

dr DOROTA ŻOŁNIERCZYK-ZREDA

Centralny Instytut Ochrony Pracy  
– Państwowy Instytut Badawczy

# Długi czas pracy a zdrowie psychiczne i jakość życia – przegląd badań



Fot. Puiu Agriana Mirabela/STOCK.XCHNG

Fot. Jean Scheijen/TOCK.XCHNG

W artykule zaprezentowano dane wskazujące na to, że długi czas pracy stanowi zagrożenie dla wydajności i zdrowia psychicznego pracowników, a także istotnie pogarsza jakość ich życia. Zmęczenie wywołane zbyt długim czasem pracy zwiększa ryzyko wypadków przez upośledzenie takich sprawności psychofizycznych, jak umiejętność koncentracji i podzielność uwagi, przetwarzanie informacji, w tym podejmowanie szybkich decyzji. Osoby pracujące więcej niż 8 godzin dziennie w dłuższym okresie skarżą się na stres, depresję i lęk. Mają ponadto trudności w pogodzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi, zachowaniem dobrych relacji społecznych, często nadużywają alkoholu, substancji pobudzających, mają skłonności do przybierania na wadze, unikają aktywności fizycznej. Zwiększenie zakresu kontroli pracowników nad czasem swojej pracy byłoby być może szansą ograniczenia tych negatywnych skutków bez konieczności istotnego skracania czasu pracy.

## Long working hours in the context of psychological health and the quality of life – a review

The paper presents data on how long working hours are a risk factor for workers' efficiency and psychological health as well as for their quality of life. Fatigue caused by excessive working hours increases accident risk through deteriorating such psychophysical capacities as concentration, attention and cognitive processing including quick decision making. Workers who work over 8 hours a day for a long period of time complain of stress, depression and anxiety. Moreover, they have difficulties in balancing their work and family life, and in maintaining good social relations. They often overuse alcohol and other stimulating substances, and are prone to gaining weight and avoiding physical activity. Increasing workers' control over their working time might limit the those negative consequences without the necessity to significantly reduce their working hours.

## Wstęp

Już pod koniec lat 50. ubiegłego wieku długi czas pracy był uznany za jeden z czynników wpływających negatywnie na zdrowie fizyczne pracowników. 50 lat później, negatywne skutki wpływu długiego czasu pracy na zdrowie ponownie stały się ważnym problemem społecznym oraz przedmiotem kolejnych badań. Powodem tego zainteresowania jest powrót „kultury długiego czasu pracy”. Potwierdzają to dane wskazujące na to, że w wielu krajach Europy znaczna część pracujących spędza w pracy więcej niż 48 godzin tygodniowo, mimo że europejska dyrektywa 2003/88/EC z 1993 r. o czasie pracy określa ten limit jako maksymalny dozwolony czas pracy w tygodniu. Polska znalazła się w 2005 r. na 4. miejscu pod względem liczby osób pracujących więcej niż 48 godzin tygodniowo [1].

## Długi czas pracy a zdrowie psychiczne

Długi czas pracy jest związany nie tylko z pogorszeniem zdrowia fizycznego, ale także samopoczucia i zdrowia psychicznego. Potwierdza to wiele danych [2]. Czynnikiem ten jest od dawna uznawany za przyczynę zmęczenia, które istotnie zwiększa ryzyko wypadków w pracy. Ong, Fung, Chow i Kleevens [3] stwierdzili, że zmęczenie przyczynia się do pojawiania się wypadków w takim samym stopniu, co brak przeszkolenia, a nawet niestosowanie środków bezpieczeństwa. Stwierdzono ponadto, że z powodu zmęczenia wynikającego z długiego czasu pracy aż 3-krotnie zwiększa się także ryzyko awarii w elektrowniach jądrowych.

Także autorzy japońscy mają znaczący udział w badaniu wpływu wielogodzinnej pracy na zdrowie psychiczne. Mimo iż w Japonii zaobserwowano istotny spadek liczby godzin pracy, to ciągle pracuje się tam 200-500 godzin dłużej rocznie niż gdzie indziej. I tak, Ezoe i Morimoto [4] ujawnili na przykład istotne pogorszenie się subiektywnie ocenia-

nego zdrowia psychicznego w grupie osób zatrudnionych w przemyśle, które pracowały więcej niż 9 godzin dziennie. Podobną zależność ujawniono wśród kierowników średniego szczebla zarządzania, pracujących dłużej niż 10 godzin dziennie.

