

Witold Ratajczyk*

WSPIERANIE RÓWNOWAGI PRACA–ŻYCIE W FIRMACH REGIONU ŁÓDZKIEGO (W OPINIACH PRACOWNIKÓW)

Wprowadzenie

Wraz z transformacją społeczno-gospodarczą przedsiębiorstwa polskie wycofały się, z niekiedy rozbudowanej, działalności socjalnej i skoncentrowały na poprawie ekonomicznej efektywności. Powstające nowe przedsiębiorstwa prywatne od początku unikały brania na siebie jakichkolwiek zobowiązań wobec pracowników, które wykraczałyby poza obowiązki nakładane przez prawo. Często nie przestrzegano także zapisów zawartych w Prawie Pracy. Rozwojowi aktywności w zakresie równowagi praca–życie nie sprzyjała także sytuacja na rynku pracy. Dla większości pracodawców utrzymujące się latami wysokie bezrobocie wydawało się najlepszym gwarantem wysokiego zaangażowania pracowników w pracę zawodową. Strach przed bezrobociem powstrzymywał także pracowników od formułowania oczekiwań w tym zakresie. W firmach o niskim poziomie zarządzania (zarządzania zasobami ludzkimi w szczególności) do dziś dominuje przekonanie, iż problemy życia pozazawodowego pracowników są ich prywatną sprawą i w momencie przekraczania progu firmy powinny pozostawać na zewnątrz. Uznaje się, iż problemy te nie powinny mieć wpływu na funkcjonowanie i efekty pracy pracownika wewnątrz organizacji. W firmach, w których kładzie się nacisk na profesjonalne zarządzanie ludźmi jest o wiele lepiej. Tu świadomość znaczenia równowagi praca–życie częściej przekłada się na podejmowane działania¹. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie opinii pracowników na temat poziomu zainteresowania problemami równowagi praca–życie w firmach regionu łódzkiego oraz działań podejmowanych w tym zakresie. Jest on uzupełnieniem zagadnień poruszonych w artykule U. Feliniak: *Przyczyny i skutki zaburzeń równowagi praca–życie pracowników regionu łódzkiego*, w którym omówiono charakterystykę badanej zbiorowości.

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

¹ Por. A. Woźniakowski, *Równowaga między pracą i życiem w kulturze organizacyjnej nastawionej na efekty*, [w:] S. Borkowska, *Programy praca–życie a efektywność firm*, Warszawa 2003, s. 101–106.
J. Kubicka-Daab, R. Manikowski, *Równowaga pomiędzy życiem osobistym a pracą zawodową* [w:] S. Borkowska, *Programy praca–życie...*, s. 233–238.

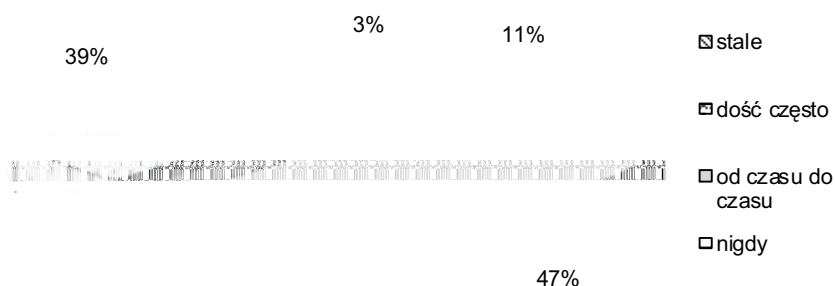
1. Poziom zainteresowania firm problemami równowagi praca–życie pracowników

W kontekście uwag poczynionych na wstępie wyniki badania nie były zaskoczeniem. Badanie wykazało generalnie dość niski stopień zainteresowania firm problemami godzenia pracy i życia pozazawodowego pracowników. Jedynie 14,5% respondentów przyznawało, że stale lub dość często dostrzegało przejawy takiego zainteresowania, zaś blisko 2/5 nigdy go nie doświadczyło. Szczegółowo rozkład odpowiedzi prezentuje Wykres 1.

W badaniu zwrócił uwagę fakt, iż wraz ze wzrostem wieku respondentów przedsiębiorstwa coraz rzadziej okazywały zainteresowanie ich problemami. O ile na brak zainteresowania problemami łączenia pracy i życia pozazawodowego wskazywało nieco ponad 1/3 respondentów w wieku do 25 lat, to już ponad połowa respondentów w wieku 36–45 lat.

Wykres 1.

Zainteresowanie firm zatrudniających respondentów wspieraniem równowagi praca–życie
(w opiniach ankietowanych osób)



Źródło: obliczenia własne na podstawie ankiet (tu i w następnych wykresach).

