

ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2024.33.04>

БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Гринь Дмитро Володимирович,
доктор філософії з права

У сучасних умовах розвитку ринку праці питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників набуває особливого значення. У статті розглядається термінологічний аспект цієї проблеми, аналізуються основні поняття та терміни, що використовуються для опису різних аспектів балансу між роботою та особистим життям, а також визначаються їхні основні характеристики та відмінності.

Дослідження показує, що існує значна варіативність у використанні термінів, що призводить до певної термінологічної невизначеності та ускладнює комунікацію між дослідниками, практиками та політиками.

Автор підкреслює, що термінологічна точність є ключовою для чіткого розуміння та впровадження ефективних політик і стратегій на рівні організацій та державних інституцій.

Стаття також розглядає вплив соціально-демографічних змін, таких як збільшення участі жінок у робочій силі та старіння працездатного населення, на очікування та потреби працівників. Аналізується, як технологічний прогрес змінює робоче середовище та впливає на баланс між роботою та особистим життям. Автор звертає увагу на зміну культурних цінностей, що впливає на традиційну модель ідеального працівника та визначення успіху серед сучасних працівників.

У статті наголошується на важливості розвитку інституційних механізмів для підтримки балансу між роботою та особистим життям, включаючи гнучкі графіки роботи, а також заходи для зниження професійного вигорання. Автор зазначає, що подальші дослідження у цій сфері мають бути спрямовані на розробку конкретних методик та інструментів для досягнення балансу та забезпечення стійкого розвитку трудових відносин у сучасному світі.

Отже, уніфікація та систематизація термінології є важливим кроком на шляху до створення більш гнучких та адаптивних трудових відносин, що сприятиме підвищенню продуктивності праці, зменшенню стресу та професійного вигорання, а також поліпшенню якості життя працівників.

Ключові слова: трудові відносини, режим роботи, професійне вигорання, продуктивність праці, старіння працездатного населення, «ідеальний» працівник, баланс між роботою та особистим життям працівників.

WORK-LIFE BALANCE FOR EMPLOYEES: A TERMINOLOGICAL ASPECT

Hryn Dmytro Volodymyrovych,
Doctor of Philosophy in Law

In today's labor market environment, the issue of work-life balance is of particular importance. The article examines the terminological aspect of this issue, analyzes the main concepts and terms used to describe various aspects of work-life balance, and identifies their main characteristics and differences.

The study shows that there is considerable variation in the use of terms, which leads to some terminological uncertainty and complicates communication between researchers, practitioners and policy makers.

The author emphasizes that terminological precision is key for a clear understanding and implementation of effective policies and strategies at the level of organizations and state institutions.

The article also examines the impact of socio-demographic changes, such as increased female labor force participation and an aging working population, on employee expectations and needs. It analyzes how technological progress is changing the work environment and affecting the work-life balance. The author draws attention to the change in cultural values that affects the traditional model of the ideal employee and the definition of success among modern workers.

The article emphasizes the importance of developing institutional mechanisms to support work-life balance, including flexible work schedules and measures to reduce professional burnout. The author notes that further research in this area should be aimed at developing specific methods and tools for achieving balance and ensuring sustainable development of labor relations in the modern world.

Thus, unification and systematization of terminology is an important step towards creating more flexible and adaptive labor relations, which will help to increase labor productivity, reduce stress and professional burnout, and improve the quality of life of employees.

Key words: labor relations, working hours, professional burnout, labor productivity, aging of the working population, "ideal" employee, work-life balance of employees.

Вступ. Гармонізація роботи та приватного життя людини стала предметом публічних обговорень в останні роки. Водночас, старіння робочої сили є однією з основних демографічних змін, з якими стикається розвинений світ. Однак мало уваги приділяється тому, як відносини між роботою та приватним життям можуть змінюватися для людини протягом її трудового життя.

