

*Urszula Feliniak**

PRZYCZYNY I SKUTKI ZABURZEŃ RÓWNOWAGI PRACA–ŻYCIE PRACOWNIKÓW REGIONU ŁÓDZKIEGO

Wprowadzenie

Przemiany społeczno-gospodarcze we współczesnym świecie w dużym stopniu silnie modyfikują środowisko pracy, a przez to wpływają na aktywność zawodową i pozazawodową pracowników. Firmy funkcjonujące na globalnym rynku pracy w warunkach silnej konkurencji wprowadzają nowoczesne technologie, a także kreują kulturę organizacyjną zorientowaną na wyniki. Pracownicy, chcąc sprostać wysokim wymaganiom stawianym przez firmy, podejmują różne formy dokształcania oraz akceptują wydłużanie czasu pracy, wynikające z dużego obciążenia zadaniami. Nadawanie nadmiernej wartości aktywności zawodowej, charakterystyczne dla wielu współczesnych społeczeństw, może spowodować nawet całkowite podporządkowanie życia osobistego pracy, a w efekcie rezygnację z wypoczynku, aktywności towarzyskiej i społecznej, a także ograniczenie czasu poświęcanego rodzinie. Negatywnie na równowagę praca–życie wpływa również rozwój technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych, który sprzyja przenikaniu pracy do obszaru życia osobistego. Zjawiska te występują również w Polsce, choć z różnym nasileniem.

Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie przyczyn i skutków zaburzeń równowagi praca–życie pracowników regionu łódzkiego. W artykule przedstawiono zarówno czynniki stresogenne występujące w miejscu pracy, jak i problemy życia osobistego pracowników, wpływające negatywnie na równowagę praca–życie.

1. Charakterystyka badanej zbiorowości pracowników

Badania ankietowe służące ocenie problemów równowagi praca–życie pracowników regionu łódzkiego zostały przeprowadzone przez Katedrę Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Łódzkiego w maju 2006 r. Województwo łódzkie liczyło wtedy 2 566,2 tys. mieszkańców (stan na 31 XII 2006 r.)¹. W badaniach ankietowych uczestniczyło 516 pracowników z regionu łódzkiego, którzy jednocześnie

* doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej UŁ.

¹ Urząd Statystyczny w Łodzi, *Stan i ruch naturalny ludności w województwie łódzkim w 2006 r.*

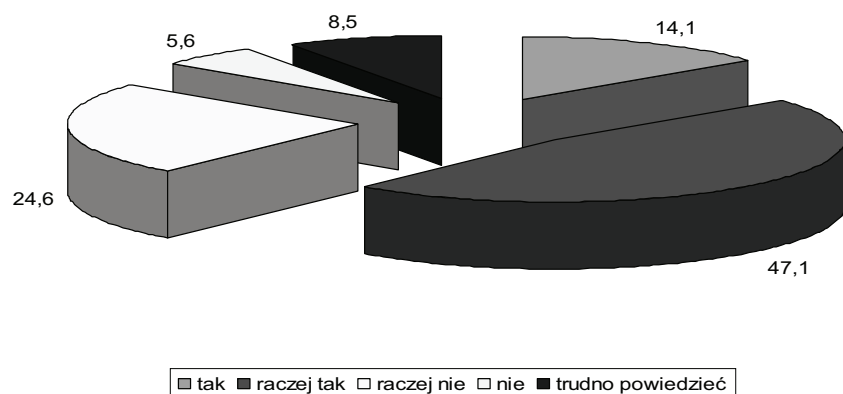
pracowali i studiowali, a więc byli szczególnie mocno narażeni na powstawanie problemów godzenia życia zawodowego i pozazawodowego.

Ankietowani stanowili grupę zróżnicowaną pod względem wieku, wykształcenia, płci, sytuacji rodzinnej, czyli cech determinujących potrzeby związane z ich życiem pozazawodowym. Reprezentowali również odmienne formy zatrudnienia i typy firm, a tym samym różne rodzaje środowiska pracy. Wśród respondentów z regionu łódzkiego dominowały kobiety (78,1%). Mężczyźni stanowili 21,7% badanej zbiorowości pracowników. Najwięcej było młodych pracowników, do 25. roku życia (61%), ale odnotowano również dość duże grupy ankietowanych nieco starszych — w wieku 26–35 lat (22,7%) i 36–45 lat (13,6%). Połowa respondentów (53,5%) była jeszcze samotna i bezdzietna. Jednak pozostali ankietowani musieli łączyć rozwój kariery zawodowej z obowiązkami domowymi. Byli wśród nich pracownicy posiadający partnerów (10,9%), partnerów i dzieci (29,6%), a nawet osoby samotnie wychowujące dzieci (5%). Badani pracownicy reprezentowali różne warianty zatrudnienia, przede wszystkim na pełny etat (75,8%) lub na część etatu (12%). Pracownicy ci byli zatrudnieni w firmach o różnej wielkości (małe — 46,9%, średnie — 27% i duże — 25,2%), a także należących do różnych branż (handlu i usług — 31,4%, administracji — 15,1%, sektora finansowego — 10,3%, produkcji — 15,5% i budownictwa — 1,9%).

2. Ogólna ocena stanu równowagi praca–życie

Na wstępie badań prowadzonych przez Katedrę Pracy i Polityki Społecznej UŁ starano się ustalić ogólny stan równowagi praca–życie pracowników regionu łódzkiego. W związku z tym zapytano respondentów, czy relacja pomiędzy ich pracą zawodową i życiem osobistym kształtuje się na zadowalającym poziomie (Wykres 1.).

Wykres 1.
Opinia pracowników z regionu łódzkiego na temat możliwości zachowania satysfakcjonującego stanu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym (N=516)



Źródło: opracowanie własne.