Prawdopodobnym wyjaśnieniem wydaje się teza, iż w firmach stereotypowo utożsamiano problemy godzenia pracy i życia zawodowego z kwestią macierzyństwa i wychowywania dzieci, dlatego też większe zainteresowanie okazywano młodym pracownikom. Fakt, że ponad 3/4 respondentów stanowiły kobiety jeszcze bardziej uprawdopodobnia postawioną tezę. Takiemu stereotypowi towarzyszy brak świadomości, że problemy równowagi praca–życie mogą występować w każdym wieku i mogą dotyczyć także mężczyzn. Szczegółowo rozkład odpowiedzi na pytanie o zainteresowanie ze strony firmy problemami równowagi praca–życie w zależności od wieku pracowników prezentuje Tabela 1.

Tabela 1.
Zainteresowanie firm zatrudniających respondentów wspieraniem równowagi praca–życie
(według wieku ankietowanych osób)

Treść odpowiedzi		Wiek ankietowanych kobiet				Ogółem
		do 25 lat	26–35 lat	36–45 lat	46–55 lat	
Nigdy	Liczebność	106	46	39	6	197
	%	34,0	39,7	56,5	54,5	38,8
Od czasu do czasu	Liczebność	152	59	24	3	238
	%	48,7	50,9	34,8	27,3	46,9
Dość często	Liczebność	40	8	6	2	56
	%	12,8	6,9	8,7	18,2	11,0
Stale	Liczebność	14	3	0	0	17
	%	4,5	2,6	0,0	0,0	3,3
Ogółem	Liczebność	312	116	69	11	508
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie ankiet (tu i w następnych tabelach)

Ciekawe są odpowiedzi na pytanie o zainteresowanie firm problemami pracowników w zależności od stażu pracy. Wyraźnie widać, że wraz z rosnącym stażem pracy coraz większy odsetek respondentów wskazywał na brak zainteresowania firmy ich problemami praca–życie — od mniej niż 1/3 respondentów ze stażem do 1 roku do ponad 1/2 respondentów ze stażem 7 i więcej lat. Jednocześnie najwyższe zainteresowanie firm ich problemami oceniali respondenci ze stażem pracy od jednego do trzech lat (blisko 2/5 respondentów), a wraz z wydłużeniem stażu zainteresowanie firm spadało.

Tabela 2.

Zainteresowanie firm zatrudniających respondentów wspieraniem równowagi praca–życie
(według stażu pracy ankietowanych osób)

Treść odpowiedzi		Staż pracy				Ogółem
		Do 1 roku	1–3 lat	4–6 lat	7 lat i więcej	
Nigdy	Liczebność	51	60	36	48	195
	%	31,5	37,7	38,3	53,3	38,6
Od czasu do czasu	Liczebność	90	71	44	32	237
	%	55,6	44,7	46,8	35,6	46,9
Dość często	Liczebność	17	19	11	9	56
	%	10,5	11,9	11,7	10,0	11,1
Stale	Liczebność	4	9	3	1	17
	%	2,5	5,7	3,2	1,1	3,4
Ogółem	Liczebność	162	159	94	90	505
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Większe zainteresowanie sprawami pracowników o krótszym stażu, miało prawdopodobnie szerszy charakter (młodemu stażem pracownikowi w ogóle poświęca się więcej uwagi, musi się on odnaleźć w organizacji, a ona stara się mu w tym pomóc), niejako przy okazji obejmowało ono także problemy równowagi praca–życie. Komuś,

Biorąc pod uwagę wielkość firmy, okazało się, iż im większa firma tym mniejsze zainteresowanie problemami godzenia obowiązków zawodowych z życiem pozaw zawodowym. Najgorzej było w firmach zatrudniających 101–250 oraz 501–1 000 pracowników (odpowiednio 49,3% i 50,0% respondentów nigdy nie spotkało się z zainteresowaniem) oraz w firmach powyżej 1000 pracowników, gdzie ponad połowa pracowników nigdy takiego zainteresowania nie zaobserwowała. Zdecydowanie najlepiej sytuacja przedstawiała się w małych firmach zatrudniających do 20 osób, bo tam, częściej niż co piąty respondent (21%) często lub stale dostrzegał zainteresowanie swymi problemami ze strony firmy. Jest to o tyle zrozumiałe, że w małych firmach stosunki między pracownikiem a pracodawcą są bardziej zindywidualizowane i mniej anonimowe niż w firmach dużych.

Pewnym zaskoczeniem okazały się wyniki badania z uwzględnieniem branży. Relatywnie dobrze wypadła tu branża produkcyjna, częściej niż co piąty respondent (21,3%) dość często lub stale dostrzegał zainteresowanie swymi problemami ze strony firmy. Najgorzej zaś było w budownictwie, gdzie połowa respondentów w ogóle nie dostrzegała zainteresowania firmy problemami pracujących, jednak bardzo mała próba nakazuje do tego wyniku podchodzić z ostrożnością.

