotyczących życia małżeńskiego i rodzinnego*, BS 54/2008. Warszawa.
2. Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, *Stres w środowisku pracy*.
3. https://www.ciop.pl/CIOPPortalWAR/appmanager/ciop/pl?_nfpb=true&_pageLabel=P12000173911342605544018&html_tresc_root_id=1413006&html_tresc_id=1412998&html_klucz=1413006&html_klucz_spis=1413006 [11.06.2016].
4. Czapiński J., Panek T. (red.) (2015). *Diagnoza Społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*. Warszawa: Rada Monitoringu Społecznego.
5. Deloitte (2015). *Trendy HR 2015. Nowy świat pracy*. Deloitte University Press.
6. Eurostat a: <http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=ANHRS&lang=en> [12.11.2015]
7. Eurostat b: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ANHRS> [data dostępu 12.11.2015]
8. Eurostat c: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00071&plugin=1> [12.11.2015]
9. Eurostat d: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec310&plugin=1> [1.12.2015]; http://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php/GDP_per_capita_consumption_per_capita_and_price_level_indices [1.12.2015]
10. Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=en [29.02.2016]
11. Gerlach R. (2014). *Przemiany pracy i ich konsekwencje dla relacji praca – życie pozazawodowe*, [w:] *Równowaga praca – życie pozazawodowe drogą do zrównoważonego rozwoju jednostki*, red. R. Tomaszewska-Lipiec. Bydgoszcz: Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
12. GUS. (2014). *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski do 2013 roku*. Warszawa.
13. OECD Report <http://www.oecd.org/gender/data/Balancingpaidworkunpaidworkandleisure.htm> [29.02.2016].
14. Oleś P.K. (2012). *Psychologia człowieka dorosłego*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
15. Styrac M. (2014). *Bariery rodzicielstwa w percepcji Polaków*, w: *Niska dzietność w Polsce w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza Społeczna – raport tematyczny*, red. I.E. Kotowska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
16. Widerszal-Bazyl M. (2002). *Stres psychospołeczny w pracy – pojęcie, źródła i konsekwencje, różnice indywidualne, prewencja*, w: *Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia*, red. D. Koradecka, Tom 5: *Czynniki psychologiczne i społeczne*, CIOP, Warszawa.
17. Wojtyniak B., Goryński P., Moskalewicz B. (red.). (2012). *Sytuacja zdrowotna ludności Polski i jej uwarunkowania*. Warszawa: Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego – Państwowy Zakład Higieny.
18. Zawadzka A.M. (2014). *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, w: *Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan. Psychologiczne aspekty zjawiska*, red. M. Zawadzka, M. Niesiołowska, D. Godlewska-Werner, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa.

dr Renata TOMASZEWSKA-LIPIEC

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz
renatatl@ukw.edu.pl