Również w innych społeczeństwach i grupach zawodowych stwierdzono pogorszenie zdrowia psychicznego z powodu długiego czasu pracy. I tak na przykład Sparks i in. [2] podają dane z brytyjskiego Związku Transportu Drogowego, według których kierowcy w transporcie drogowym pracujący dłużej niż 15 godzin dziennie narażeni są na zmęczenie, które skutkuje zwiększeniem liczby wypadków i ogólnym pogorszeniem bezpieczeństwa publicznego.

Wiele badań ujawniło wpływ długiego czasu pracy na odczuwanie stresu psychicznego wśród personelu medycznego: lekarzy, pielęgniarek oraz laborantów i personelu administracyjnego. Lekarze, którzy pracują dłużej niż 72 godziny tygodniowo doświadczają negatywnych skutków stresu zarówno na poziomie fizycznym, jak i emocjonalnym. Lekarze ci odczuwają także istotnie obniżoną satysfakcję z pracy [5].

Bliese i Halverson [6] stwierdzili, że długi czas pracy związany był z objawami depresji, zaburzeniami lękowymi oraz bezsennością w grupie żołnierzy amerykańskich. Podobne

objawy depresji i bezsenności zauważono także w grupie angielskich księgowych [2].

### Długi czas pracy a styl życia

Udowodniono, że długi czas pracy wpływa także pośrednio na zdrowie pracowników, zwiększa bowiem występowanie innych czynników ryzyka, takich jak palenie papierosów, nadmierne spożycie alkoholu, niewłaściwa dieta, czy brak aktywności fizycznej „przepracowanych” osób. I tak, Westman i inni [7] ujawnili, że palenie papierosów było pozytywnie związane z długim czasem pracy w grupie izraelskich pracowników kibuców oraz negatywnie związane z rzucaniem palenia. Z kolei badania przeprowadzone w grupie australijskich kierowców autobusów dowiodły, że długi czas pracy zwiększał istotnie stosowanie przez nich substancji stymulujących na przemian ze środkami nasennymi, co powodowało inne problemy ze zdrowiem oraz istotnie zwiększało liczbę wizyt lekarskich [8].

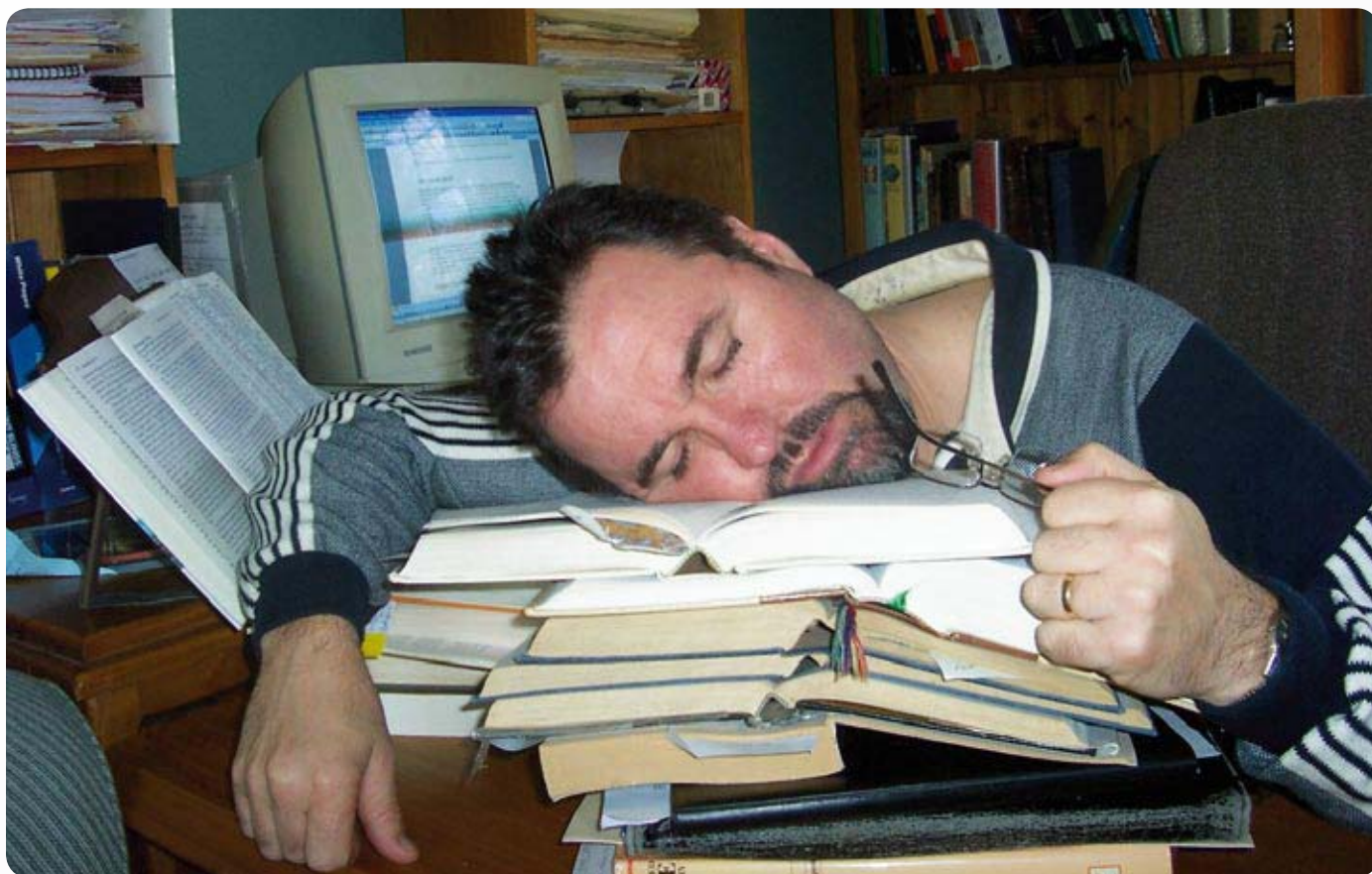
W swojej meta-analizie badań nad wpływem długiego czasu pracy na zdrowie Sparks i in. [2] opisują podobne wyniki uzyskane w grupach: pielęgniarek pracujących więcej niż 64 godziny tygodniowo, japońskich kierowników średniego szczebla zarządzania, a także inżynierów przemysłu komputerowego pracujących powyżej 60 godzin tygodniowo. Zaobserwowano, że pod wpływem długiego czasu pracy istotnie po-