Zainteresowanie firm zatrudniających respondentów wspieraniem równowagi praca–życie (według wielkości firm)

[illegible]

Tabela 4

Zainteresowanie firm zatrudniających respondentów wspieraniem równowagi praca–życie
(według branży, do której należy firma)

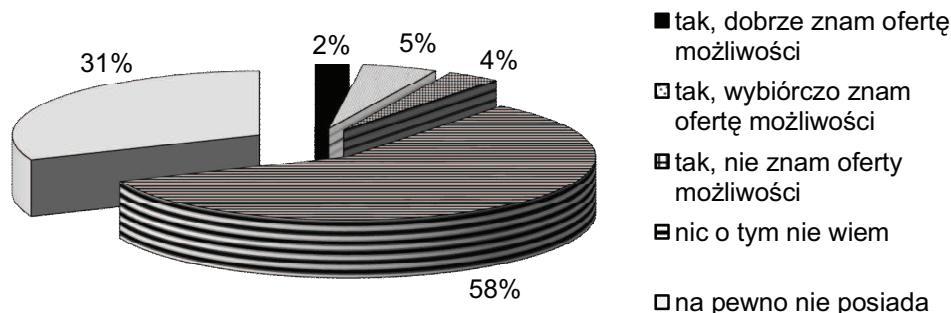
Treść odpowiedzi		Branża firmy						Ogółem
		Administracja	Sektor finansowy	Handel i usługi	Produkcja	Budownictwo	Inne	
Nigdy	Liczebność	33	20	52	31	5	5	146
	%	42,3	38,5	32,3	38,8	50,0	50,0	37,3
Od czasu do czasu	Liczebność	32	24	83	32	5	4	180
	%	41,0	46,2	51,6	40,0	50,0	40,0	46,0
Dość często	Liczebność	12	7	19	14	0	1	53
	%	15,4	13,5	11,8	17,5	0,0	10,0	13,6
Stale	Liczebność	1	1	7	3	0	0	12
	%	1,3	1,9	4,3	3,8	0,0	0,0	3,1
Ogółem	Liczebność	78	52	161	80	10	10	391
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

2. Świadomość pracowników w zakresie funkcjonowania w firmie programów praca–życie

Przytłaczająca większość respondentów, blisko 60%, nic nie wiedziało o istniejących w ich firmach programach lub regulaminach pomagania pracownikom w utrzymywaniu, bądź przywracaniu równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym. Niemal 1/3 stwierdziła, że w ich firmach na pewno takich regulacji nie ma, a ledwie jeden respondent na dziesięciu wiedział o istnieniu w firmie jakichkolwiek działań z zakresu równowagi praca–życie (Wykres 2.).

Wykres 2.

Stopień znajomości przez respondentów firmowego programu wspierania pracowników w kształtowaniu równowagi praca–życie

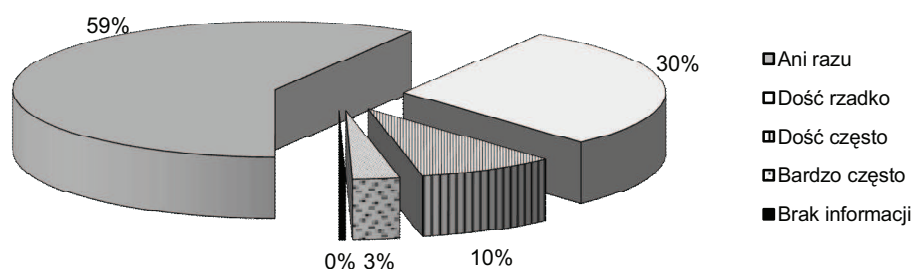


W polskich warunkach takie wyniki nie są zaskakujące. Stosunkowo nieliczne firmy mają takie programy lub regulaminy. Nie oznacza to jednak, że tam gdzie brak takich programów nie podejmuje się różnych, nie układających się w system, działań w zakresie poprawy relacji praca–życie. Trudny do wyjaśnienia pozostaje bardzo wysoki odsetek pracowników, którzy nic na ten temat nie wiedzą. Najbardziej prawdopodobną hipotezą wyjaśniającą to zjawisko wydawać się może bardzo niska świadomość pracowników na temat przesłanek, celów i ewentualnego zakresu działań na rzecz równowagi praca–życie. Po prostu samo pojęcie jest im obce, a ich dotychczasowe doświadczenia na rynku pracy nie sprzyjały formułowaniu tego typu oczekiwań w stosunku do pracodawcy.

3. Formy i częstotliwość pomocy w utrzymywaniu równowagi praca–życie

Wyniki badań dotyczące częstotliwości i form pomocy w utrzymywaniu równowagi praca–życie częściowo potwierdzają postawioną powyżej hipotezę. Okazało się bowiem, iż ponad 2/5 respondentów miało oferowaną jakąś formę pomocy w zakresie skutecznego godzenia pracy zawodowej i życia prywatnego (Wykres 3.). Wskazuje to na fakt, iż znaczna część spośród niemających żadnej wiedzy o istniejących w firmie programach, czy regulaminach, w zakresie równowagi praca–życie, pytana o konkretną pomoc odpowiedziała twierdząco.

