

Agnieszka Jagoda

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

SPOŁECZNE ASPEKTY PRACY W GODZINACH NOCNYCH

Streszczenie: W artykule przedstawiono społeczne aspekty pracy w porze nocnej. Szczególną uwagę poświęcono przesłankom skłaniającym pracodawców i pracowników do pracy w nocy oraz konsekwencjom z niej wynikającym dla obu wskazanych grup.

Słowa kluczowe: organizacja pracy, formy organizacji czasu pracy, praca w porze nocnej.

1. Wstęp

Współczesne przedsiębiorstwo ma przed sobą wiele wyzwań. Realia rynkowe stale się komplikują, oczekiwania klientów rosną i zmieniają się w czasie. Znaczenia nabiera umiejętność szybkiego reagowania na przemiany poprzez adaptowanie elastycznych procesów produkcyjnych, sposobów organizacji pracy oraz czasu pracy. Kwestie związane z organizacją pracy od wielu lat interesują badaczy z różnych środowisk naukowych. Należy jednak zauważyć, iż w nauce organizacji i zarządzania zainteresowania te koncentrują się przede wszystkim na aspektach podnoszenia wydajności i jakości pracy ludzkiej. Tymczasem, ponieważ coraz więcej uwagi poświęca się w tej dziedzinie kwestiom społecznym, zasadne wydaje się spojrzenie przez ten pryzmat również na organizację pracy.

Organizacja pracy koncentruje się na działalności ludzkiej. Rozpatruje ją w czasie i w przestrzeni jako ciąg czynności jednostki lub grupy osób, współdziałających ze sobą i współprzyczyniających się do osiągnięcia określonego celu. Właściwa organizacja pracy – rozumiana jako ustalenie kolejności wykonywania czynności oraz ich rozmieszczenie w czasie i przestrzeni, dobór i rozmieszczenie ludzi, podział pracy między nimi i zespolenie ich działań – stanowi ważny czynnik osiągnięcia celu instytucji¹. Na organizację pracy składa się zatem forma organizacji pracy oraz forma organizacji czasu pracy, co oznacza, że z punktu widzenia osiągania celów w określonej jednostce niezwykle istotny jest wybór stopnia i rodzaju powiązań między jej pracownikami (sposobu wykonania pracy) oraz czasu, w którym praca ma zostać wykonana.

¹ B. Haus (red.), *Organizacja produkcji i pracy w przemyśle spożywczym*, cz. II, AE, Wrocław 1982, s. 6.

Rozpatrując podstawowe formy organizacji pracy, w literaturze przedmiotu dostrzega się najczęściej podział na pracę indywidualną i zespołową. Patrząc przez pryzmat organizacji czasu pracy, dostrzegamy coraz częściej, zarówno w literaturze przedmiotu, jak i w praktyce gospodarczej, popularność elastycznych form. Dla przykładu można wskazać zadaniowy czas pracy, skomprimowany tydzień pracy, zmienne godziny rozpoczynania i zakończenia pracy oraz inne. W podstawowym wariacie praca może być jednak wykonywana w dzień lub w nocy. Z danych przedstawionych przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Życia i Pracy wynika, że w grupie ponad 21 tys. zatrudnionych w krajach Unii Europejskiej praca wykonywana regularnie w trakcie dnia dotyczy jedynie ok. 24% pracowników².

W niniejszym opracowaniu postanowiono przyjrzeć się pracy w godzinach nocnych z punktu widzenia jej społecznych przesłanek i konsekwencji. Pora nocna została zdefiniowana w kodeksie pracy – obejmuje ona dziesięć godzin pomiędzy godzinami 21:00 a 7:00. Mianem pracującego w godzinach nocnych określa się zaś każdego pracownika, którego czas pracy obejmuje w każdej dobie co najmniej trzy godziny w porze nocnej lub co najmniej $\frac{1}{4}$ jego czasu pracy w danym okresie rozliczeniowym przypada w godzinach nocnych.

2. Praca w godzinach nocnych – przesłanki jej wyboru

Przyczyny, dla których ludzie podejmują pracę w godzinach nocnych, są różne. Można się wśród nich doszukiwać pobudek zarówno ekonomicznych, jak i społecznych. Decyzja o wykonywaniu pracy w porze nocnej jest bowiem uwarunkowana:

- 1) rodzajem wykonywanej pracy (zawodu),
- 2) wynagrodzeniem za pracę w nocy,
- 3) organizacją czasu pracy w instytucji.

Pierwsze dwie przesłanki dotyczą wyborów pracownika. Ostatnia ze wskazanych odnosi się natomiast do wyboru pracodawcy.

