

ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

Гринь Дмитро Володимирович,
доктор філософії з права

У сучасному світі, де темп життя постійно зростає, а вимоги до професійної діяльності стають дедалі складнішими, питання гармонійного поєднання роботи та особистих обов'язків набуває особливої важливості.

Зміни в соціально-демографічній структурі суспільства, такі як зростання кількості жінок на ринку праці та старіння населення, а також технологічний прогрес, суттєво впливають на наші очікування та потреби від роботи. Багато з нас стикаються з необхідністю поєднувати професійні обов'язки з особистими потребами, що може призводити до стресу, виснаження та втрати мотивації.

Особливо гостро ці питання постають у контексті нових поколінь працівників, які прагнуть досягти балансу між роботою та особистим життям. Вони все частіше віддають перевагу умовам праці, які дозволяють їм гармонійно поєднувати професійні обов'язки з особистими інтересами та сімейними зобов'язаннями.

В Україні питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям є важливою, але недостатньо дослідженою темою. Наукові дослідження в цій галузі здебільшого спираються на зарубіжний досвід, однак вітчизняні вчені також роблять значні внески в розуміння цієї проблематики.

Тож, паралельно з соціально-демографічними та культурними змінами, згаданими вище, треба говорити і про зростаюче протистояння між організаціями та працівниками щодо гнучкості, це у своєму дослідженні зазначає Roelmans та Caligiur. У той час як організації вимагають від працівників більшої гнучкості, що вимагає довшого робочого дня і більшої мобільності, щоб витримати зростаючу конкуренцію, працівники вимагають від організацій гнучкості в плані графіка і місця роботи, щоб краще відповідати їхнім життєвим потребам. Ініціативи щодо поєднання роботи та особистого життя, які надають працівникам гнучкість, набувають все більшого поширення. Однак, чи можуть ці ініціативи успішно задовольнити потреби як працівника, так і організації - питання, яке залишається без відповіді [1].

Надомна робота - це практика поєднання роботи та особистого життя, яка значно поширилася за останнє десятиліття завдяки

технологіям, що дозволяють працівникам виконувати свою роботу з дому (поза офісом) у робочий час. Хоча відсоток працівників, які працюють з дому, є значним, одне з питань, на яке досі немає остаточної відповіді, полягає в тому, чи є надомна робота корисною чи шкідливою для людей та організації. Враховуючи, що в українському законодавстві не так давно з'явилося розмежування надомної та дистанційної роботи, особливий моніторинг щодо задоволеності працівників від такого виду роботи не ведеться, тому спираємося на зарубіжний досвід.

Важливо зауважити, що з часом працівники можуть сприймати домашню роботу як «право», а не перевагу, і, як наслідок, не робити внесок в організацію, як того очікує їхній роботодавець. Узгодження організаційної культури та клімату є важливим, оскільки це може вплинути на ефективність роботи організації.

Академічне вивчення взаємозв'язку між роботою та особистим життям розпочалося наприкінці 1970-х років у США, коли відбулися демографічні зміни в робочій силі (зросла кількість працюючих жінок, батьків, які працюють на двох роботах, та одиноких батьків) і, як наслідок, зросла стурбованість добробутом та якістю життя працівників [2]. Хоча існує і інша думка, що фактичний термін «баланс між працею та життям» вперше з'явився у Великобританії у 60–80-х роках, як планка в жіночому визвольному русі. Оскільки процес активного долучення жінок до робочої сили створював багато проблем для їх сімейних обов'язків, які нікуди не поділись. І для задоволення даних потреб під активним впливом профспілок, які набирали популярність в той час, роботодавці активно змінювали свої погляди [3].

Також серед інших факторів, що сприяють зростанню інтересу до питань, пов'язаних з роботою та особистим життям, які зазвичай згадуються в дослідницькій літературі, є технологічні зміни та глобалізація, які потенційно спричиняють більший конфлікт між роботою та особистим життям і стрес серед працівників.

Треба зауважити, що конфлікт між роботою та особистим життям може посилитися, оскільки технологічний прогрес сприяє розмиванню меж між роботою та особистим життям. Повсюдна присутність комп'ютерів, мобільних телефонів та інших досягнень у сфері інформаційно-комунікаційних технологій сприяла тому, що певну роботу можна виконувати цілодобово, практично з будь-якого місця і за підтримки організаційної культури «завжди увімкненої» [4]. Це може призвести до збільшення тривалості робочого дня та інтенсифікації роботи, що скорочує особистий/сімейний час. Однак технологічний прогрес також може дозволити працівникам успішно балансувати між роботою та особистим життям. Крім того, глобальна

конкуренція може чинити тиск на організації, змушуючи їх вимагати від працівників більшої гнучкості та більшої тривалості робочого часу, а отже, посилювати конфлікт між роботою та особистим життям.

Таким чином, баланс між роботою та особистим життям є ключовим фактором для підтримання здоров'я, продуктивності та задоволеності працівників. Вивчення цієї проблематики в Україні є недостатньо розвиненим, проте існує значний потенціал для подальших досліджень. Зарубіжний досвід показує, що ефективне управління робочим часом і зосередженість на рівновазі між професійною та приватною сферами сприяють підвищенню якості життя та продуктивності працівників. В Україні необхідно проводити ґрунтовне дослідження щодо порушеної проблеми, оскільки вона має значне як соціальне, так і економічне значення.

Література:

1. Poelmans, & Caligiuri. Harmonizing work, family, and personal life: From policy to practice. Cambridge: Cambridge University Press. 2008.

2. T. Lappegård, F. Goldscheider, E. Bernhardt Work–Life Balance: History, Determinants, and Consequences of New Breadwinning Models in the Industrialized World. Demographic research. 2017. Vol. 37, no. 26, pp. 853–866. URL: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf>.

3. Major, Germano, Jones, Burke, & Westman. The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (Eds.), WorkLife Balance: A Psychological Perspective. New York: Psychology. 2006. pp. 13-38.

4. McMillan, Morris, & Atchley. Constructs of the work/life interface: A synthesis of the literature and introduction of the concept of work/life harmony. Human Resource Development Review. 2011. № 10(1). pp. 6-25.