Okazało się, że ponad połowa wszystkich respondentów (około 61,2%) skłania się do przychylniej oceny relacji pomiędzy własną pracą i życiem pozazawodowym, przy czym większość z nich (ponad 47,1%) wyraża swoje opinie w formie mało zdecydowanej „raczej tak”. Można więc przypuszczać, że nawet osoby generalnie zadowolone ze swojego stanu równowagi praca–życie mają pewne problemy z godzeniem obowiązków zawodowych i pozazawodowych. Jednocześnie dość duża grupa ankietowanych (30,2%) uznała, że nie jest w stanie w sposób satysfakcjonujący godzić swojej pracy zawodowej z życiem osobistym.

Warto jest podkreślić, że stan równowagi praca–życie pracowników zależy od wielu różnorodnych czynników. Najczęściej zwraca się uwagę na czynniki środowiska pracy w firmie. We współczesnym środowisku pracy istnieje wiele zagrożeń, które wpływają negatywnie nie tylko na funkcjonowanie pracowników w miejscu pracy, ale także na ich życie pozazawodowe. Do niedawna zagrożeniem dla zdrowia pracowników były przede wszystkim czynniki fizyczno-biologiczno-chemiczne (np. hałas, wibracje) i ergonomiczne, wynikające ze sposobu wykorzystania pracy (np. wymagające nadmiernego wysiłku czy monotonii ruchów). Obecnie na pierwszy plan wysuwa się oddziaływanie czynników psychospołecznych, obejmujących treści pracy i społeczno-fizyczne warunki, które wywołują u pracowników stres. Czynnikiem tymi może być nadmierne obciążenie pracą, pośpiech, presja czasu, konflikty międzyludzkie i konflikty ról². Na możliwości godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym pracowników wpływa również wiele czynników zewnętrznych, między innymi system społeczno-gospodarczy i kultura danego kraju, sytuacja na rynku pracy, działania państwa na rzecz ochrony równowagi praca–życie, model rodziny. Nie bez znaczenia dla stanu równowagi praca–życie są także potrzeby i osobowość pracowników. Clutterbuck zwraca uwagę, że współcześnie ludzie chcą coraz więcej czynności wykonywać w życiu prywatnym — poznawać świat, uprawiać różne sporty, oglądać większą liczbę kanałów telewizyjnych³. W rezultacie pracownicy mogą oczekiwać więcej wolnego czasu na realizację pozazawodowych zainteresowań. Z kolei Matusiak⁴ zwraca uwagę, że u niektórych ludzi (np. zorientowanych na osiągnięcia, charakteryzujących się troską o porządek, perfekcyjnością umysłową kosztem elastyczności, otwartości i wydajności) niekorzystne zmiany we współczesnym środowisku pracy mogą powodować pracoholizm, który jest już wraz z silnym zaburzeniem równowagi praca–życie.

W trakcie badań ważnym czynnikiem determinującym możliwość satysfakcjonującego harmonizowania pracy zawodowej i życia osobistego okazała się płeć respondentów. Z Wykresu 1. wynika, że kobietom z regionu łódzkiego jest nieco trudniej niż mężczyznom pogodzić ze sobą obowiązki zawodowe i pozazawodowe. Kobiety częściej od mężczyzn twierdzą, że nie są w stanie utrzymać satysfakcjonującej równowagi praca–życie (różnica 5,7 punktu pro-

² M. Matusiak, *Współczesne, niekorzystne zjawiska związane z pracą*, „Humanizacja Pracy”, 3(225)2005, str. 10.

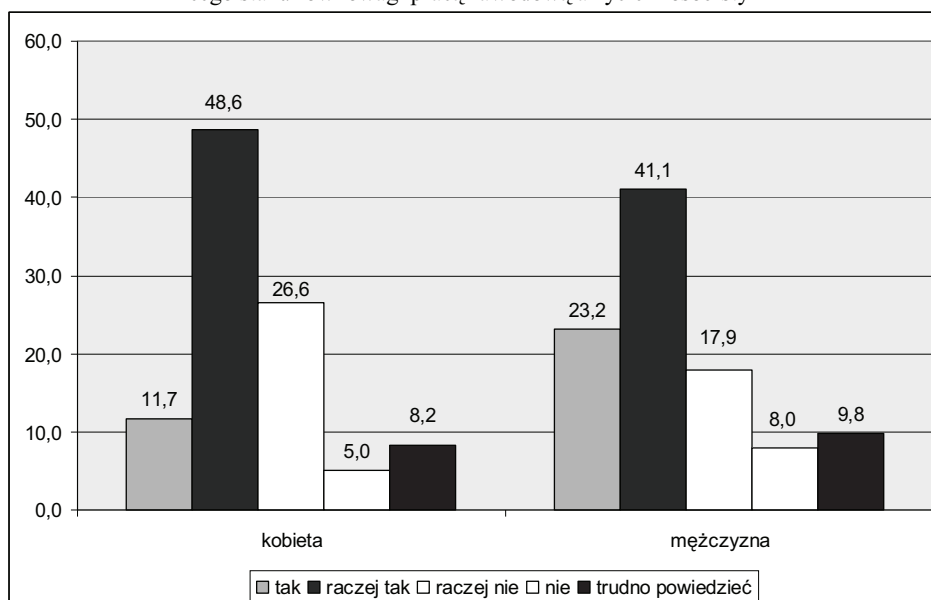
³ D. Clutterbuck, *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, str. 11.

⁴ M. Matusiak, *Współczesne ... op. cit.*, str. 14–15.

centowego). Jednocześnie dwukrotnie więcej mężczyzn jest przekonanych, że nie ma z tym żadnych problemów (odpowieź „tak”). Prawdopodobnie przyczyną tego zjawiska jest większe obciążenie kobiet obowiązkami domowymi takimi, jak pranie, sprząatanie, gotowanie i opieka nad dziećmi. Wprawdzie coraz popularniejszy model rodziny zakłada podobne zaangażowanie kobiet i mężczyzn w pracę zawodową i obowiązki domowe, jednak wydaje się, że w funkcjonowaniu wielu rodzin nie zaszły aż tak duże zmiany.

Wykres 2.