Pierwsza przyczyna koncentruje się na wykonywaniu zawodu, którego specyfika wymaga pracy w nocy, np. praca stróża lub piekarza. Można dokonać takiego wyboru, sugerując się przykładowo służbą innym ludziom lub chcąc pozostawać w dzień w domu w celu opieki nad dziećmi. Aczkolwiek równolegle bierze się pod uwagę aspekt wynagrodzenia na stanowisku w danej branży. Rozpatrując kwestie podejmowania decyzji o wyborze wykształcenia, a w konsekwencji wykonywanego zawodu, można zatem doszukiwać się tutaj przyczyn o charakterze i ekonomicznym, i społecznym.

Druga ze wskazanych przesłanek dotyczy wynagrodzenia pracownika. Pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w nocy

² G. Costa, S. Sartori, *Flexible work hours, ageing and well-being*, [w:] G. Costa, W.J.A. Goedhard, J. Ilmarinen (eds.), *Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers*, International Congress Series 1280, Dublin 2000, s. 24-27.

w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z obowiązującego w danym roku minimalnego wynagrodzenia za pracę³. A zatem praca w nocy jest opłacana atrakcyjniej w porównaniu z pracą wykonywaną w dzień, co stanowi dla pracownika zachętę o podłożu ściśle ekonomicznym.

Przyglądając się trzeciej z przesłanek – organizacji czasu pracy w przedsiębiorstwie – należy zauważyć, iż przejawiała się ona w pracy wielozmianowej. Warto wskazać tutaj na kilka możliwych sytuacji skłaniających pracodawcę do przyjęcia systemu pracy nocnej. Pierwszą z nich jest praca w ruchu ciągłym, spowodowana ciągłością usługi lub procesu produkcyjnego (np. obsługa pasażerów portu lotniczego, praca przy piecu hutniczym). Kolejną jest duże zapotrzebowanie na dany produkt lub usługę (np. praca na stacji benzynowej, otwartej 24 h na dobę). Wskazane przesłanki mają charakter ekonomiczny – przerwa w procesie produkcji lub świadczenia usługi generuje dla pracodawcy koszty. Warto jednak zwrócić w tym kontekście uwagę na możliwość zaistnienia społecznych przesłanek pracy w ruchu ciągłym w niektórych branżach. Przykładowo ratownictwo medyczne, transport, dostarczanie wody i energii elektrycznej wymagają całodobowej pracy ludzi. A zatem decyzja o takim charakterze pracy ma niekiedy podłoże społeczne.

Jak widać, przyczyny wykonywania pracy w nocy nie mają jednolitego charakteru. Zależą one od wyborów pracodawcy, pracownika a niekiedy wynikają z potrzeby całodobowej obsługi społeczeństwa.

3. Społeczne skutki pracy w godzinach nocnych

Przechodząc do konsekwencji pracy w godzinach nocnych, należy dostrzec zarówno te pozytywne, jak i negatywne. W sposób syntetyczny zostały one przedstawione w tab. 1 i omówione poniżej.

Praca w godzinach nocnych odbija się niewątpliwie na życiu rodzinnym pracownika. Z jednej strony istnieje możliwość nadrobienia zaległości snu, podczas gdy członkowie rodziny pozostają poza domem, i poświęcenia im szczególnej uwagi po ich powrocie, jednak jest to możliwe tylko w odniesieniu do dorosłych członków rodziny. Jeśli pracownik ma małe dzieci, praca w porze nocnej będzie raczej wpływać negatywnie na życie rodzinne. Jak wskazano w tab. 1, od członków rodziny osoba wracająca po nocnym dyżurze żąda zachowania ciszy, licząc na możliwość wypoczącia, co rozregulowuje życie rodzinne i w konsekwencji powoduje rozdrażnienie wszystkich członków rodziny.

Biologicznym skutkiem pracy w godzinach nocnych jest desynchronizacja wewnętrznych rytmów biologicznych. Odwrócenie naturalnego porządku poprzez pra-

³ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, DzU nr 62, poz. 289 ze zm.

Tabela 1. Społeczne następstwa pracy w godzinach nocnych

Pozytywne	Negatywne
Konsekwencje w życiu rodzinnym	
– możliwość poświęcenia uwagi rodzinie w dzień	– przeznaczanie na sen czasu, który należy do rodziny – wymuszanie na członkach rodziny zachowania ciszy i spokoju podczas ich codziennej aktywności rodzinnej
Konsekwencje biologiczne/zdrowotne	
	– rozregulowany tryb życia: desynchronizacja wewnętrznych rytmów biologicznych, szybsze zmęczenie w procesie wykonywania pracy
Konsekwencje w życiu społecznym	
– możliwość załatwienia spraw w instytucjach pracujących w tradycyjnej formie organizacji czasu pracy	– utrudnienia w życiu kulturalnym – utrudnione kontakty międzyludzkie

