

z zakresu środkowej części pasma przenoszenia filtrów korekcyjnych błęd pomiaru nie przekraczał 5%. Dla częstotliwości leżących na skrajach pasma przetwarzania, dla których filtry korekcyjne wprowadzają znaczne tłumienie sygnału pomiarowego, błąd pomiaru w najgorszym przypadku wynosił 60%.

Przeprowadzone badania wykazały, że układ działa w sposób prawidłowy i, pomimo pewnych akceptowalnych błędów pomiarowych, umożliwia oszacowanie zagrożenia hałasem i drganiami mechanicznymi w środowisku pracy. Błędy pomiaru hałasu i drgań mechanicznych wynikają z zastosowanych rozwiązań technicznych, w tym z ograniczonej dynamiki przetwarzania zastosowanych detektorów hałasu i drgań mechanicznych oraz zastosowanych metod zasilania układów pomiarowych, mających również wpływ na dynamikę przetwarzania. Takie rozwiązania były podyktowane m.in. potrzebą opracowania systemu, który byłby tani w produkcji i użytkowaniu, co pozwoliłoby na jego szerokie praktyczne wykorzystanie. Na dalszych etapach prac nad systemem błędy pomiarowe mogą zostać zredukowane poprzez wprowadzenie odpowiednich modyfikacji układów pomiarowych. W szczególności w przypadku układów pomiarowych drgań pożądane jest zastosowanie detektora drgań o większej dynamice przetwarzania.

Podsumowanie

Zaprezentowany w artykule model systemu zdalnego monitoringu parametrów wibroakustycznych środowiska pracy umożliwi lepszy nadzór nad zagrożeniami czynnikami wibroakustycznymi. Główną zaletą rozwiązania jest możliwość realizacji zdalnych pomiarów w wielu lokalizacjach na terenie przedsiębiorstwa równocześnie. System bazuje na wykorzystaniu odnawialnych źródeł energii do zasilania układów pomiarowych hałasu i drgań mechanicznych. Zastosowanie źródeł energii odnawialnej w układach pomiarowych niesie ze sobą również dodatkowe korzyści, zarówno dla środowiska, jak i ekonomiczne, ponieważ pozwala na wyeliminowanie konieczności stosowania baterii, które – niewłaściwie utylizowane stanowią zagrożenie dla środowiska, a ponadto znacząco wpływają na koszt użytkowania i konserwacji systemów pomiarowych.

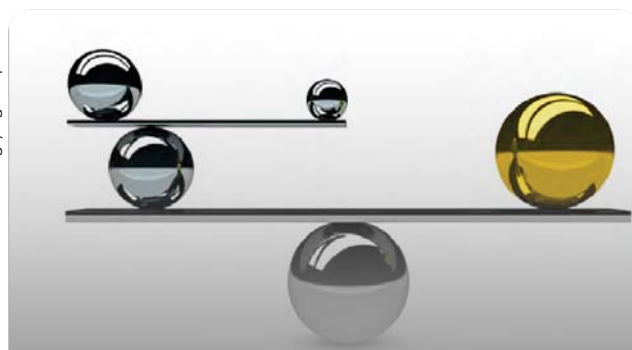
Wdrożenie do praktyki opracowanego systemu umożliwi lepszy nadzór nad zagrożeniami wibroakustycznymi w środowisku pracy, a w konsekwencji pozwoli na uruchomienie działań zapobiegawczych pracowników na hałas i drgania mechaniczne. Dzięki systemowi monitoringu możliwe będzie niezwłoczne reagowanie na pojawiające się nowe zagrożenia wibroakustyczne lub zmiany natężeń czynników charakteryzujących hałas i drgania mechaniczne już istniejących. Dane na temat zagrożeń wibroakustycznych występujących w przedsiębiorstwie, zbierane w wielu jego punktach i w dłuższym czasie, pozwoliłyby również na odpowiednie projektowanie procesów pracy czy zabezpieczeń przeciwhałasowych i przeciwdrganiowych, ograniczających narażenie pracowników na te czynniki.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Engel Z., Koradecka D., Augustyńska D., Kowalski P., Morzyński L., Żera J. *Zagrożenia wibroakustyczne* [w:] D. Koradecka (red.): *Bezpieczeństwo i Higiena Pracy*, CIOP-PIB, Warszawa 2008
- [2] Serwis internetowy „Bezpieczniej” <http://www.ciop.pl/bezpieczniej>
- [3] Augustyńska D., Pleban D., Radosz J. *Zagrożenia hałasem na stanowiskach pracy w Polsce i innych państwach Unii Europejskiej*. „Medycyna Pracy” 2012, 63, 6
- [4] Główny Urząd Statystyczny. *Warunki pracy w 2015 r.*, Warszawa 2016
- [5] Instytut Medycyny Pracy im. prof. dra med. Jerzego Nofera. Dane o zapadalności na choroby zawodowe: http://www.imp.lodz.pl/home_pl/o_inстыtucie/reg_and_databases/work_dissises1/dane_o_zapadalnosci/
- [6] Lewandowski W.M. *Proekologiczne odnawialne źródła energii*. Wydawnictwo WNT, Warszawa 2012
- [7] <http://www.energyharvesting.net>
- [8] ZigBee Alliance <http://www.zigbee.org>
- [9] Morzyński L. *System zdalnego monitorowania parametrów wibroakustycznych z wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii*. „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2015, 530, 11:13-17