Opinia kobiet i mężczyzn z regionu łódzkiego na temat możliwości zachowania satysfakcjonującego stanu równowagi pracą zawodową a życiem osobistym



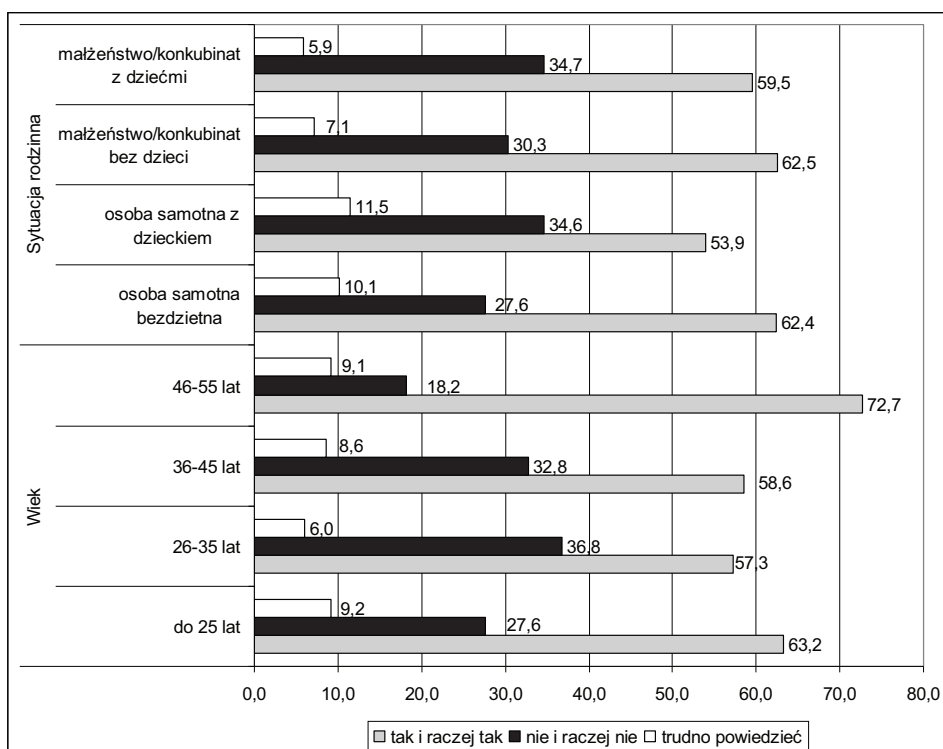
Źródło: opracowanie własne.

Zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn szczególnie trudnym zadaniem jest łączenie roli rodzica i pracownika. Konflikt tych dwóch ról jest na tyle silny, że stał się przyczyną częstszego zgłaszania zaburzeń równowagi praca–życie przez respondentów wychowujących dzieci niż przez respondentów nie posiadających dzieci. Różnica wyniosła 4,4 punktu procentowego w przypadku małżeństw/konkubinatów i o 7 punktów procentowego w przypadku osób samotnych (Wykres 3.). Na uwagę zasługuje również odnotowanie podobnego poziomu satysfakcji ze stanu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym u bezdzietnych respondentów żyjących w związku partnerskim (małżeństwo/konkubinaty) i bezdzietnych osób samotnych. Być może zmniejszony zakres obowiązków rodzinnych u osób samotnych nie posiadających dzieci spowodował rozwój

różnych form aktywności pozazawodowej, co zwiększa zapotrzebowanie na wolny czas niezbędny do ich realizacji.

Wykres 3.

Opinia pracowników o różnej sytuacji rodzinnej i z różnych grup wiekowych na temat możliwości zachowania satysfakcjonującego stanu równowagi pracą zawodową a życiem osobistym



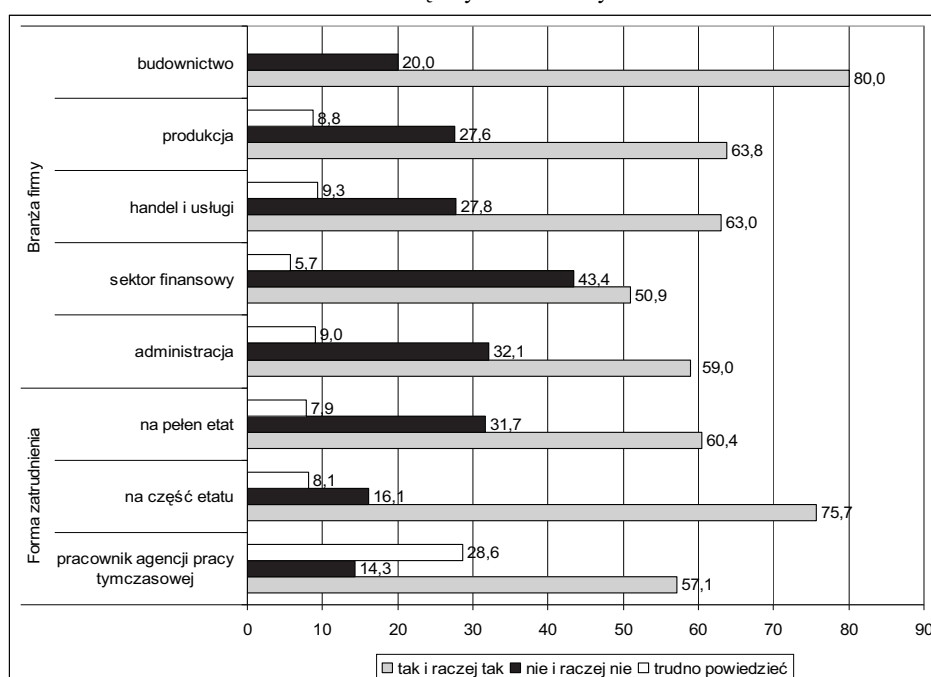
Źródło: opracowanie własne.