Wykres 3.
Częstotliwość udzielania przez firmę pomocy respondentom w celu efektywnego godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym



Pewnym zaskoczeniem okazała mała pomoc adresowana do rodzin z dziećmi. Uderzające jest, iż aż 70% małżeństw wychowujących dwoje lub więcej dzieci nie otrzymało ani razu propozycji pomocy w godzeniu pracy i życia pozazawodowego i nikt z tej kategorii nie wskazał na bardzo częste działania w tym zakresie. Relatywnie najczęściej przejawy pomocy dostrzegali rodzice samotnie wychowujący dzieci, jako dość częstą i bardzo częstą po-

strzeżało ją ponad 15% respondentów w tej kategorii. Podobny poziom wskazały także związki wychowujące jedno dziecko (Tabela 5.).

Tabela 5.

Częstotliwość udzielania przez firmę pomocy respondentom w celu efektywnego godzenia pracy zawodowej z życiem prywatnym (według sytuacji rodzinnej ankietowanych osób)

Treść odpowiedzi		Sytuacja rodzinna					Ogółem
		Osoba samotna bezdzietna	Osoba samotna z dzieckiem/dziećmi	Małżeństwo/konkubinaty bez dzieci	Małżeństwo/konkubinaty z 1 dzieckiem	Małżeństwo/konkubinaty z 2 i więcej dziećmi	
Ani razu	Liczebność	151	13	36	59	42	301
	%	54,9	50,0	65,6	63,4	70,0	59,1
Dość rzadko	Liczebność	91	9	15	19	16	150
	%	33,1	34,6	27,3	20,4	26,7	29,5
Dość często	Liczebność	24	3	3	11	2	43
	%	8,7	11,5	5,5	11,8	3,3	8,4
Bardzo często	Liczebność	9	1	1	4	0	15
	%	3,3	3,8	1,8	4,3	0,0	2,9
Ogółem	Liczebność	275	26	55	93	60	509
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Jako najczęściej stosowane formy pomocy w utrzymywaniu równowagi między pracą a życiem pozazawodowym respondenci wskazywali następujące rozwiązania (częstotliwość wskazań w %):

- dzień wolny na załatwienie spraw — 18,6%,
- dostosowanie terminów urlopów do potrzeb pracownika — 16,1%,
- elastyczny czas pracy — 11,2%,
- skracanie czasu pracy w związku z uczestniczeniem pracownika w zajęciach szkoleniowych — 10,3%,
- dofinansowanie wypoczynku urlopowego — 9,5%,
- atrakcyjna niskoprocentowana pożyczka — 9,5%.

Pozostałe formy pomocy były wskazywane wyraźnie rzadziej.

Szczególne interesujące są wyniki badania w odniesieniu do preferowanych przez respondentów form pomocy. Tu do najczęściej wskazywanych należały:

- pełne sfinansowanie studiów — 56,8%,
- dostosowanie terminów urlopów do potrzeb pracownika — 43%,
- dzień wolny na załatwienie spraw — 42,8%,
- dofinansowanie wypoczynku urlopowego — 39,8%,
- opieka medyczna — 38,6%,
- przyznanie urlopu szkoleniowego — 34,5%,
- atrakcyjna niskoprocentowana pożyczka — 33,5%,
- elastyczny, ruchomy czas pracy — 32%,
- zapomoga finansowa w sytuacjach losowych — 28,5%,

- homeworking — 15,1%,
- rozliczanie pracownika z wykonywanych zadań, a nie z czasu pracy — 21,9%.

Niewątpliwie na tak wysoki odsetek osób wskazujących jako preferowaną formę pomocy pełne dofinansowanie studiów wpływ miała próba badawcza bazująca na studentach studiów zaocznych i co za tym idzie doraźna dolegliwość opłat za studia.

Na Wykresie 4. skonfrontowano rzeczywistą ofertę pomocy ze strony firm z oczekiwaniami pracowników w tym zakresie. Największe rozpiętości ujawniły się w odniesieniu do:

- urlopu bezpłatnego powyżej trzech miesięcy,
- opieki medycznej finansowanej przez firmę,
- miejsca dla dziecka w żłobku lub przedszkolu przyzakładowym,
- korzystania z centrum załatwiania różnych spraw potrzebnych pracownikom,
- pomoc w finansowaniu studiów.