Термін «робота-життя», який має бути загальним і всеохоплюючим, стосується сфери «робота – сім'я» або «робота проти нероботи». Література про взаємодію між роботою та особистим життям в основному зосереджена на вивченні передумов і наслідків конфлікту між роботою та особистим життям і збагачення між роботою та особистим життям, не беручи до уваги конкретні життєві та кар'єрні етапи, на яких може перебувати працівник [1]. Проте життєві та кар'єрні етапи можуть допомогти визначити ресурси та вимоги, які людина має у своїй робочій та приватній сферах, і, відповідно, конфлікт або збагачення між робочими та позаробочими ролями, які вона може відчувати.

Виклад основного матеріалу. Серед науковців немає єдиної думки щодо визначення балансу між роботою та особистим життям, незважаючи на те, що цей термін широко використовується в літературі, присвяченій роботі та особистому житті, а також у популярній пресі [2]. Питання балансу між роботою та особистим життям,

зокрема його досягнення, викликає занепокоєння, коли соціальні та демографічні тенденції вказують на зростання кількості домогосподарств з подвійним доходом, одиноких батьків, які живуть з дітьми на утриманні, та дорослих, які здійснюють догляд за своїми літніми батьками.

Водночас технологічний прогрес уможливив роботу в різних галузях і на різних посадах з будь-якого місця в будь-який час і призвів до більшого втручання роботи в особисте життя, а також до більшого тиску на працівників, які змушені працювати швидше і довше. Ці соціальні, демографічні та технологічні тенденції вказують на те, що для значної кількості людей управління вимогами, що випливають з роботи та життєвих ролей, є складним завданням. Очікується, що досягнення балансу між роботою та особистим життям принесе користь з точки зору зменшення конфлікту між роботою та особистим життям і покращення добробуту. Оскільки баланс між роботою та особистим життям є важливим поняттям, його визначення набуває вирішального значення для його вивчення.

Дослідники Greenhaus, Collins, та Shaw зазначають [3], що попередні визначення не узгоджуються між собою і не є достатньо конкретними, щоб їх можна було виміряти. Greenhaus та його колеги визначають баланс між роботою та сім'єю як «ступінь, до якого людина однаковою мірою залучена і однаково задоволена своєю робочою роллю та роллю в сім'ї». Grzywacz та Carlson [4] зазначають, що це визначення має важливі обмеження. Баланс ґрунтується на бажаності досягнення «рівності» у виконанні ролей, тоді як на практиці в літературі мало свідчень того, що люди прагнуть «рівності» у своїй роботі та позаробочих сферах. Вони також зазначають, що це визначення здебільшого є індивідуальним сприйняттям. Якщо баланс між роботою та особистим життям є суб'єктивним досвідом людини, це перекладає тягар спроб досягти його повністю на неї і звільняє організацію від будь-якої відповідальності. Grzywacz та Carlson пропонують альтернативне визначення балансу між роботою та особистим життям як «досягнення рольових очікувань, які узгоджуються та поділяються між людиною та її рольовими партнерами в робочій та сімейній сферах».

У цьому визначенні враховано соціальний аспект досягнення балансу між роботою та особистим життям, а не покладатися на сприйняття індивіда. Це визначення також пропонує загальний підхід до оцінки балансу, який має свої обмеження з точки зору вимірювання. На противагу цьому, Frone [5] визначає баланс між роботою та особистим життям як «низький рівень міжрольового конфлікту та високий рівень міжрольового сприяння» з точки зору компонентного підходу.

Важливо наголосити на тому, що вимірювання балансу між роботою та особистим життям необхідне як в теорії, так і на практиці: для науковців, які розробляють та емпірично перевіряють теорію, а також для організацій, які розробляють, впроваджують та контролюють політику та практики, що підтримують людей в управлінні їхнім балансом між роботою та особистим життям. Попередні дослідження використовували два основні підходи до вимірювання балансу між роботою та особистим життям [4]. Загальна оцінка балансу пов'язана зі сприйняттям людиною своєї загальної ситуації за допомогою таких запитань, як «Наскільки успішно ви поєднуєте оплачувану роботу та сімейне життя?».