Źródło: opracowanie własne.

cę w porze nocy i sen w porze dnia jest przyczyną występowania objawów określanych jako zespół długu czasowego (*jet lag*). Mają one charakter przewlekły przy wieloletniej pracy w systemie zmianowym i objawiają się rozdrażnieniem, zmieszaniem, zaburzeniami snu, obniżeniem siły mięśniowej, zaburzeniami perystaltyki jelitowej, zaburzeniami poczucia odległości i upływu czasu oraz pogorszeniem koordynacji wzrokowo-ruchowej⁴. W konsekwencji dochodzi do szybszego zmęczenia pracą. Zaburzenia zarówno w jakości, jak i ilości snu są nieuniknione po pracy w porze nocnej. Wynikają z deficytu snu w okresie pracy na zmianach nocnych i gorszej jakości wypoczynkowej snu w godzinach dziennych. Z badań dotyczących tego problemu wynika, że tygodniowa liczba godzin snu pracownika zmianowego jest średnio mniejsza o 5-7 h w porównaniu z czasem snu osób pracujących w dzień. Niedostatek snu skutkuje występowaniem uczucia senności w pracy, zwłaszcza podczas pory nocnej, co może zwiększać ryzyko wypadków⁵. Warto tutaj zauważyć, że wskazane następstwa zdrowotne mogą spowodować również negatywne skutki dla pracodawcy, np. wyższą absencję pracowników oraz ich niższą wydajność.

Poza wymienionymi już następstwami o charakterze rodzinnym i zdrowotnym praca w porze nocnej wywołuje również skutki dotyczące życia społecznego pracownika. Z jednej strony ma on możliwość załatwienia spraw w instytucjach pracujących w tradycyjnych godzinach, z drugiej jednak – napotyka trudności w życiu towarzyskim, kulturalnym (większość przyjęć, spektakli, seansów kinowych odbywa się w godzinach wieczornych).

⁴ K. Zużewicz, *Nauka o pracy: bezpieczeństwo, higiena i ergonomia*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2001, maszynopis.

⁵ J. Siedlecka, *Praca zmianowa – problem ciągle aktualny*, „Praca i Zdrowie” 16.07.2007.

Wskazane następstwa pracy w godzinach nocnych mają prawie wyłącznie negatywny charakter – dla życia społecznego, rodzinnego i dla stanu zdrowia pracownika. Należy tutaj zaznaczyć, że zaledwie 10% pracowników w pełni toleruje pracę zmianową, 20% osób rozpoczynających ten rodzaj pracy rezygnuje w krótkim czasie ze względów zdrowotnych, natomiast pozostałe 70% osób pracujących w tym systemie odczuwa różnego rodzaju dolegliwości⁶.

4. Zakończenie

Reasumując, należy zauważyć, że praca w porze nocnej wiąże się z większą liczbą niedogodności niż przywilejów w życiu społecznym. Tym niemniej, ze względu na wskazane w opracowaniu przesłanki, cieszy się i będzie cieszyć popularnością. Pracodawcy zatrudniający pracowników wykonujących pracę w nocy powinni zważać sobie sprawę ze związanych z tym konsekwencji zdrowotnych, które w efekcie mogą doprowadzić do niższej wydajności pracy, a nawet do zwiększenia stopnia wypadkowości. Warto w tym kontekście zaapelować do pracodawców o wykorzystanie wiedzy dotyczącej planowania pracy w porze nocnej, aby była ona odpowiednio dostosowana do fizycznych i psychicznych możliwości pracownika.

Literatura

- Costa G., Sartori S., *Flexible work hours, ageing and well-being*, [w]: G. Costa, W.J.A. Goedhard, J. Ilmarinen (eds.), *Assessment and Promotion of Work Ability, Health and Well-being of Ageing Workers*, International Congress Series 1280, Dublin 2000.
- Haus B. (red.), *Organizacja produkcji i pracy w przemyśle spożywczym*, cz. II, AE, Wrocław 1982.
- Siedlecka J., *Praca zmianowa – problem ciągle aktualny*, „Praca i Zdrowie” 16.07.2007.
- Kodeks pracy*, stan prawny na dzień 1.01.2009.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy*, DzU nr 62, poz. 289 ze zm.
- Zużewicz K., *Nauka o pracy: bezpieczeństwo, higiena i ergonomia*, Centralny Instytut Ochrony Pracy, Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa 2001, maszynopis.

SOCIAL ASPECTS OF NIGHT WORK

Summary: The article presents social aspects of night work. The author focuses on the rationale prompting employers and employees to work at night and its consequences.

⁶ Tamże.