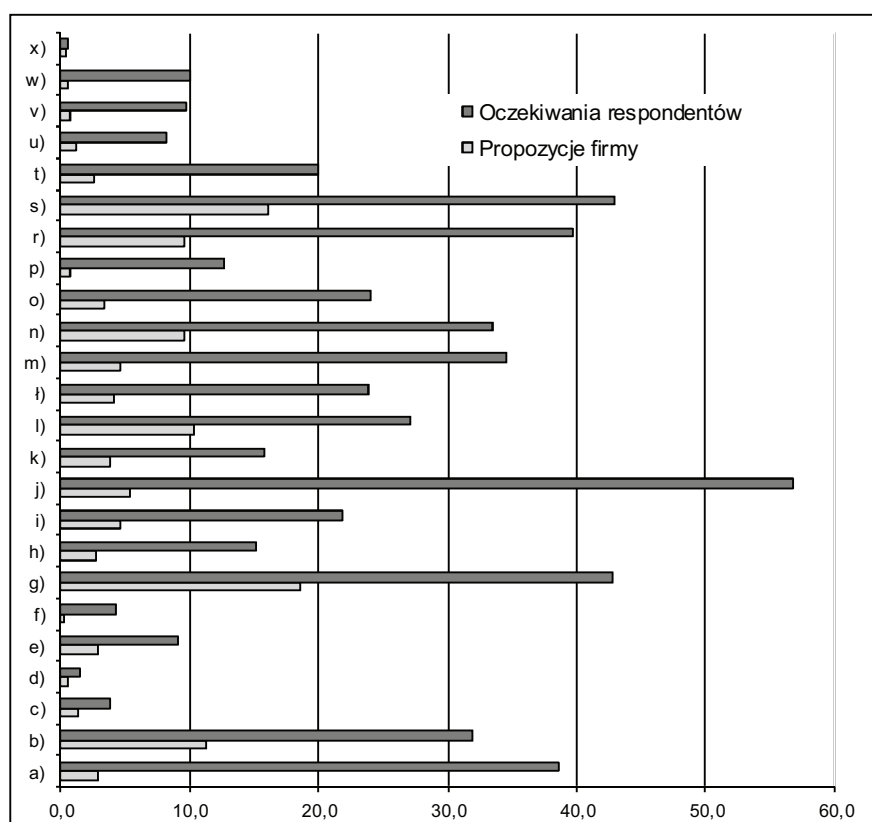
Najmniejsze zaś różnice między oczekiwaniami pracowników a ofertą pomocy ze strony firm zanotowano wobec:

- pracy niepełnoetatowej,
- dnia wolnego na załatwienie spraw,
- elastycznego czasu pracy,
- urlopu bezpłatnego do trzech miesięcy,
- skracania czasu pracy w związku z uczestniczeniem pracownika w zajęciach szkoleniowych,
- dostosowania terminów urlopów do potrzeb pracownika.

Podkreślenia wymaga tu jednak fakt, iż zainteresowanie pracowników poszczególnymi formami pomocy jest tu i tak 2–3-krotnie wyższe od rzeczywistej oferty ze strony firm. Zwraca uwagę, że mniejsze różnice co do praktyki i oczekiwań występują częściej w przypadku działań w zasadzie niewymagających ze strony firmy istotnych nakładów finansowych, a jedynie zmian organizacyjnych (np. praca na część etatu, elastyczny czas pracy, urlop bezpłatny do trzech miesięcy, czy dostosowanie terminu urlopu do potrzeb pracownika). Natomiast największe różnice oczekiwań i praktyki ujawniły się odnośnie działań wymagających istotnych nakładów finansowych.

Wykres 4.

Propozycje firm oraz oczekiwania pracowników w zakresie wybranych form pomocy



- a) Opieka medyczna finansowana przez firmę
- b) Elastyczny czas pracy
- c) Praca niepełnoetatowa
- d) Wspólny etat
- e) Urlop bezpłatny do 3 m-cy
- f) Urlop bezpłatny ponad 3 m-ce
- g) Dzień wolny na załatwienie spraw
- h) Praca w domu
- i) Rozliczanie pracownika z wykonywanych działań, a nie czasu pracy
- j) Pomoc w finansowaniu studiów
- k) Ustalenie pracy zmianowej w sposób odpowiadający pracownikowi
- l) Skracanie czasu pracy w związku z uczestnictwem pracownika w zajęciach szkoleniowych
- m) Finansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych

- n) Przyznanie urlopu szkoleniowego
- o) Atrakcyjna niskoprocentowana pożyczka
- p) Zapomoga finansowa w sytuacjach losowych
- q) Miejsce dla dziecka w żłobku lub przedszkolu przyzakładowym
- r) Dofinansowanie wypoczynku urlopowego
- s) Dostosowanie terminów urlopów do potrzeb pracownika
- t) Zorganizowanie codziennych dojazdów pracownika do pracy
- u) Przeglądy i naprawy samochodu należącego do pracownika w warsztacie firmy
- v) Poradnictwo psychologa, pedagoga lub innych specjalistów
- w) Korzystanie z centrum załatwiania różnych spraw potrzebnych pracownikom
- x) Inne

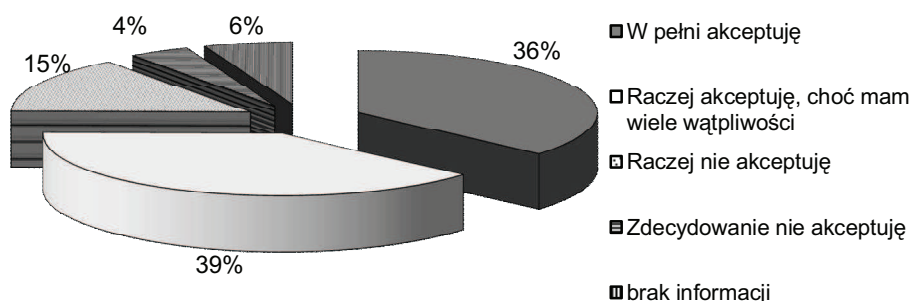
4. Opinie pracowników na temat ewentualnego zniesienia funduszu socjalnego

Pewną niekonsekwencję poglądów i oczekiwań pracowników w kwestii wspierania równowagi praca–życie przez firmy ujawniają wyniki badania w odniesieniu do poglądów pracowników na ewentualną likwidację zakładowego funduszu socjalnego.