На противагу цьому, компонентний підхід вважає, що баланс між роботою та особистим життям формується різними елементами, які передбачають і надають сенс концепції балансу [6]. Однією з ключових переваг цього компонентного підходу над загальною оцінкою є те, що він використовує встановлені перевірені показники концепцій, які охоплюють різні аспекти балансу між роботою та особистим життям, такі як конфлікт між роботою та особистим життям і збагачення. Спираючись на

попередні роботи, які використовували виміри конфлікту та збагачення для вирішення дослідницьких питань, пов'язаних з балансом між роботою та особистим [4] пропонують типологію балансу між роботою та особистим життям з перспективи, яка розглядає баланс між роботою та особистим життям як адитивний досвід конфлікту та збагачення. На їхню думку, хоча розділення компонентів інтерфейсу між роботою та особистим життям є корисним для аналітичних цілей, поєднання цих компонентів, як показує досвід окремих людей, призводить до результатів, відмінних від тих, які очікуються, коли компоненти розглядаються окремо. Наприклад, очікуваною найкращою комбінацією для людини з точки зору позитивного балансу між роботою та особистим життям може бути низький рівень конфліктів між роботою та особистим життям і високий рівень збагачення роботи та особистого життя в обох напрямках. Однак, як показують Rantanen та його колеги [6] у своєму емпіричному дослідженні за участю фінських менеджерів, фінських працівників, фінських університетських професорів та естонських менеджерів, високий рівень конфліктності та збагачення на роботі та низький рівень конфліктності та збагачення на роботі також може призвести до задовільного рівня психологічного функціонування та благополуччя людини.

Rantanen та його колеги використовують термін «баланс між роботою та особистим життям» як загальний термін для позначення конфлікту та збагачення і запропонували чотири типи балансу між роботою та особистим життям: активний, шкідливий, пасивний та корисний баланс. Показниками психологічного функціонування є висока енергійність і низька виснаженість/стрес на роботі, висока емоційна стабільність, висока самоефективність, висока самооцінка, високий локус контролю, самооцінка здоров'я і задоволеність життям. Індикаторами залученості в робочу роль є велика кількість робочих годин на тиждень, надмірна відданість роботі, висока організаційна залученість і низькі наміри щодо плинності кадрів. Результати показали, що сприятливий тип балансу між роботою та особистим життям асоціюється з найвищим рівнем психологічного функціонування, а шкідливий – з найнижчим. Оскільки ні активний, ні пасивний типи не були пов'язані з дуже низьким рівнем психологічного функціонування, Rantanen та його колеги вважають ці типи задовільними типами балансу між роботою та особистим життям. Вони також виявили, що загалом працівники з активним типом балансу демонструють високу залученість у робочу роль за всіма показниками, окрім (низьких) намірів щодо плинності кадрів.

Протягом свого життя люди проходять різні життєві та кар'єрні етапи – «послідовність соціально визначених подій і ролей, які людина виконує протягом певного часу». На практиці життєві етапи визначаються широким спектром структурних і соціальних факторів (таких як вік і сімейний стан), які можуть призвести до того, що люди, які належать до певного життєвого етапу, по-різному сприйматимуть свою роботу і життєві ролі. На кожному з цих етапів люди виконують різні ролі (наприклад, батьки, подружжя, громадський волонтер, топ-менеджер тощо), кожна з яких має свої вимоги та ресурси. Різні ресурси та вимоги, пов'язані з роботою та особистим життям, призводять до різних комбінацій конфліктів між роботою та особистим життям і до різних результатів збагачення. Наприклад, наявність маленьких дітей, вимоглива робота і сильна соціальна підтримка можуть призвести до високого рівня як конфлікту, так і збагачення.

