

ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ГРИНЬ Д. В.,
доктор філософії з права

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.3.22>**ЩОДО ПИТАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ
ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ**

Стаття досліджує актуальні питання та виклики, пов'язані з пошуком рівноваги між професійними обов'язками та особистими потребами працівників у сучасному суспільстві. Останні десятиліття характеризуються суттєвими змінами на робочому місці, викликаними соціально-демографічними трансформаціями та технологічним прогресом. Збільшення участі жінок у робочій силі, старіння працездатного населення та нові технології значно впливають на очікування та потреби працівників щодо балансу між роботою та особистим життям. Ці фактори створюють додатковий тиск на працівників, спричиняючи конфлікти між професійною та приватною сферами.

Розглядаються різні підходи до забезпечення балансу між роботою та особистим життям, досліджуються детермінанти, що впливають на цей баланс у різних групах населення, та аналізується їхній вплив на задоволеність працею та продуктивність працівників.

Також у статті приділяється увага впливу культурних змін та змін у ціннісних орієнтирах нових поколінь на формування сучасних очікувань щодо балансу між роботою та особистим життям. Визначаються переваги та недоліки надомної роботи як одного з сучасних методів забезпечення балансу, аналізується вплив технологій на розмивання меж між професійною та приватною сферами.

Особливий акцент зроблено на актуалізації проблематики балансу роботи та особистого життя в Україні, де це питання ще не набуло достатньої уваги на державному рівні та у наукових дослідженнях. У статті наголошується на необхідності розробки відповідних політик та впровадження ефективних практик на державному та корпоративному рівнях для підтримання здоров'я, продуктивності та задоволеності працівників.

Висновки статті підкреслюють важливість забезпечення балансу між роботою та особистим життям для покращення якості життя працівників та підвищення їхньої продуктивності.

Ключові слова: робота, трудові відносини, конфлікт інтересів, надомна робота, працездатне населення, трудова діяльність, баланс роботи та особистого життя.

Hryn D. V. On the issue of work-life balance for employees

The article explores the current issues and challenges related to finding a balance between professional responsibilities and personal needs of employees in modern society. The last decades have been characterized by significant changes in the workplace caused by socio-demographic transformations and technological progress. Increased participation of women in the labor force, an aging working population and new technologies have a significant impact on employees'



expectations and needs for work-life balance. These factors create additional pressure on employees, causing conflicts between the professional and private spheres.

The article examines different approaches to work-life balance, explores the determinants that affect this balance in different population groups, and analyzes their impact on employee job satisfaction and productivity.

The article also pays attention to the impact of cultural changes and changes in the value orientations of new generations on the formation of modern expectations regarding work-life balance. The author identifies the advantages and disadvantages of home-based work as one of the modern methods of ensuring balance, and analyzes the impact of technology on the blurring of the boundaries between the professional and private spheres.

Particular emphasis is placed on the actualization of the work-life balance issue in Ukraine, where this issue has not yet received sufficient attention at the state level and in scientific research. The article emphasizes the need to develop appropriate policies and implement effective practices at the state and corporate levels to maintain employee health, productivity and satisfaction.

The conclusions of the article emphasize the importance of ensuring work-life balance to improve the quality of life of employees and increase their productivity.

Key words: *work, labor relations, conflict of interest, home-based work, working population, labor activity, work-life balance.*

Останні кілька десятиліть стали свідками революційних змін на робочому місці, що зумовлено соціально-демографічними змінами та технологічним прогресом. Такі фактори, як збільшення участі жінок у робочій силі та старіння працездатного населення, суттєво впливають на очікування та потреби людей від роботи.

Збільшення кількості жінок, які беруть участь у трудовій діяльності, сприяло зростанню кількості домогосподарств з подвійним доходом, що створює додатковий тиск на людей, які мають поєднувати роботу та особисте життя.

Нові технології дозволяють людям працювати швидше і виконувати робочі завдання з будь-якого місця і в будь-який час, що призводить до більшого втручання робочої сфери в особисте життя і потенційно до більшого стресу серед працівників. Зміни культурних цінностей також відіграють важливу роль у формуванні сучасних очікувань щодо балансу між роботою та особистим життям. Зростаюча участь жінок у робочій силі зробила застарілою традиційну модель ідеального працівника, який, як правило, є чоловіком, працює повний робочий день, повністю присвячує себе роботі і для якого приватне життя ніколи не заважає роботі.

Крім того, визначення успіху для багатьох працівників могло змінитися. Нові покоління, такі як міленіали, бачачи труднощі своїх батьків, які присвячували багато часу роботі і стикалися з проблемами як на роботі (наприклад, скорочення штату, часті звільнення), так і вдома (наприклад, високий рівень розлучень), можуть шукати більш збалансований підхід до вирішення питань, пов'язаних з роботою та особистим життям, і надавати пріоритет приватному життю над роботою.