Przeprowadzone badania wykazały również związek pomiędzy wiekiem respondentów a ich stanem równowagi praca–życie. W najkorzystniejszej sytuacji są starsi wiekiem pracownicy (46–55 lat), którzy zdążyli już wychować swoje dzieci i osiągnęli okres stabilizacji kariery zawodowej. W tej grupie aż 72,7% ankietowanych uważa, że może w sposób satysfakcjonujący równoważyć obowiązki zawodowe i pozazawodowe. Z kolei najtrudniej jest pogodzić swoją pracę z życiem pozazawodowym pracownikom w wieku 26–35 lat. Jest to okres życia, w którym wielu pracowników obarczonych jest już obowiązkami domowymi i wychowywaniem dzieci, a jednocześnie rozwój kariery wymaga wciąż dużego wysiłku. W tej grupie respondentów odnotowano najwięcej opinii, że nie jest możliwe utrzymanie satysfakcjonującego stanu równowagi praca–życie (36,8%). W kolejnej grupie wiekowej, od 36 do 45

lat, można zaobserwować niewielką poprawę poziomu równowagi praca–życie, wyrażająca się przede wszystkim zmniejszeniem o 4 punkty procentowe odsetka respondentów odczuwających brak satysfakcjonującego stanu pomiędzy pracą zawodową i życiem osobistym. Przywracanie harmonii pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym jest więc procesem długotrwałym. Wymaga on zarówno uświadomienia sobie własnych potrzeb i najważniejszych celów życiowych, na realizacji których należy koncentrować działania, jak i doskonalenia umiejętności organizacyjnych, w szczególności poprawy organizacji czasu.

Wykres 4.

Opinia pracowników z firm o różnym profilu działalności korzystających z różnych form zatrudnienia na temat możliwości zachowania satysfakcjonującego stanu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym



Źródło: opracowanie własne.

Na możliwość godzenia pracy zawodowej z życiem osobistym w dużym stopniu wpływa środowisko pracy, które jest odmienne w różnych rodzajach firm. Porównanie firm reprezentujących różne branże regionu łódzkiego (Wykres 4.) wykazało, że najczęściej pozytywne opinie o możliwościach równoważenia obowiązków zawodowych i pozazawodowych wyrażali respondenci z firm budowlanych (80,0%)⁵. Najtrudniejsza jest sytuacja pracowników z regionu łódzkiego zatrudnionych w sektorze finansowym. W tym przypadku aż 43,4% respondentów uznało, że nie

⁵ W badaniach uczestniczyło zaledwie 10 respondentów zatrudnionych w branży budowlanej (1,9% całej badanej zbiorowości).

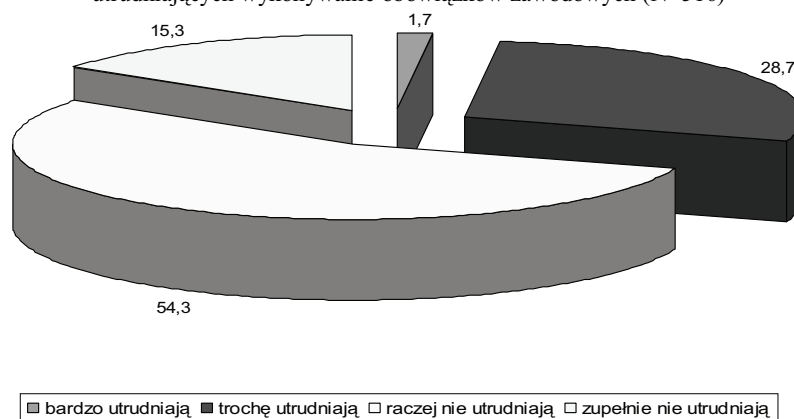
jest w stanie się zachować satysfakcji z równowagi praca–życie. We wszystkich typach firm większe szanse na utrzymanie satysfakcjonującego stanu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym mają pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin. W badaniach przeprowadzonych w regionie łódzkim (Wykres 4.) dużo więcej pracowników zatrudnionych na część etatu deklarowało zadowalający poziom równowagi praca–życie (różnica 15,3 punktu procentowego)⁶.

2. Problemy życia osobistego utrudniające wykonywanie pracy zawodowej

Dyskusje na temat problemów równowagi praca–życie często koncentrują się na czynnikach środowiska pracy utrudniających harmonizowanie tych dwóch sfer życia człowieka. Jednak stan równowagi praca–życie zależy również w dużym stopniu od rodzaju problemów, które pojawiają się w życiu osobistym pracowników. Zaburzenia relacji pomiędzy członkami rodziny, choroba czy wychowywanie dzieci może się okazać tak dużym obciążeniem dla pracownika, że utrudni mu lub nawet uniemożliwi właściwe zaangażowanie się w pracę zawodową. W trakcie badań prowadzonych przez Katedrę podjęto próbę ustalenia, w jakim stopniu problemy życia osobistego utrudniają pracownikom regionu łódzkiego wykonywanie ich obowiązków zawodowych, a także jakiego rodzaju są to problemy. Ich poznanie jest warunkiem budowania przez firmy skutecznych programów praca–życie.

Wykres 5.

Opinia pracowników z regionu łódzkiego na temat istnienia w sferze życia osobistego problemów utrudniających wykonywanie obowiązków zawodowych (N=516)



Źródło: opracowanie własne.

Większość ankietowanych pracowników z regionu łódzkiego (69,6%) uważa, że nie ma w ich życiu takich problemów, które utrudniałyby lub uniemożliwiałyby wykonywanie pracy zawodowej (Wykres 5.). Obok nich

⁶ Z uwagi na małą liczebność pracowników agencji pracy tymczasowej (7 osób, co stanowiło 1,4% całej badanej zbiorowości) trudno jest jednoznacznie zinterpretować poziom równowagi praca–życie w tej grupie respondentów.

istnieje jednak spora grupa respondentów (30,4%), u których różne trudności w życiu osobistym kolidują z obowiązkami zawodowymi. Zaledwie 1,7% ankietowanych stwierdziło, że ich życie osobiste może mieć silny negatywny wpływ na wykonywanie pracy zawodowej.