garsza się jakość życia u osób w wymienionych grupach zawodowych, a szczególnie nawyki związane ze zdrowym stylem życia, jak późne chodzenie spać, niewłaściwe odżywianie się oraz brak aktywności fizycznej. Udowodniono ponadto, że długi czas pracy jest związany z nadmiernym spożyciem alkoholu. Steptoe i in. [9] stwierdzili bowiem, że sprzedawcy w dużych domach handlowych, pracujący dłużej niż 48 godzin tygodniowo, spożywają istotnie więcej alkoholu niż ich koledzy pracujący przez 33 godziny. Z kolei u osób pracujących przy komputerach średnio 45 godzin tygodniowo przez okres 3 lat, zaobserwowano bardzo istotne podwyższenie masy ciała.

Długi czas pracy obniża także istotnie psychofizyczną sprawność i wydajność pracowników. Osoby pracujące dłużej niż 40 godzin tygodniowo popełniają więcej błędów, są mniej uważne i gorzej przetwarzają informacje.

### Długi czas pracy a jakość życia

Długi czas pracy ma także negatywny wpływ na życie rodzinne i społeczne osób pracujących. Badanie kanadyjskich autorów ujawniło [10], że w rodzinach, w których dwoje małżonków pracowało, długi czas pracy jednego z nich związany był z symptomami stresu, depresji i lęku u drugiego z małżonków. Długo pracujące osoby doświadczają konfliktu pracą, rozumianego jako trudności w wypełnia-



Fot. Colin Adamson /STOCK.XCHNG

niu obowiązków domowych z powodu pracy lub obowiązków zawodowych ze względu na niepokój o dom i rodzinę – a co ciekawe, konflikt ten dotyczy także pracujących mężczyzn [11]. Podobne skargi, wynikające z pogorszenia jakości życia rodzinnego, zaobserwowano wśród kierowców, którzy jeździli na długich trasach, w odróżnieniu od pracujących w krótszym wymiarze czasu [10].

Sondaż przeprowadzony wśród pracowników dużej brytyjskiej firmy zajmującej się rekrutacją oraz komunikacją społeczną ujawnił, że ci, którzy pracowali dłużej niż 40 godzin tygodniowo skarżyli się na liczne objawy stresu, a szczególnie problemy związane z życiem rodzinnym. Aż dwie trzecie badanych w tej firmie kobiet uznało długi czas pracy za źródło problemów rodzinnych, a jedna czwarta – za przyczynę złych relacji osobistych.