Аналіз останніх публікацій. Україні, на жаль, не так багато досліджень, присвячених нашій темі. Тому ми спираємося на зарубіжних дослідників, таких як Kossek, Lewis, Hammer, Rantanen, Kinnunen, Mauno, Tillemann, Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, та Brinley.

Безумовно, існує зацікавленість проблемою встановлення балансу між робочим часом і особистим життям серед українських учених. Так, О. Гуменна провела дослідження балансу праці та життя серед працівників закладів вищої освіти та обґрунтувала необхідність прагнення працівників до рівноваги з метою покращення якості власного життя. Вчені М. Ткалич та А. Хмілевська відзначають, що баланс праці та життя має безпосередній вплив на задоволеність працею та трудовий потенціал працівника. Проте, детермінанти, які визначають цей баланс, мають значні відмінності у різних групах населення, що, в кінцевому



підсумку, впливає на очікування людей стосовно останнього. І. Заюков стверджує, що раціональне управління робочим часом може призвести не лише до зростання продуктивності праці, але й сприяти збереженню здоров'я зайнятого населення.

Проте, проблематика балансу роботи та особистого життя в Україні не набула достатньої актуалізації у державних законодавчих документах (хоча б на рівні декларацій) і наукових публікаціях.

Стаття має на меті дослідити питання забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників у контексті сучасних змін та викликів.

Виклад основного матеріалу. Не дивно, що вищезгадані зміни зробили взаємодію між роботою та особистим життям предметом інтересу як дослідників, так і широкої громадськості [1]. Взаємозв'язок між особистим життям і роботою став важливим і може мати значний вплив на добробут людей, їхнє ставлення до роботи та продуктивність праці. Дуже важливо розглядати взаємодію роботи та особистого життя, оскільки дуже часто дослідження в основному зосереджені на вивченні негативної сторони взаємодії між роботою та особистим життям (конфлікт), здебільшого ігноруючи її позитивну сторону (збагачення). Люди можуть відчувати обидва аспекти взаємодії між роботою та особистим життям одночасно з певними наслідками з точки зору ставлення до роботи та добробуту [2].

Паралельно з соціально-демографічними та культурними змінами, згаданими вище, ми також спостерігаємо зростаюче протистояння між організаціями та працівниками щодо гнучкості, це у своєму дослідженні зазначає Poelmans 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 [3].

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 [1]. 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 [4].

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» [5]. 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.

Традиційно в літературі, присвяченій робочому та сімейному життю, використовувався термін «робота-сім'я», оскільки вона здебільшого була присвячена вивченню управління робочими та сімейними вимогами. Оскільки потреба у догляді за дітьми є найпомітнішою з позаробочих потреб, дослідження та політика у сфері «робота-сім'я» стосувалися переважно працівників, які відповідали за догляд за дітьми, традиційно жінок. Дедалі частіше дослідники та організації визнають, що всі працівники (незалежно від того, мають вони сімейні обов'язки чи ні) мають життя поза роботою, яке потрібно підтримувати, і, відповідно, використовують термін «work-life» [6]. Строго кажучи, терміни «робота-життя» і «робота-сім'я» не є нейтральними, оскільки «робота-життя» включає працівників із сім'ями і без них, тоді як «робота-сім'я» – ні. Однак деякі автори використовують термін «робота-сім'я» в загальному сенсі для позначення аспектів, пов'язаних і не пов'язаних з роботою (наприклад, Hammer та Zimmerman [7]). У дослідженнях тривають дебати щодо визначення робочого та позаробочого середовища. Що стосується «роботи», то більшість досліджень, присвячених взаємозв'язку між роботою та особистим життям, зосереджені на формальній оплачуваній діяльності [8]. Однак широке визначення роботи охоплює участь у формальній економіці (наймана праця), у неформальній або «чорній» економіці (а отже, не включеній до державного обліку заробітної плати) і в неоплачуваній діяльності (наприклад, хатня робота, волонтерство) [9].

У контексті порушеної нами теми звернемося до теорій поєднання роботи та особистого життя. Так, література, присвячена роботі та особистому життю, ґрунтується на ключовому принципі, що робоча та позаробоча сфери є відмінними та окремими. Дослідження в цій галузі зосереджені на взаємозв'язку між робочою та позаробочою сферами, на тому, як люди поведуться в кожній з них, а також на пов'язаних з цим наслідках взаємодії між роботою та особистим життям, таких як стрес і благополуччя. У цій літературі традиційно домінує теорія ролей, яка стосується «того факту, що люди поведуться по-різному і передбачувано залежно від їхньої соціальної ідентичності та ситуації» [10, с. 68]. Дві протилежні перспективи – дефіциту та експансії – були використані для вивчення залучення до множинних ролей. Теорія дефіциту ролей стверджує, що люди виконують кілька ролей, і кожна з них висуває вимоги та очікування, які можуть суперечити одна одній. Оскільки люди мають обмежені ресурси, такі як час та енергія, виконання кількох ролей означає конкуренцію за ці дефіцитні ресурси для задоволення рольових вимог, що призводить до конфлікту [11].