Jak wykazano wyżej, respondenci chętnie widzieliby znaczne poszerzenie działań przedsiębiorstw w dziedzinie równowagi między pracą a życiem pozazawodowym i to głównie w zakresie działań wymagających istotnych nakładów finansowych ze strony zakładu pracy. Ale okazało się, iż równie chętnie zaakceptowaliby likwidację funduszu socjalnego w zamian za podwyżkę wynagrodzenia. Aż trzech na czterech respondentów przychyliło się ku takiemu rozwiązaniu, przy czym ponad 1/3 w pełni zaakceptowałaby takie rozwiązanie. Około co piąty badany mniej lub bardziej zdecydowanie odrzuciłby taką propozycję. Pełny rozkład odpowiedzi na pytanie o zastąpienie funduszu socjalnego podwyżką wynagrodzenia przedstawia Wykres 5.

Wykres 5.

Akceptacja przez respondentów zastąpienia funduszu socjalnego podwyżką wynagrodzenia



Pogłębiona analiza odkrywa jeszcze bardziej zaskakujące informacje. Fundusz socjalny ze swej istoty ukierunkowany jest na pracowników i ich rodziny w trudniejszej sytuacji materialnej, a najczęściej związane jest to z wychowywaniem dzieci. Wyniki badania wskazują zaś na to, że to osoby samotnie wychowujące dzieci oraz rodziny z dwojgiem i więcej dzieci okazały się najzagorzalszymi zwolennikami likwidacji funduszu socjalnego (por. Tabela 6. i Wykres 6.).

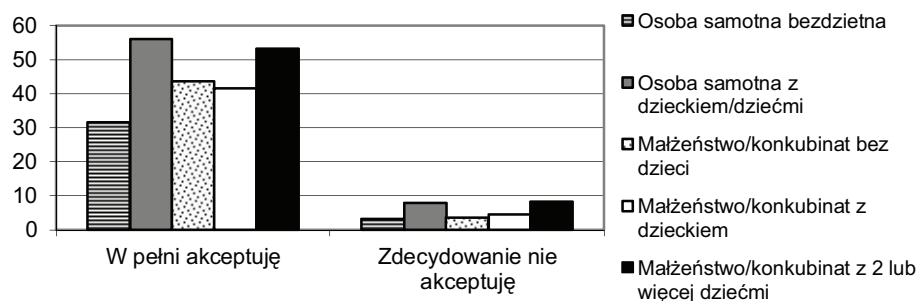
Tabela 6.

Akceptacja przez respondentów zastąpienia funduszu socjalnego podwyżką wynagrodzenia (według sytuacji rodzinnej ankietowanych osób)

Treść odpowiedzi		Sytuacja rodzinna					Ogółem
		Osoba samotna bezdzietna	Osoba samotna z dzieckiem/dziećmi	Małżeństwo/konkubinaty bez dzieci	Małżeństwo/konkubinaty z 1 dzieckiem	Małżeństwo/konkubinaty z 2 i więcej dziećmi	
W pełni akceptuję	Liczebność	80	14	24	37	32	187
	%	31,6	56,0	43,6	41,6	53,3	38,8
Raczej akceptuję	Liczebność	123	6	21	33	16	199
	%	48,6	24,0	38,2	37,1	26,7	41,3
Raczej nie akceptuję	Liczebność	42	3	8	15	7	75
	%	16,6	12,0	14,5	16,9	11,7	15,6
Zdecydowanie nie akceptuję	Liczebność	8	2	2	4	5	21
	%	3,2	8,0	3,6	4,5	8,3	4,4
Ogółem	Liczebność	253	25	55	89	60	482
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Wykres 6.

Akceptacja przez respondentów zastąpienia funduszu socjalnego podwyżką wynagrodzenia (według sytuacji rodzinnej ankietowanych osób)



W obu przypadkach zdecydowana akceptacja przekracza 50% i niewiele zmienia, że także w gronie zdecydowanych przeciwników likwidacji funduszu socjalnego także prym wiodą te dwie kategorie rodzin. Jako wyjaśnienie tej sytuacji nasuwa się teza, iż fundusz socjalny w sposób szczególny nie spełnia swej roli wobec tych kategorii rodzin. Prawdopodobnie w polskich firmach pokutują pozostałości z czasów realnego socjalizmu w postaci „urawniłowki” w dysponowaniu środkami zakładowego funduszu socjalnego, zamiast mocnego powiązania wielkości pomocy z funduszu z sytuacją materialną pracownika. Problem wymaga jednak odrębnych badań.

Tabela 7.