Publikacja opracowana na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sfinansowanego w latach 2014-2016 w zakresie zadań służb państwowych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Fot. NiroDesign/Bigstockphoto



Współcześnie, biorąc pod uwagę tempo naszego życia oraz technologie pozwalające niemal non stop być w pracy, wyzwaniem staje się znalezienie właściwej równowagi między pracą i życiem codziennym (domem, rodziną, życiem osobistym). Równowaga praca – życie jest przedmiotem wielu opracowań naukowych, popularno-naukowych, a także tematem wielu debat i dyskusji. Przyczyną tak dużego zainteresowania tym tematem jest niestety problem braku równowagi w życiu, z którym zmagają się coraz więcej osób. Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań dotyczących postrzegania równowagi praca – życie przez pracowników oraz zaleceń dotyczących ułatwienia godzenia tych dwóch sfer.

Słowa kluczowe: równowaga praca – życie, pracownicy, zalecenia

Work-life balance in the opinion of employees

Today we live very quickly. Thanks to many advanced technologies, we can almost constantly be at work. In these circumstances, the most important challenge is to find an optimal balance between work and life (family, home, private life). A work-life balance is nowadays a topic of many scientific papers, social debates and discussions. This popularity of the subject is triggered by the lack of work-life balance among the workforce. This paper presents the results of a survey on the perception of the work-life balance by employees and recommendations on how those two domains of our lives can be reconciled.

Keywords: work-life balance, employees, recommendations

Wstęp

Możliwość harmonijnego połączenia pracy, obowiązków rodzinnych i życia osobistego jest istotna dla dobrego samopoczucia nie tylko pracownika, ale także wszystkich domowników. Dla większości Polaków (82%) rodzina stanowi najważniejszą wartość w życiu [1]. Praca, poza tym, że jest źródłem dochodów, bywa jednocześnie miejscem samorealizacji, zaspokajania własnych aspiracji, a przy tym może przynosić satysfakcję.

Te dwie najważniejsze sfery życia stają się niestety niejednokrotnie przyczyną konfliktu ról społecznych, np. rodzica i pracownika. Z każdą z ról wiąże się inne obowiązki, które niekiedy trudno pogodzić, głównie z powodu czasu, poświęcanego na ich wypełnianie. Zła organizacja czasu – zarówno pracy, jak i zajęć poza nią – jest jedną z najczęściej wskazywanych przyczyn braku równowagi praca – życie. Oprócz tego wymienia się: samotne rodzicielstwo i brak pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego, niedobór instytucjonalnej opieki nad dziećmi, a także starszymi członkami rodziny itd.

dr KATARZYNA HILDT-CIUPIŃSKA

Centralny Instytut Ochrony Pracy
– Państwowy Instytut Badawczy

Kontakt: kahil@ciop.pl

DOI: 10.5604/01.3001.0009.8781

Równowaga praca – życie widziana oczami pracowników

Brak równowagi praca – życie wywołuje przede wszystkim stres, prowadzący do wielu chorób. Zbyt duże wymagania pracodawcy wobec pracownika, brak kontroli i wsparcia, a do tego brak elastyczności w organizacji czasu pracy prowadzą do skutków zdrowotnych dla pracowników i ich rodzin [2].

Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań własnych, dotyczących postrzegania równowagi praca – życie przez pracowników. Jest to kontynuacja tematu podjętego w artykule pt. „*Temat równowagi pracy i życia pracowników widziany oczami pracodawców*” [3]. Dodatkowo, w artykule zamieszczono, opracowane na podstawie przeprowadzonych badań, zalecenia dotyczące działań zwiększających poczucie równowagi praca – życie wśród pracowników.

Metodyka badań

Badaniami objęto 600 pracowników w wieku od 20 do 64 lat, mających pod opieką osobę zależną (dziecko, osobę starszą lub niepełnosprawną itp.).

Dobór próby do badania opierał się na doborze kwotowo-celowym, w którym kwoty wyznaczone zostały poprzez: branże (budownictwo, administracja, handel, opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz zakwaterowanie i gastronomia), strukturę własności (sektor prywatny vs. publiczny) oraz wielkość przedsiębiorstw, a także płeć respondentów. Respondenci zostali dobrani do badania według ustalonych kwot N=300 pracujących kobiet i N=300 pracujących mężczyzn z równomiernym podziałem na branże. W badaniach brali udział tylko pracownicy, którzy sprawują opiekę nad osobami zależnymi (dziećmi, starszymi rodzicami, niepełnosprawnymi członkami rodziny).

Badania wśród pracowników przeprowadzono techniką PAPI (ang. *paper and pencil interview*). Był to wywiad bezpośredni, zrealizowany przy użyciu wcześniej przygotowanych pytań, zadawanych osobie badanej przez wykwalifikowanego ankietera.

Na potrzeby badania opracowano ankietę własną, składającą się z kilku części, zawierających informacje o: osobie wypełniającej ankietę (wiek, płeć, wykształcenie, miejsce zamieszkania, stan cywilny, dzieci oraz inne osoby zależne, sytuacja materialna); przedsiębiorstwie (branża), warunkach zatrudnienia (rodzaj pracy, rodzaj umowy, stanowisko); stanie zdrowia pracownika (samoocena zdrowia, odczuwane dolegliwości); godzeniu pracy i życia (rozumienie pojęcia równowaga praca – życie, samoocena stopnia godzenia pracy i życia prywatnego, dzielenie obowiązków pozazawodowych z żoną/mężem/partnerką/partnerem/inną osobą, czas poświęcany obowiązkom pozazawodowym, wpływ pracy na życie prywatne i odwrotnie, determinanty i konsekwencje braku równowagi praca – życie, pozostawanie w pracy „po godzinach”, korzystanie z urlopu, czas na rozrywkę, rekreację, działania z zakresu godzenia pracy i życia podejmowane w przedsiębiorstwie, i życia podejmowane w przedsiębiorstwie, absencję spowodowaną opieką nad osobą zależną, sugestie dotyczące ułatwienia pracownikom godzenia pracy i życia prywatnego).

Wyniki badań

Godzenie pracy i życia

Pracowników zapytano przede wszystkim o to, czym jest dla nich równowaga praca – życie, jak rozumieją to pojęcie. W tym celu poproszono o wskazanie, spośród podanej kafeterii¹, dowolnej liczby opinii. Ponad połowa pracowników uważa, że godzenie tych dwóch obszarów polega przede wszystkim na wygospodarowaniu czasu dla swojej rodziny i przyjaciół. Odpowiedzi zamieszczono na rysunku 1.