Tabela 1. przedstawia listę problemów życia osobistego zgłoszonych przez pracowników regionu łódzkiego uczestniczących w badaniach ankietowych. W sumie wskazali oni na 247 różnych utrudnień w życiu osobistym, które mogą negatywnie wpływać na pracę zawodową. Respondenci najczęściej borykają się w życiu pozazawodowym z problemami dotyczącymi opieki nad dziećmi (12%). Opieka nad małymi dziećmi była zgłaszana przez ankietowanych jako utrudnienie w wykonywaniu pracy zawodowej częściej niż wychowywanie starszych dzieci. Dla stosunkowo dużej grupy respondentów poważnym problemem są uciążliwe dojazdy do pracy (9,5%). Wysoka stopa bezrobocia utrzymująca się w Polsce od początku lat 90. do momentu prowadzenia opisywanych badań mogła skłaniać wielu pracowników do pomijania przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu kwestii dogodności dojazdu do pracy. W praktyce codzienne uciążliwe dojazdy do pracy mogą powodować znaczące zakłócenie w pracy, a także ograniczyć czas przeznaczony na realizację zajęć pozazawodowych. Kolejnym często spotykanym problemem życia osobistego, wpływającym negatywnie na pracę zawodową, może być przeciążenie obowiązkami związanymi z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Zgłosiło go 8,7% respondentów z regionu łódzkiego. Z pewnością dużą przeszkodą w wykonywaniu obowiązków zawodowych stanowi przewlekła choroba — samego pracownika lub członków jego rodziny. Problem ten jednak dotyczył nieco mniejszej grupy respondentów (2,8%).

Zadania realizowane w sferze życia pozazawodowego mogą w różnym stopniu obciążać poszczególne grupy pracowników. Na przykład sprawowanie opieki nad małym dzieckiem częściej jest utrudnieniem dla aktywności zawodowej kobiet niż mężczyzn. Wśród respondentów z regionu łódzkiego problem ten zgłosiło 30,4% kobiet i 24,2% mężczyzn. Opieka nad małym dzieckiem szczególnie często zakłóca wykonywanie obowiązków zawodowych w przypadku osób samotnych. Taką sytuację deklarowało aż 44,4% respondentów samotnie wychowujących dzieci. Łatwiej jest pogodzić opiekę nad dziećmi z pracą zawodową osobom posiadającym partnerów. W tej grupie respondentów odsetek zgłoszeń problemów z wykonywaniem pracy z powodu opieki nad małymi dziećmi był dużo niższy (20,9%). Negatywny wpływ na pracę zawodową obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego dużo częściej dotyczy kobiet niż mężczyzn. Wśród respondentów z regionu łódzkiego odnotowano ten problem u 32,8% kobiet i 12,1% mężczyzn. W badaniach zaobserwowano również tendencje do lepszego harmonizowania obowiązków w obrębie gospodarstw domowych z aktywnością zawodową wraz ze wzrostem wieku ankietowanych. Brak konfliktu pomiędzy tymi dwoma aspektami życia zgłosiło 70,2% ankietowanych w wieku do 25 lat i 76,2% ankietowanych w wieku 36–45 lat. Podobną zależność stwierdzono w przypadku utrudnień

spowodowanych uciążliwymi dojazdami. Na negatywne oddziaływanie uciążliwych dojazdów częściej skarżyły się kobiety (34,4%) niż mężczyźni (18,2%). Wraz ze wzrostem wieku respondentów zmniejszała się liczba zgłoszeń problemów z uciążliwymi dojazdami — z 34,6% dla ankietowanych w wieku do 25 lat do 23,8% dla ankietowanych w wieku 36–45 lat.

Tabela 1.
Problemy ze sfery życia osobistego pracowników regionu łódzkiego utrudniające wykonywanie obowiązków zawodowych (N = 516)

Rodzaj problemu	Liczba odpowiedzi	Struktura odpowiedzi w %
Sprawowanie opieki nad osobą starą	4	0,8
Sprawowanie opieki nad małym dzieckiem w wieku przed-szkolnym	46	8,9
Pomaganie dziecku w nauce szkolnej, sprawowanie nad nim opieki wychowawczej	16	3,1
Przeciążenie obowiązkami związanymi z prowadzeniem gospodarstwa domowego	45	8,7
Złe układające się relacje domowo-rodzinne	22	4,3
Nadużywanie alkoholu przez któregoś z domowników	6	1,2
Przewlekła choroba któregoś z domowników	8	1,6
Własny stan zdrowia, wymagający częstego korzystania z porad lekarskich	6	1,2
Złe warunki mieszkaniowe	9	1,7
Uciążliwe dojazdy do pracy	49	9,5
Inne	36	7,0

Źródło: opracowanie własne.

Lista czynników utrudniających wykonywanie pracy zgłoszonych przez ankietowanych jest długa i obejmuje wiele różnorodnych problemów życia osobistego. Oznacza to, że przy podejmowaniu przez firmy działań na rzecz ochrony równowagi praca–życie należy w sposób indywidualny podejść do problemów życia osobistego pracowników i ustalić formy pomocy pracowników zagrożonych utratą równowagi praca–życie dostosowane do ich specyficznych potrzeb.

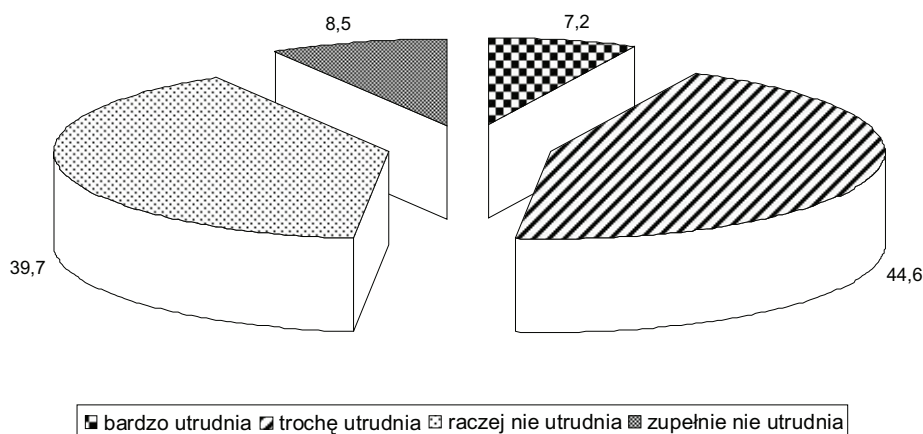
3. Czynniki stresogenne w miejscu pracy i ich wpływ na równowagę praca–życie