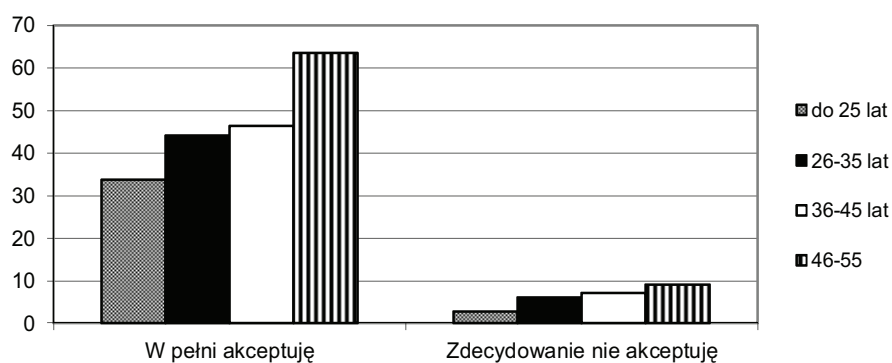
Akceptacja przez respondentów zastąpienia funduszu socjalnego podwyżką wynagrodzenia
(według wieku ankietowanych osób)

Treść odpowiedzi		Wiek respondentów				Ogółem
		do 25 lat	26–35 lat	36–45 lat	46–55 lat	
W pełni akceptuję	Liczebność	98	50	32	7	187
	%	33,8	44,2	46,4	63,6	38,7
Raczej akceptuję	Liczebność	139	34	23	3	199
	%	47,9	30,1	33,3	27,3	41,2
Raczej nie akceptuję	Liczebność	45	22	9	0	76
	%	15,5	19,5	13,0	0,0	15,7
Zdecydowanie nie akceptuję	Liczebność	8	7	5	1	21
	%	2,8	6,2	7,2	9,1	4,3
Ogółem	Liczebność	290	113	69	11	483
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Mniejsze zaskoczenie budzą wyniki analizy w odniesieniu do wieku pracowników. Okazało się bowiem, iż poparcie dla likwidacji funduszu socjalnego rośnie wraz z wiekiem pracowników, od 1/3 dla osób w wieku do 25 lat, aż do niemal 2/3 w wieku 46–55 lat².

Wykres 7.

Zdecydowana akceptacja oraz zdecydowany brak akceptacji przez respondentów idei zastąpienia funduszu socjalnego podwyżką wynagrodzenia (według wieku ankietowanych osób)



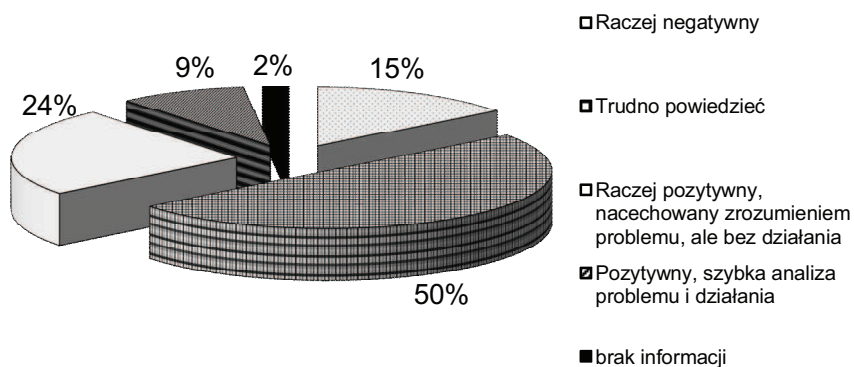
² Tu podkreślenia wymaga mała próba w tej kategorii.

5. Stosunek kierownictwa do pracowników zabiegających o utrzymanie równowagi praca–życie

Istotną rolę w kształtowaniu relacji praca–życie odgrywa stosunek przełożonych do tego problemu. Badanie wykazało, iż blisko, co trzeci pracownik (33,7%) miał w tej kwestii pozytywne doświadczenia. Przy czym mniej niż co dziesiąty respondent (9,1%) dostrzegał zdecydowanie pozytywny stosunek kierownictwa do takich pracowników. Aż połowa pracowników nie potrafiła określić stosunku swych przełożonych do dążeń pracowników w kierunku utrzymania (ewentualnie przywrócenia) równowagi między pracą i życiem pozazawodowym. Blisko 15% respondentów uważało, że pracownicy kładący nacisk na utrzymanie równowagi praca–życie są negatywnie postrzegani przez kierownictwo i ich zabiegi mogą szkodzić karierze.

Wykres 8.

Stosunek kierownictwa do pracownika zabiegającego o równowagę między pracą a życiem osobistym w opiniach respondentów



Biorąc pod uwagę sytuację rodzinną, okazało się, iż częściej niż co czwarta osoba samotnie wychowująca dzieci dostrzegała negatywny stosunek kierownictwa wobec pracowników przywiązujących dużą wagę do utrzymywania (przywracania) równowagi praca–życie. Jednocześnie ta kategoria respondentów najczęściej dostrzegała pozytywny stosunek kierowników do tego typu dążeń (raczej pozytywny 30,8% i zdecydowanie pozytywny 15,4%). Uzasadnione wydaje się twierdzenie, iż ta kategoria respondentów doświadcza szczególnych problemów i dlatego ma najbardziej wyrobione w tej kwestii stanowisko (niezdecydowanych jest tu około dwa razy mniej niż w innych kategoriach respondentów).