### Zmienne modyfikujące związek pomiędzy długim czasem pracy a dobrostanem

Powszechnie zwraca się uwagę na fakt, że w związku zachodzącym pomiędzy długim czasem pracy a zdrowiem, niezwykle ważną rolę odgrywają liczne zmienne mediujące (pośredniczące) oraz moderujące (nasilające bądź osłabiające) ten związek. Do tych zmiennych należy między innymi **rodzaj wykonywanej pracy**. Na przykład pracownicy rolni wykonujący ciężką pracę fizyczną mieli znacznie mniej dolegliwości układu krążenia niż osoby pracujące w porównywalnym czasie, ale w pozycji siedzącej [12].

Sparks i in. [2] w analizie przytoczonych przez siebie danych stwierdzają, że do innych czynników, które modyfikują wpływ długiego czasu pracy na zdrowie należą **motywacja i przekonania pracowników**. Gdy motywacją do długiego czasu pracy jest konieczność zarobienia dodatkowych pieniędzy, albo potrzeba dokończenia rozpoczętego zadania, wówczas nie muszą występować negatywne skutki takiej pracy na poziomie zdrowia psychicznego. Także takie czynniki, jak **hałas, nieodpowiednia temperatura czy zła wentylacja** mogą dodatkowo wzmacniać negatywny wpływ długiego czasu pracy na samopoczucie. Istnieją poza tym dowody na to, że **wiek** jest czynnikiem, który znacząco nasila ten skutek, co oznacza, że starsi pracownicy gorzej znoszą długi czas pracy [13]. Również **pleć** jest czynnikiem, który zmienia relacje pomiędzy godzinami pracy a zdrowiem, szczególnie zdrowiem psychicznym. Ujawniono, że długi czas pracy w większym stopniu pogarsza samopoczucie kobiet niż mężczyzn. Wynika to z faktu, że społeczne oczekiwania wobec kobiet nakładają na nie więcej obowiązków domowych i konieczność spędzania więcej czasu w domu [2].

Innym, niezwykle istotnym moderatorem omawianego związku jest **kontrola nad godzi-**

**nami własnej pracy**, czyli możliwość wpływania na godzinę jej rozpoczęcia i końca, czy decydowania o przerwach w pracy. Taka kontrola określana jest jako elastyczność czasu pracy ukierunkowana na pracownika w odróżnieniu od elastyczności ukierunkowanej na pracodawcę. Zgromadzono już bardzo dużo danych, które pokazują, że jeśli pracownik ma wpływ na czas swojej pracy, wówczas lepiej znosi, gdy jest on wydłużony. Tucker i Rutherford [14] ujawnili, że ci kierownicy pociągów, którzy pracowali dłużej niż 40 godzin tygodniowo, ale mieli wpływ na układ swoich zmian, doświadczali mniej dolegliwości fizycznych, niż osoby pracujące tak samo długo, ale bez wpływu na czas pracy. Podobnie Barton [15] ujawnił, że samodzielny wybór zmiany nocnej jako alternatywy dla dziennej niweluje negatywny skutek tego rodzaju pracy na zdrowie. W podłużnym badaniu (powtarzającym w odstępach czasu) wykonanym wśród 4218 urzędników miejskich w Finlandii okazało się, że kontrola nad czasem pracy była pozytywnie związana z subiektywnie ocenianym zdrowiem przez kobiety posiadające dzieci, a brak kontroli nad czasem pracy był negatywnie związany ze zdrowiem, stresem psychicznym oraz absencją chorobową zarówno w grupie mężczyzn, jak i kobiet posiadających rodziny [16]. Pozytywny związek szeroko rozumianej kontroli w pracy ze zdrowiem był udokumentowany w wielu badaniach.