Wpływ pracy na życie

Zdaniem 42% respondentów praca wpływa na życie prywatne pracowników; w tym 32,8% z nich uważa, że wpływ ten jest duży, natomiast

9,2% ocenia go jako bardzo duży. Innego zdania jest 13,5% badanych, którzy uważają, że praca nie ma wpływu na życie prywatne. Uwzględniając zmienne niezależne, nie odnotowano istotnych związków pomiędzy wpływem pracy na życie zawodowe a płcią oraz branżą, w której zatrudnieni byli pracownicy. Duży lub bardzo duży wpływ pracy na życie zawodowe w największym stopniu odczuwają pracownicy fizyczni, natomiast w mniejszym stopniu pracownicy umysłowi (rys. 2.).

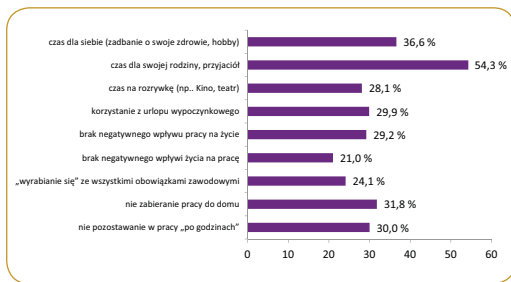
Wpływ życia na pracę

Zdaniem ankietowanych, życie prywatne w mniejszym stopniu wpływa na pracę zawodową, niż życie zawodowe na sferę prywatną. Największy odsetek respondentów (41,9%) twierdzi, że życie prywatne w niewielki sposób oddziałuje na pracę. Ponad 25% badanych uważa, że życie prywatne wpływa na sferę zawodową. 22,4% badanych nie dostrzega wpływu życia osobistego na pracę zawodową (rys. 3.). Kobiety nieznacznie częściej niż mężczyźni uważają, że życie prywatne wpływa na życie zawodowe. W przypadku branż nie odnotowano istotnych różnic. Zdaniem zdecydowanie większego odsetka pracowników fizycznych niż pracowników umysłowych życie prywatne wpływa na życie zawodowe.

Czas „dla siebie”

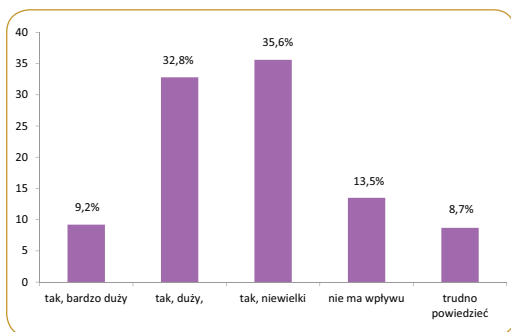
Prawie połowa badanych (48%) uważa, że brakuje im czasu, który mogliby poświęcić dla rodziny oraz na swoje sprawy. Innego zdania było łącznie 36,3% ankietowanych, którzy dysponują wolnym czasem zarówno dla siebie, jak i rodziny. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wybrało natomiast 15,7% respondentów (rys. 4.). Czasu dla siebie i rodziny brakuje 50,3% badanych kobiet i 45,7% mężczyzn. Ten brak odczuwają zwłaszcza pracownicy z branży „gastronomia i zakwaterowanie” – 51,7% wskazań. Okazuje się, że najwięcej czasu na własne sprawy mają pracownicy umysłowi (41,5%).

¹Kafeteria – w badaniach społecznych jest to lista możliwych odpowiedzi na pytanie zamknięte lub półotwarte dołączana w kwestionariuszu do tego pytania. [przyp. red.]



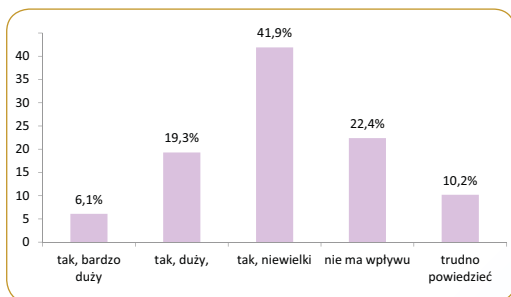
Rys. 1. Rozkład odpowiedzi na pytanie, czym dla badanych jest równowaga praca – życie (N=600, w %)

Fig. 1. Definitions of a work-life balance (N=600, in %)