Podjęcie przez rząd i firmy skutecznych działań pomagających pracownikom utrzymać harmonię pomiędzy pracą i życiem osobistym wymaga precyzyjnego określenia utrudnień tego procesu. Polskie firmy, przystosowując się do funkcjonowania w nowym systemie społeczno-gospodarczym i sprostania konkurencji na rynkach Unii Europejskiej, koncentrowały się na działaniach profektywnościowych, które mogą sprzyjać powstawaniu w środowisku pracy czynników stresogennych, negatywnie wpływających na równowagę praca–

życie pracowników. W trakcie badań prowadzonych w połowie 2006 r. w firmach regionu łódzkiego połowa ankietowanych pracowników (51,8%) dostrzegła w swojej pracy utrudnienia, które mogą rzutować na ich życie osobiste, przy czym 44,6% z nich uznała je jedynie za niewielkie utrudnienia (Wykres 6.). Porównanie tych wyników ze zgłoszonymi przez respondentów problemami życia osobistego, utrudniającymi wykonywanie obowiązków zawodowych (Wykres 5.) wskazuje, że większe zagrożenie dla utrzymania równowagi praca-życie pracowników regionu łódzkiego stanowią stresogenne czynniki środowiska pracy. Odsetek wskazań istnienia w miejscu pracy utrudnień zaburzających równowagę praca-życie był wyższy o 21,4 punktów procentowych od odsetka zgłoszeń problemów życia osobistego negatywnie wpływających na równowagę praca-życie.

Wykres 6.

Opinia pracowników regionu łódzkiego na temat istnienia w miejscu pracy utrudnień, wpływających negatywnie na ich życie osobiste (N=516)



Źródło: opracowanie własne.

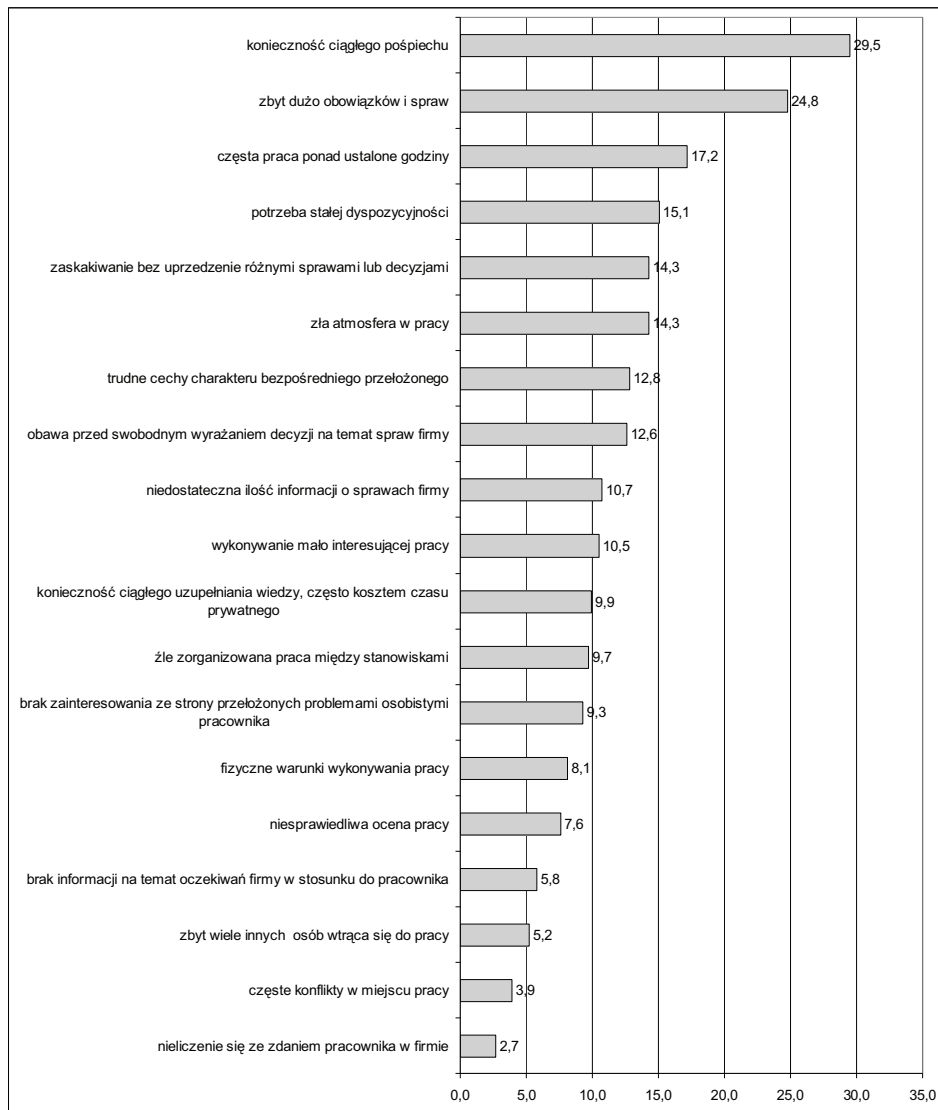
Respondenci zgłosili 2 451 różnych stresogennych czynników w miejscu pracy. Przeszkody najczęściej spotykane przez pracowników firm regionu łódzkiego prezentuje wykres 7. Wynika z niego, że do podstawowych problemów występujących w środowisku pracy łódzkich firm należy zaliczyć nadmiar obowiązków i spraw, które pracownicy często muszą wykonywać w pośpiechu (24,8%), pod presją czasu (29,5%). Taki styl pracy może powodować po zakończeniu dnia pracy dalszy niepokój i przeżywanie spraw zawodowych, a także brak sił do zajęcia się sprawami domowymi. Kolejnymi ważnymi utrudnieniami w miejscu pracy, zgłaszanymi przez respondentów było wydłużenie czasu pracy (17,2%), potrzeba pełnej dyspozycyjności (15,1%), zaskakiwanie bez uprzedzeń różnymi sprawami lub decyzjami (14,3%). W takich warunkach trudno jest zaplanować własne życie osobiste.