Водночас, у своїй впливовій праці Greenhaus та Beutell об'єднали літературу про конфлікт між робочою та сімейною ролями (за винятком ролі «дозвілля») і запропонували модель з трьома джерелами конфлікту: час (час, присвячений одній ролі, ускладнює виконання вимог іншої ролі), напруження (напруження від участі в одній ролі ускладнює участь в іншій ролі) та поведінка (поведінка, необхідна в одній ролі, ускладнює виконання вимог іншої ролі).

Розширюючи теоретичну модель, розроблену Greenhaus та Beutell, Frone та інші дослідники розробили модель для пояснення передумов та наслідків конфлікту між роботою та сім'єю, чітко розмежувавши конфлікт між роботою та сім'єю (тобто, коли робота заважає сім'ї) та конфлікт між сім'єю та роботою (тобто, коли сім'я заважає роботі). Іншими



словами, конфлікт між роботою та особистим життям є двонаправленим. Робота може втручатися в особисте життя (наприклад, відповідати на робочі дзвінки під час вечери з друзями), а особисте життя може втручатися в роботу (наприклад, рано піти з роботи, щоб відвезти літніх батьків до лікаря). Попередні дослідження виявили більшу поширеність конфліктів між роботою та особистим життям, ніж між роботою та особистим життям, а це означає, що життєві «кордони» є більш проникними, ніж робочі [12]. Іншими словами, працівники можуть вважати, що вони мають більшу гнучкість у виконанні вимог сімейної ролі, ніж робочої, і, отже, більш схильні відчувати, що робота заважає життю, ніж навпаки. Це може свідчити про те, що ці два типи можна вважати різними конструктами. Можна погодитися з тим, що, асиметрична проникність кордонів між роботою та особистим життям не означає, що вплив конфлікту між роботою та особистим життям на ставлення та поведінку працівників є більшим, ніж вплив конфлікту між особистим життям та роботою.

Із більш сучасних моделей, то це дослідження Carlson та Frone, вони пропонують нову концептуальну модель конфлікту між роботою та особистим життям і виділяють два типи втручання між робочою сферою та сферою сім'ї: внутрішнє та зовнішнє втручання. Зовнішнє втручання генерується зовнішнім по відношенню до людини джерелом (наприклад, візит до лікаря, який змушує працівника піти з роботи раніше). Внутрішні перешкоди породжуються власними вимогами (наприклад, заклопотаність хворою дитиною, яка перешкоджає виконанню роботи). Передумови рольового конфлікту між роботою та особистим життям численні і можуть виникати як у робочій сфері (наприклад, робочий час або робочі обов'язки), так і в особистій сфері (наприклад, обов'язки по догляду за дитиною). Передумови конфлікту між роботою та особистим життям також можуть бути пов'язані з особистими або диспозиційними факторами людини, такими як стать або особистість. Таким чином, концепція конфлікту між роботою та особистим життям є важливою складовою балансу між роботою та особистим життям.

Висновки. 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. Дослідження українських вчених підтверджують важливість цього питання, підкреслюючи необхідність врахування специфічних детермінантів для різних груп населення. Для досягнення кращого балансу між роботою та особистим життям важливо розробити відповідні політики та впровадити ефективні практики на державному та корпоративному рівнях.

Список використаних джерел:

1. Kossek, Lewis, & Hammer. Work–life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*. 2010. № 63(1). pp. 3–19.
2. 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.
3. Poelmans, & Caligiuri. *Harmonizing work, family, and personal life: From policy to practice*. Cambridge: Cambridge University Press. 2008.
4. T. Lappegård, F. Goldscheider, E. Bernhardt (2017). Work–Life Balance: History, Determinants, and Consequences of New Breadwinning Models in the Industrialized World. *Demographic research*. Vol. 37, no. 26, pp. 853–866. URL: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf>.
5. 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.



6. 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.
7. Hammer, & Zimmerman. Quality of work life. In S. Zedeck (Ed.), *American Psychological Association Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association. 2011. pp. 399–431.
8. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, & Brinley. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behavior*. 2005. № 66(1). pp. 124–197.
9. Pahl. *Divisions of labour*. Oxford: Blackwel. 1984.
10. Biddle. Recent development in role theory. *Annual Review of Sociology*. 1986. pp. 67–92.
11. Greenhaus, & Beutell. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 1985. № 10(1). pp. 76–88.
12. Frone, Russell, & Cooper. Relation of workfamily conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1997. № 70(4). pp. 325–335.
13. Carlson, & Frone. Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology*. 2003. № 17(4). pp. 515–535.