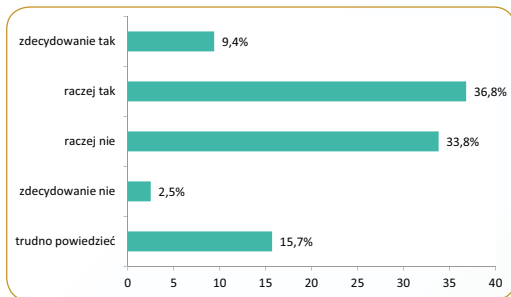
Rys. 2. Wpływ pracy na życie prywatne pracowników (N=600, w %)

Fig. 2. Impact of work on employees' private life (N=600, in %)



Rys. 3. Wpływ życia prywatnego na pracę (N=600, w %)

Rys. 3. Impact of private life on work (N=600, in %)



Rys. 4. Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie: „Czy brakuje Panu(i) czasu dla siebie i rodziny?” (N=600 w %)

Fig. 4. Percentage distribution of answers to the question: "Do you have too little time for yourself and your family?" (N = 600)

Pracowników zapytano także o wskazanie tych rodzajów aktywności, na które najbardziej brakuje im czasu. Ankietowani wskazali przede wszystkim na spotkania towarzyskie (39,4%). Badani nie dysponują także wolnym czasem na hobby/zainteresowania – 26,7% wskazań – oraz na wypoczynek i rekreację – 26,1%. Brak czasu dla rodziny wymieniło 17,1% badanych (rys. 5.).

Czynniki wpływające na zachwianie równowagi praca – życie

Zdaniem pracowników, czynnikiem, który wpływa na zachwianie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym są głównie godziny pracy: nieelastyczne, niedopasowane indywidualnie, nadgodziny. Ten powód prowadzący do destabilizacji tych dwóch sfer wskazało 34,4% ankietowanych. Drugi powód, który wpływa na zachwianie równowagi to nadmiar obowiązków w pracy – 24,1% wskazań. Kolejne czynniki, które mogą wpływać na brak równowagi to nadmiar obowiązków w domu – 12,7% oraz zbyt duże zaangażowanie w pracę – 11,2%. Pozostałe czynniki w zdecydowanie mniejszym stopniu oddziałują na brak stabilizacji pomiędzy pracą i życiem osobistym (rys. 6.).

Konsekwencje braku równowagi praca – życie

Najważniejszą konsekwencją braku równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, jest, zdaniem badanych, stres (43,2%). Inne ważne następstwa to problemy rodzinne oraz brak satysfakcji z życia, które wskazało odpowiednio 17,5% oraz 16,4%. Destabilizacja życia rodzinnego i zawodowego prowadzić może także do problemów zdrowotnych – 7,5% oraz braku satysfakcji z pracy – 7,1% (rys. 7.).

Działania oferowane pracownikom w zakresie równowagi praca – życie

Niektórzy pracodawcy proponują pracownikom działania, mające prowadzić do zrównowżenia sfery pracy i życia prywatnego. Większość firm umożliwia pracownikom możliwość wyjścia z pracy o dowolnej porze w razie zaistnienia nagłej potrzeby. Takie udogodnienie wskazało 79,2% respondentów (rys. 8.). Pozostałe udogodnienia były wskazywane znacznie rzadziej. Możliwość pracy w elastycznym czasie (np. rozpoczęcie i zakończenie pracy w indywidualnie ustalonych porach, zmienne godziny) wymieniło niespełna 30% respondentów, podobna liczba badanych (29,4%) wskazała prawo do dłuższej przerwy. Inne działania oferowane przez pracodawców to możliwość zadaniowego rozliczania pracy – 18,4% oraz praca w domu (np. kilka dni w tygodniu).