W efekcie może wystąpić rozluźnienie związków z członkami własnej rodziny i przyjaciółmi ze względu na niemożność spędzenia wspólnego czasu i rozmów. Bardzo duże znaczenie dla funkcjonowania pracowników w miejscu pracy ma atmosfera pracy oraz osobowość i styl kierowania przełożonego. Przy złej atmosferze pracy i trudnościach we współpracy z przełożonym nasila się działanie stresu. W takich warunkach pracy wiele młodych kobiet może odsuwać decyzje o macierzyństwie lub rezygnować z korzystania z urlopu wychowawczego, obawiając się pogorszenia swojej sytuacji zawodowej. Złą atmosferę w pracy zaliczyło do czynników wywołujących stres 14,3% respondentów, natomiast trudne cechy charakteru bezpośredniego przełożonego 12,6% respondentów.

Lista czynników stresogennych występujących w miejscu pracy jest dużo dłuższa. Konsekwencją ich oddziaływania jest zawsze występowanie zakłóceń w życiu osobistym, choć mogą mieć one różne nasilenie. Badania przeprowadzone wśród łódzkich pracowników wykazały, że zbyt dużo obowiązków i spraw jest większym obciążeniem dla życia osobistego kobiet (51,9%) oraz osób samotnie wychowujących dzieci (66,7%). Ten sam czynnik uznało za stresogenny 32,8% samotnych mężczyzn i 48,8% małżeństw (konkubinatów) z dziećmi. Podobne tendencje wystąpiły w przypadku częstego występowania w firmie pracy ponad ustalone godziny. Problem ten zgłosiło 34,5% samotnych kobiet i 29,5% samotnych mężczyzn. Przedłużanie godzin pracy często powoduje zakłócenia w życiu osobistym osób samotnie wychowujących dzieci (50%). W lepszej sytuacji są małżeństwa (konkubinat) wychowujące dzieci, spośród których 30,2% odnotowało w życiu osobistym problemy spowodowane wydłużaniem czasu pracy. Z kolei konieczność ciągłego uzupełniania wiedzy, często kosztem prywatnego czasu w mniejszym stopniu dezorganizuje życie pozazawodowe osób zatrudnionych na część etatu (3,1%) niż osób zatrudnionych w pełnym wymiarze godzin (19,6%). Negatywny wpływ fizycznych warunków pracy jest większy u nieco starszych respondentów, w wieku 36–45 lat (20,5%). Ankietowani młodzi wiekiem rzadziej zgłaszali utrudnienia związane z fizycznymi warunkami pracy jako zakłócenia w życiu osobistym: w wieku do 25 lat — 14,2%, a w przedziale wiekowym 26–35 lat — 15,9%.

Wykres 7.

Czynniki stresogenne w miejscu pracy pracowników regionu łódzkiego, wpływające negatywnie na ich życie osobiste (N=516)



Źródło: opracowanie własne.

Na koniec rozważań na temat problemów równowagi praca–życie warto jest się zastanowić, jaki wpływ na życie osobiste pracowników regionu łódzkiego mają zgłoszone przez nich stresogenne czynniki, występujące w miejscu pracy. Tabela 2. przedstawia listę ograniczeń w życiu osobistym

respondentów, które są skutkiem różnych problemów pojawiających się w środowisku pracy. Ankietowani w przypadku powstania utrudnień w miejscu pracy przede wszystkim rezygnują z nauki własnej (51,0%) i realizowania osobistych zainteresowań (34,1%). Nasilenie się problemów w miejscu pracy często powoduje kolejne ograniczenia w życiu pozazawodowym: ilości snu (32,8%) i korzystania z wypoczynku i aktywności fizycznej (25,8%), co może wpływać negatywnie na zdrowie pracowników. Wielu respondentów z powodu występowania w pracy różnych niekorzystnych czynników ogranicza czas na spotkania towarzyskie (29,7%), a nawet czas spędzony z rodziną (31,2%).

Występowanie w miejscu pracy przez długi okres czynników stresogennych, powodujących negatywne konsekwencje dla życia osobistego pracowników, może przyczynić się do poważnego zachwiania ich równowagi praca–życie. Szkodliwość tych czynników może być odmienna dla różnych grup pracowników. Badania przeprowadzone wśród łódzkich pracowników wykazały, że najmniej zagrożone negatywnymi skutkami utrudnień w pracy są osoby młode, do 25 roku życia. W grupie tej zaobserwowano najniższy odsetek zgłoszeń rezygnacji z powodu wykonywania obowiązków zawodowych z wypoczynku i aktywności pozazawodowej (22,9%), spotkań towarzyskich (27,3%), wspólnego spędzania czasu z rodziną (28,3%), uczestnictwa w kulturze (9,2%), a także wykonywania różnych prac w gospodarstwie domowym (15,9%). Z kolei czynniki stresogenne w miejscu pracy wywołały najwięcej utrudnień w życiu osobistym pracowników w wieku 26–35 lat. U respondentów tych odnotowano częściej niż w grupie pracowników do 25 lat brak wypoczynku i aktywności fizycznej (32,5%), ograniczenie spotkań towarzyskich (38,5%), niedostatek spotkań z rodziną (31,6%), niemożność uczestniczenia w życiu kulturalnym (12%), brak czasu na wykonywanie prac w gospodarstwie domowym (21,4%). Zróżnicowanie rodzaju utrudnień spowodowanych problemami w pracy pojawiło się również u osób różnej płci. Kobiety częściej niż mężczyźni deklarowały:

- zmniejszenie liczby spotkań towarzyskich (różnica o 8,3 punktu procentowego),
- brak możliwości realizacji osobistych zainteresowań (różnica 4,6% punktu procentowego),
- ograniczenie wypoczynku i aktywności fizycznej (różnica o 3,4 punktu procentowego),
- niedostatek snu (różnica o 2 punkty procentowe),
- brak czasu na wykonywanie prac domowych (różnica o 1,6 punktu procentowego),
- sprawowanie opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym (różnica 0,4 punktu procentowego).