### Podsumowanie

Z dostępnych wyników badań wynika jednoznacznie, że skutkiem długiego czasu pracy jest pogorszenie zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego pracowników. Jednocześnie istnieją dodatkowe czynniki, które mogą łagodzić negatywny wpływ długiego czasu pracy na zdrowie. Jednym z nich jest kontrola nad czasem pracy, nazywana też elastycznością czasu pracy, nastawiona na pracownika w przeciwieństwie do elastyczności czasu pracy zależnej od koniunktury (zamówień), o której w większym stopniu decyduje pracodawca. Wydaje się, że szersze wprowadzanie tak rozumianej elastyczności czasu pracy zapobiegałoby kumulacji zmęczenia i pogarszaniu się zdrowia fizycznego i psychicznego pracowników. Byłoby to także szczególnie korzystne dla osób w wieku okołomerytalnym, które zamierzają przechodzić na wcześniejszą emeryturę ze względu na trudne, psychospołeczne warunki pracy. Tak rozumiana elastyczność czasu pracy byłaby także korzystna dla tych pracowników, którzy jednocześnie sprawują opiekę nad swoimi małoletnimi dziećmi lub osobami chorymi i starszymi w rodzinie. Z dostępnych danych wynika bowiem, że ciężar tej opieki spoczywa głównie na członkach rodziny, a udział państwa w jej organizowaniu i sprawowaniu jest ciągle uważany za dalece niewystarczający [17].

O naszej wydajności i dobrym samopoczuciu w pracy decyduje także znacząco to, na ile praca pozwala nam na ogólny rozwój, w tym na pełnienie ważnych dla nas ról społecznych.

### PIŚMIENNICTWO

- [1] *Third European Survey on Working Conditions*. European Foundation for Improving Living and Working Conditions, Dublin 2007
- [2] K. Sparks, C. Cooper, Y. Fried, A. Shirom *The effects of hours of work on health: A meta-analytic review*. "Journal of Occupational and Organizational Psychology" 70, 1997, 391-408
- [3] S. G. Ong, S. C. Fung, S. P. Chow & J. W. Kleeven *A study of major factors associated with severe occupational hand injury in Hong Kong Island*. "Journal of Social and Occupational Medicine" 32, 1982, 82-88
- [4] S. Ezoë & K. Morimoto *Behavioral lifestyle and mental health status of Japanese factory workers*. "Preventive Medicine" 23, 1994, 98-105
- [5] P. Totterdell, E. Spelten, L. Smith, J. Barton and S. Folkard, *Recovery from work shifts: How long does it take?* "Journal of Applied Psychology", 80, 1995, 43-57
- [6] P. D. Bliese & R. R. Halverson *Individual and nomothetic models of job stress: An examination of work hours, cohesion, and well-being*. "Journal of Applied Social Psychology" 26, 1996, 1171-1189
- [7] M. Westman, D. Eden & A. Shirom *Job stress, cigarette smoking and cessation: the conditioning effect of peer support*. "Social Science Medicine" 20.6, 1985, 637-644
- [8] P. T. Raggatt *Work stress among long-distance coach drivers: A survey and correlational study*. "Journal of Organizational Behavior", 1991, 12, 565-579
- [9] A. Steptoe, J. Wardle, Z. Lipsey, R. Mills, G. Olivier, M. Jarvis et al. *A longitudinal study of workload and variations in psychological well-being, cortisol, smoking, and alcohol consumption*. "Annals of Behavioral Medicine" 20(2), 1998, 84-91
- [10] N. L. Galambos & B. J. Walters *Work hours, schedule inflexibility and stress in dual-earner spouses*. "Canadian Journal of Behavioural Science", 24(3), 1992, 290-302
- [11] C. A. Duffy & A. E. McGoldrick *Stress and the bus driver in the UK transport industry*. "Work and Stress" 4(1), 1990, 17-27
- [12] P. Buell & L. Breslow *Mortality from CHD in Californian men who work long hours*. "Journal of Chronic Disease", 1960, 615-626
- [13] *Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym*. Raport z badań prowadzonych od 2004 r. w 15 krajach europejskich, w tym w Polsce (na Uniwersytecie Warszawskim), www.share-project.org
- [14] P. Tucker & C. Rutherford *Moderators of the relationship between long work hours and health*. "Journal of Occupational Health Psychology" 10(4), 2005, 465-476
- [15] J. Barton *Choosing to work at night: A moderating influence on individual tolerance to shift work*. "Journal of Applied Psychology" 79, 1994, 449-454
- [16] L. Ala-Marsula, J. Vahtera & M. Kivimaki *Effect on employee worktime control on health: a prospective cohort study*. "Occupational Environmental Medicine" 61, 2004, 254-261
- [17] U. Sztanderska *Przyczyny wczesnej dezaktywacji zawodowej i emerytalnej osób ubezpieczonych w ZUS. W: Dezaktywizacja osób w wieku okołomerytalnym (s. 18-69)*. Raport z badań: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz MPIPS, Warszawa 2007

*Publikacja opracowana na podstawie wyników uzyskanych w ramach I etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” dofinansowywanego w latach 2008-2010 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego. Główny koordynator: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.*