Potrzeby i sugestie pracowników dotyczące równowagi praca – życie

Badanym pracownikom zadano dwa pytania otwarte: „Jakie dodatkowe działania uważa Pan (i) za niezbędne do zachowania równowagi praca – życie prywatne? Jak ma Pan (i) potrzeby w tym zakresie?” oraz „Jakie ma Pan (i) sugestie dotyczące rozwiązania problemu godzenia pracy i życia prywatnego w Pana (i) firmie?”. Zarówno potrzeby, jak i sugestie były zbliżone i często się powtarzały. Badani wymienili przede wszystkim:

- przestrzeganie czasu pracy
- przestrzeganie prawa do przerw i urlopów
- brak nadgodzin; odbieranie godzin i dni wolnych za nadgodziny
- mniej stresu w pracy
- wyrozumiałość i wsparcie szefa

- nieprzenoszenie stresu z pracy do domu
- mniej obowiązków w pracy
- odpowiednie wynagrodzenie
- dobra atmosfera w pracy
- pewność pracy
- wsparcie szefa
- zaplecze socjalne (głównie stołówka, posiłki, dofinansowanie do wczasów).

Zalecenia dotyczące godzenia pracy i życia

Nadmierne obciążenie obowiązkami (w pracy i poza nią) wywołuje przede wszystkim stres, który wpływa na dobrostan pracownika, jego zdrowie i bezpieczeństwo. W dalszej kolejności odbija się to negatywnie zarówno na jakości życia zawodowego oraz pozazawodowego pracowników, jak i na wynikach działalności firmy. Podstawą wszelkiego działania w zakresie równowagi praca – życie powinna być integracja celów firmy i pracowników, a zatem w interesie pracodawcy leży taka organizacja i zarządzanie, które ową integrację ułatwiają.

Zaleca się, aby polityka firmy, związana z ułatwianiem pracownikowi godzenia przez niego pracy i życia, dotyczyła pracowników w każdym wieku i obejmowała środki:

- organizacyjne: organizacja czasu pracy ułatwiająca pracownikom pogodzenie obowiązków zawodowych i pozazawodowych (m.in. przestrzeganie godzin pracy, prawa do przerw i urlopów), umożliwienie pracownikom uczestniczenia w procesie poprawy organizacji ich czasu i środowiska pracy (np. poprzez indywidualne ustalanie grafików oraz godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy)
- środowiskowe: dbałość o przyjazne psychospołeczne środowisko pracy (m.in.: równowaga między wymaganiami pracy a możliwościami pracownika, dostateczna kontrola pracownika nad wykonywaną pracą, wsparcie od przełożonych i współpracowników)
- indywidualne: wspieranie dobrostanu – fizycznego, psychicznego i społecznego (np. przez ułatwianie dostępu do poradnictwa psychologicznego, czy też prowadzenie konsultacji i szkoleń w zakresie radzenia sobie ze stresem w kontekście konfliktu praca – dom).

Działania z zakresu polityki dotyczącej ułatwienia pracownikom godzenia pracy i życia powinny obejmować co najmniej trzy obszary: organizację pracy, promocję zdrowia oraz zarządzanie różnorodnością.

Organizacja pracy

Organizacja pracy to zarówno jej czas (godziny pracy i odpoczynku), wynagrodzenie, jak i warunki fizyczne oraz psychospołeczne panujące w miejscu pracy. To w dużej mierze od nich zależy zdrowie pracownika, jego satysfakcja z pracy i motywacja. Odpowiednia organizacja pracy, w tym zwłaszcza czasu, może mieć korzystny wpływ nie tylko na dobrostan pracownika, ale w także na jego efektywność, tak ważną z punktu widzenia celów organizacji [4].

Elementy, mogące mieć wpływ na zachowanie równowagi praca – życie to m.in.:

- przestrzeganie czasu pracy
- przestrzeganie prawa do przerw
- przestrzeganie prawa do urlopu
- dostosowanie czasu pracy do potrzeb pracownika:
 - elastyczny czas pracy (ruchome godziny pracy, indywidualnie dobrany grafik)
 - zadaniowe rozliczanie pracy
 - częściowa praca w domu
 - indywidualnie dopasowane harmonogramy prac
- ruchome godziny pracy
- możliwość wyjścia z pracy w razie zaistnienia nagłej potrzeby
 - dodatkowa przerwa oraz dodatkowe dni urlopu
 - odbieranie godzin/dni wolnych za przepracowane nadgodziny.