Це ключовий теоретичний аргумент, який використовують Demerouti з колегами [7], щоб пов'язати ресурси і вимоги, пов'язані з роботою і особистим життям, з конфліктом між роботою і особистим життям і збагаченням на різних етапах життя і кар'єри. Їхній аргумент ґрунтується на моделі «робота-вимоги-ресурси». Модель моделі «робота-вимоги-ресурси» стверджує, що будь-яка робота (або будь-яка професійна діяльність)

ставити перед працівником вимоги та ресурси. Вимоги до роботи – це «фізичні, психологічні, соціальні або організаційні аспекти роботи, які вимагають постійних фізичних та/або психологічних (когнітивних та емоційних) зусиль або навичок і, отже, пов'язані з певними фізіологічними та/або психологічними витратами». Прикладами вимог до роботи є перевантаження на роботі та погане фізичне середовище. Аналогічно, ресурси роботи визначаються як «фізичні, психологічні, соціальні або організаційні аспекти роботи», які можуть допомогти працівникам впоратися з вимогами роботи або зменшити їх (а отже, зменшити їхній потенційний негативний вплив), допомогти їм досягти своїх робочих цілей та/або сприяти їхньому особистісному зростанню та розвитку. Прикладами ресурсів роботи є робоча автономія та соціальна підтримка.

Поняття «вимоги до роботи» та «ресурси роботи» можна застосовувати не лише до робочих ролей, але й до особистих життєвих ролей (наприклад, батьки, опікуни, громадські волонтери). Емпіричні дослідження показали, що різні вимоги та ресурси, пов'язані з роботою та особистим життям, асоціюються з різними рівнями конфлікту між роботою та особистим життям та збагаченням. Grzywacz і Marks [8] демонструють, що більше ресурсів у ролях на роботі і в житті (наприклад, хороші сімейні стосунки, свобода прийняття рішень на роботі) може бути пов'язано з меншим конфліктом між роботою і особистим життям і більшим збагаченням між роботою і особистим життям. Плин часу також може впливати на те, як люди сприймають вимоги до роботи, а отже, і на конфлікт між роботою та особистим життям, а також на їхнє ставлення до роботи та поведінку на робочому місці.

Висновки. Можна стверджувати, що термінологічний аспект забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників є критично важливим для розвитку сучасного ринку праці та забезпечення загального благополуччя працівників. Вивчення та уніфікація термінології, що використовується для опису концепцій та практик у цій сфері, сприяє більш чіткому розумінню і впровадженню ефективних політик та стратегій на рівні організацій та державних інституцій.

Важливим висновком дослідження є те, що формування єдиного термінологічного апарату сприяє кращій комунікації між дослідниками, практиками та політиками, що дозволяє ефективніше вирішувати проблеми, пов'язані з забезпеченням балансу між роботою та особистим життям працівників. Зокрема, це дозволяє більш точно визначати потреби працівників, розробляти та впроваджувати політики, які сприятимуть підвищенню їхнього задоволення роботою та загального життєвого благополуччя.

Отже, уніфікація та систематизація термінології, що використовується для опису балансу між роботою та особистим життям, є важливим кроком на шляху до створення більш гнучких та адаптивних трудових відносин. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню продуктивності праці, зменшенню стресу та професійного вигорання, а також поліпшенню якості життя працівників. Подальші дослідження у цій сфері мають бути спрямовані на розробку та впровадження конкретних методик та інструментів, які допоможуть досягти бажаного балансу та забезпечити стійкий розвиток трудових відносин у сучасному світі.

Список використаних джерел:

1. Demerouti, Peeters, van der Heijden. Work-family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*. 2012. № 47(4). Pp. 241–258.
2. 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.

3. Greenhaus, Collins, Shaw. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003. № 63(3). pp. 510–531.
4. Grzywacz, Carlson. Conceptualizing work – family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 2007. № 9(4). pp. 455–471.
5. Frone. Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC, US: *American Psychological Association*. 2003. pp. 143–162.
6. Rantanen, Kinnunen, Mauno, Tillemann. Introducing theoretical approaches to work-life balance and testing a new typology among professionals. In S. Kaiser, M. Ringlstetter, D. R. Eikhof, & M. Pina e Cunha (Eds.), *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*. Berlin: Springer. 2011. pp. 27–46.
7. Demerouti, Peeters, van der Heijden. Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*. 2012. № 47(4). pp. 241–258.
8. Grzywacz, Marks. Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000. № 5 (1). pp. 111.