Ostatnie z dwóch ograniczeń były również wymieniane jako problem życia osobistego, utrudniający wykonywanie obowiązków zawodowych, przy czym różnica pomiędzy zgłoszeniami kobiet i mężczyzn była duża większa.

W przypadku braku możliwości pogodzenia obowiązków domowych i zawodowych wynosiła aż 20,4 punktu procentowego, natomiast dla konfliktu pomiędzy sprawowaniem opieki nad małymi dziećmi i pracą zawodową wynosiła 6,2 punktu procentowego. Można przypuszczać, że w wielu rodzinach kobiety są bardziej obciążone realizacją tych dwóch zadań ze sfery życia osobistego, co negatywnie wpływa na rozwój ich kariery zawodowej. Niezależnie od płci czynniki stresogenne pojawiające się w miejscu pracy powodują większą dezorganizację życia osobistego pracowników posiadających dzieci, przy czym w trudniejszej sytuacji są osoby samotnie wychowujące dzieci. Na przykład na brak odpowiedniej ilości snu z powodu utrudnień w miejscu pracy skarżyło się aż 42,3% respondentów samotnie wychowujących dzieci. Nieco lepsza sytuacja była u małżeństw (konkubentów) sprawujących opiekę nad dziećmi, w przypadku których 36,3% ankietowanych deklaroowało brak odpowiedniej ilości snu. Najmniej zgłoszeń odnotowano wśród małżeństw (konkubinatów) bez dzieci (19,6%).

Tabela 2.

Opinia pracowników z regionu łódzkiego na temat ograniczeń w ich życiu osobistym wynikających z utrudnień w miejscu pracy (N=516)

Rodzaj ograniczenia	Liczba odpowiedzi	Struktura odpowiedzi w %
Odpowiednia ilość snu	169	32,8
Wypoczynek, aktywność fizyczna	133	25,8
Spotkania towarzyskie	153	29,7
Wykonywanie różnych prac w gospodarstwie domowym	94	18,2
Wspólne spędzanie czasu z rodziną	161	31,2
Sprawowanie opieki nad osobami starszymi	3	0,6
Sprawowanie opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym	52	10,1
Pomoc dzieciom w nauce szkolnej	31	6,0
Uczestnictwo w kulturze	50	9,7
Nauka własna	263	51,0
Realizowanie osobistych zainteresowań	176	34,1

Źródło: opracowanie własne.

Podsumowanie

Badania przeprowadzone przez Katedrę Pracy i Polityki Społecznej UŁ wykazały, że wielu pracowników z regionu łódzkiego może mieć problemy z utrzymaniem satysfakcjonującego stanu równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym. Przyczyny zaburzeń równowagi praca–życie pracowników regionu łódzkiego mogą wynikać zarówno z problemów życia osobistego, jak i czynników stresogennych w miejscu pracy. Wśród spraw życia osobistego,

utrudniających wykonywanie obowiązków zawodowych najczęściej wymienia-
no sprawowanie opieki nad dzieckiem, uciążliwe dojazdy, przeciążenie pracą
w gospodarstwie domowym. Podstawowe utrudnienia, z którymi spotykali się
pracownicy łódzkich firm w miejscu pracy to zbyt dużo obowiązków, pośpiech,
praca ponad ustalone godziny, potrzeba stałej dyspozycyjności, które skutecznie
utrudniają planowanie życia osobistego i mogą prowadzić do rozluźnienia więzi
z własną rodziną i przyjaciółmi. Badania wykazały, że zaburzenia równowagi
praca–życie pracowników regionu łódzkiego częściej bywa wywołane oddzia-
ływaniem różnorodnych czynników stresogennych w miejscu pracy. Ich nega-
tywne skutki mogą dotyczyć właściwie wszystkich aspektów życia osobistego
— realizacji zainteresowań, opieki nad dziećmi, a nawet odpowiedniej ilości
snu. Nie wszystkie grupy pracowników są w takim samym stopniu zagrożone
utrąą równowagi praca–życie. Większe nasilenie konfliktu pomiędzy obowią-
zkami zawodowymi i życiem osobistym zaobserwowano u kobiet, pracowników
w wieku 26–35 lat, pracowników posiadających dzieci, w szczególności osób
samotnych wychowujących dzieci. Wydaje się, że dla ograniczenia problemów
równowagi praca–życie, pojawiających się u pracowników z regionu łódzkiego
bardzo ważne jest wprowadzanie przez firmy różnych instrumentów ułatwiają-
cych pracownikom harmonizowanie obowiązków zawodowych i życia osobiste-
go. Przy tworzeniu programów praca–życie należy brać pod uwagę zarówno po-
trzeby pracowników, wynikające z zadań realizowanych w ich życiu osobistym,
jak i rodzaj czynników stresogennych występujących w środowisku pracy.

Urszula Feliniak

**THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF DISTURBED WORK-LIFE BALANCE
AMONG EMPLOYEES IN THE ŁÓDŹ REGION**

(Summary)

The article presents the results of a survey that the Department of Labour and Social Policy carried out in 2006 to assess problems with work-life balance as experienced by employees in the Łódź region. The article provides the employees' general assessment of the quality of the work-life balance, as well as discussing the stressogenic factors in the workplace and occupational problems disturbing employees' work-life balance. The article also presents the effect of various factors, such as employee's age, sex, family situation, type of employment or firm's profile on the work-life balance felt by employees in the Łódź region.