Promocja zdrowia

Promocja zdrowia w miejscu pracy pozytywnie wpływa na zdrowie i samopoczucie pracowników, a tym samym przyczynia się do: zmniejszenia absencji, zwiększenia motywacji, wzrostu produktywności, mniejszej rotacji kadr oraz kreowania pozytywnego wizerunku przyjaznego przedsiębiorstwa wśród społeczeństwa [5]. Powinna obejmować takie obszary, jak:

- radzenie sobie ze stresem
- prozdrowotny styl życia, w tym dwa najważniejsze jego elementy:
 - a. zdrowe odżywianie (racjonalnie zbilansowana dieta dostarczająca organizmowi wszystkich niezbędnych składników, zapewniające m.in. utrzymanie stałego poziomu glukozy we krwi, co zapobiega m.in. spadkom koncentracji uwagi; niedobór cukru we krwi zaburza pracę mózgu, a co za tym idzie, pracę całego organizmu, co w dalszej kolejności może zagrażać bezpieczeństwu pracownika)
 - b. aktywność fizyczna (ruch, zwłaszcza na świeżym powietrzu pozytywnie wpływa na cały organizm, w tym przede wszystkim układ krążenia; pozwala zredukować stres i napięcie, a tym samym zapobiegać wielu chorobom)
 - badania profilaktyczne, przesiewowe
 - przestrzeganie podstawowych zasad organizacji pracy, minimalizujących rozwój m.in. chorób mięśniowo-szkieletowych.

Zarządzanie różnorodnością

Zarządzanie różnorodnością to strategia skierowana na świadome wykorzystanie zróżnicowanego potencjału wszystkich pracowników w przedsiębiorstwie. Jej podstawą jest kształtowanie takiego środowiska pracy, w którym wszystkim pracownikom zapewniony został równy dostęp do rozwoju, co jednocześnie przyczynia się do zwiększenia zysków firmy. Niezbędnym elementem zarządzania różnorodnością jest danie równych szans kobietom i mężczyznom w zakresie: dostępu do pracy, możliwości rozwoju zawodowego i awansu, wynagrodzenia, godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ochrony przed dyskryminacją

i molestowaniem [6]. W myśl tej strategii, działania mające na celu pomoc w godzeniu pracy i życia powinny być skierowane do wszystkich pracowników, zarówno kobiety, jak i mężczyźni:

- młodych, mających małe dzieci
- starszych, mających pod opieką rodziców, wnuki, dorastające dzieci bądź osoby niepełnosprawne
- chorych (np. przewlekle) i niepełnosprawnych.

Podsumowanie

Godzenie pracy i życia to według badanych pracowników przede wszystkim posiadanie czasu dla rodziny, przyjaciół oraz dla siebie; prawie połowie ankietyowanych właśnie takiego czasu brakuje. Potrzeby pracowników odnośnie do zachowania równowagi praca – życie oscylują również wokół szeroko pojętego czasu (czas na życie poza pracą – rodzina, przyjaciele, własne hobby, czas pracy – elastyczny, brak nadgodzin). Praca bardziej wpływa na życie prywatne pracowników niż życie prywatne na pracę (większy wzajemny wpływ obu tych sfer odnotowano u pracowników fizycznych), zaś najczęstszą konsekwencją braku równowagi praca – życie, w opinii badanych pracowników, jest stres.

Równowaga praca – życie oraz potrzeby pracowników w tym zakresie dotyczą przede wszystkim organizacji czasu pracy (w tym m.in.: znalezienie czasu dla siebie i rodziny, przestrzeganie godzin pracy, elastyczny czas pracy); oprócz tego badani wskazali na: wsparcie pracodawcy, pewność pracy, odpowiednie wynagrodzenie, dobrą atmosferę.

Znalezienie równowagi praca – życie, czyli pogodzenie wszystkich obowiązków powinno zatem stać się wyzwaniem zarówno dla pracodawców, jak i pracowników, co pozwoli uzyskać obojętne korzyści. Dla pracownika będą to: ogólny dobrostan (dobre zdrowie fizyczne i psychiczne, mniejszy stres), motywacja, satysfakcja z życia i pracy, a dla pracodawcy – przede wszystkim zdolny do pracy, efektywny pracownik.