Tabela 8.

Stosunek kierownictwa do pracownika zabiegającego o równowagę między pracą a życiem osobistym w opiniach respondentów według ich sytuacji rodzinnej

Treść odpowiedzi		Sytuacja rodzinna					Ogółem
		Osoba samotna bezdzietna	Osoba samotna z dzieckiem/ dziećmi	Małżeństwo/konkubinat bez dzieci	Małżeństwo/konkubinat z 1 dzieckiem	Małżeństwo/konkubinat z 2 dziećmi i więcej	
Raczej negatywny	Liczebność %	36 13,5	7 26,9	11 19,6	9 9,7	12 20,0	75 14,9
Trudno powiedzieć	Liczebność %	130 48,7	7 26,9	31 55,4	54 58,1	32 53,3	254 50,6
Raczej pozytywny	Liczebność %	77 28,8	8 30,8	11 19,6	17 18,3	13 21,7	126 25,1
Zdecydowanie pozytywny	Liczebność %	24 9,0	4 15,4	3 5,4	13 14,0	3 5,0	47 9,4
Ogółem	Liczebność %	267 100,0	26 100,0	56 100,0	93 100,0	60 100,0	502 100,0

Podsumowanie

Przeprowadzone badania wskazują na dość niską ocenę zainteresowania firm problemami równowagi praca–życie doświadczanymi przez pracowników. W odczuciu pracowników okazywane zainteresowanie obniża się wraz z wiekiem i długością stażu pracy. Wyżej oceniona została troska o równowagę praca–życie w firmach mniejszych.

Blisko 60% badanej zbiorowości nic nie wiedziało o funkcjonujących w ich firmie programach lub regulaminach dotyczących równowagi praca–życie, co wskazuje na niskie zainteresowanie pracowników tym zagadnieniem oraz na potrzebę większego propagowania idei równowagi praca–życie.

Około 2/5 respondentów otrzymało propozycję pomocy ze strony firmy. Najgorzej oceniły częstotliwość pomocy rodziny wychowujące dwójkę lub więcej dzieci, co wskazuje na potrzebę poprawy działań w tym zakresie.

Między oferowanymi przez firmy formami pomocy w utrzymaniu równowagi praca–życie, a preferowanymi przez pracowników ujawniły się bardzo istotne różnice. W najlepszych przypadkach oferta była 2–3 krotnie niższa od preferowanej. Spora część cieszących się zainteresowaniem pracowników form pomocy nie wymaga przy wdrożeniu istotnych nakładów, wystarczą zmiany organizacyjne. Największe jednak różnice oczekiwań i oferty dotyczą form wymagających nakładów finansowych ze strony firmy (np. dodatkowe ubezpieczenie medyczne, miejsce w żłobku lub przedszkolu). Mimo takich oczekiwań 3/4 pracowników zaakceptowałoby likwidację zakładowego funduszu socjalnego w zamian za podwyżkę wynagrodzenia. Problem ten wymaga szerszych badań, bowiem uzasadnione jest podejrzenie, iż praktyka wykorzystania funduszu socjalnego zaprzecza jego idei — świadczenia są wyrównywane i ich związek

z sytuacją konkretnego pracownika jest dość luźny. Pracownicy nie widzą więc sensu utrzymywania tej instytucji, według nich prościej byłoby podnieść płace. Za taką tezę przemawia bardzo wysoka akceptacja dla likwidacji funduszu socjalnego skojarzonej ze zwiększeniem płacy zasadniczej ze strony potencjalnych beneficjentów tj. pracowników wychowujących dzieci.

Ponadto pozytywnym akcentem jest, iż relatywnie niewielu pracowników (blisko 15%) wskazywało na raczej negatywny stosunek kierowników do podwładnych przykładających wagę do utrzymywania równowagi praca–życie. Zastanawiające pozostaje jednak, iż połowa badanych nie potrafiła określić podejścia kierowników do tego zagadnienia. Na tej podstawie można domniemywać, że ciągle jeszcze znaczna część kadry menedżerskiej nie jest świadoma znaczenia pracowniczej równowagi praca–życie dla uzyskiwania wysokiej efektywności pracy.

Witold Ratajczyk

**FIRMS' SUPPORT FOR WORK-LIFE BALANCE IN THE ŁÓDŹ REGION
(AS VIEWED BY THE EMPLOYEES)**

(Summary)

The article presents employees' assessment of the Łódź region companies' interest in their employees' work-life balance and the measures they adopt in this area. It also show what the employees know about the solutions operated in their companies, the forms and frequency at which assistance is offered, and managers' attitude to employees trying to maintain work-life balance. Besides, the article deals with social funds functioning in the companies.

As shown by the analysis of the survey's results, the companies have limited interest in their employees' work-life balance problems, which is even declining with their employees growing older and having longer years of service. A very large gap was found between the forms of assistance offered by the companies and those preferred by the employees.