Rozwiązania organizacyjne wspierające równowagę praca – życie powinny znaleźć się tuż obok inicjatyw na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy, promocji zdrowia w miejscu pracy. Polityka firmy dotycząca ułatwienia godzenia pracy i życia powinna być stałym elementem kultury organizacyjnej firmy.

BIBLIOGRAFIA

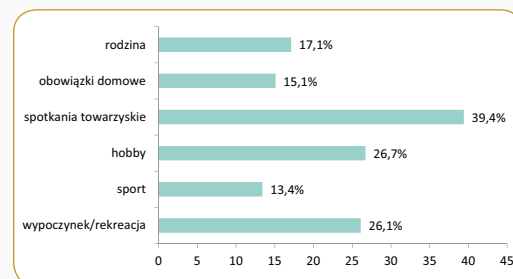
[1] *Wartości i normy*. CBOS, Warszawa 2013

[2] Sorensen G. i in. *Preventing Chronic Disease in the Workplace: A Workshop Report and Recommendations*. "Am. J. Public Health" 2011, December, 101 (Suppl.1): 196-207

[3] Hildt-Ciupińska K. *Temat równowagi pracy i życia pracowników widziany oczami pracodawców*. „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka” 2016, 537, 6: 8-11

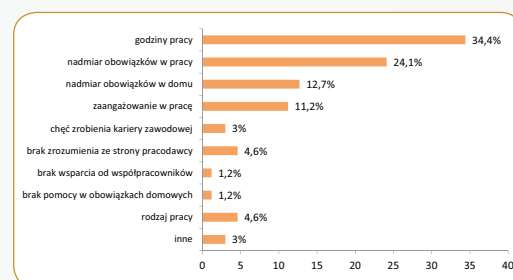
[4] Obiagelli L. i in. *Work life balance and employee performance in selected commercial banks in lagos state*. European Journal of Research and Reflection in Management Sciences Vol. 3 No. 4, 201

[5] Workplace Health promotion. World Health Organization, http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/



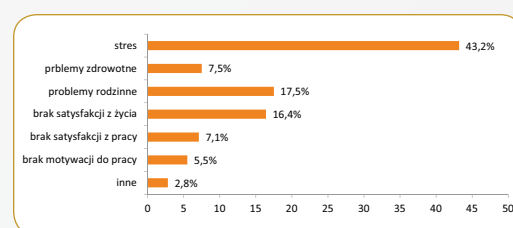
Rys. 5. Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie: „Na co przede wszystkim brakuje Panu(i) czasu?” (N=600, w %)

Fig. 5. Percentage distribution of answers to the question: "What do you have least time for?" (N = 600, in %)



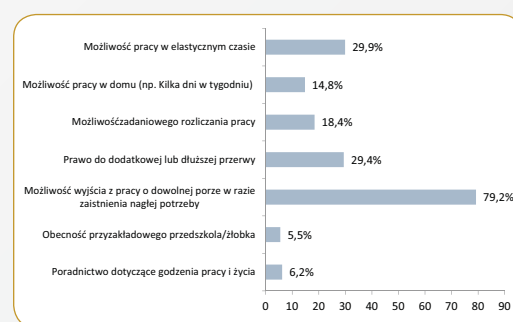
Rys. 6. Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie: „Który czynnik ma największy wpływ na brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym w Pana/-i przypadku?” (N=600, w %)

Fig. 6. Percentage distribution of answers to the question: "Which factor has the biggest impact on your work-life imbalance?" (N = 600, in %)



Rys. 7. Konsekwencje braku równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (N=600, w %)

Fig. 7. Consequences of a work-life imbalance (N = 600, in %)



Rys. 8. Udogodnienia oferowane pracownikom przez pracodawców (N=600, w %)

Fig. 8. Help offered by employers (N = 600, in %)

[6] *Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy*. Unia Europejska, 2012. http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/managing_diversity_atwork_pl.pdf

Publikacja opracowana na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, sfinansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.