

RÓWNOWAGA PRACA – ŻYCIE

Materiały informacyjne

dr Katarzyna Hildt-Ciupińska

2016 r.

Materiały opracowano na podstawie wyników III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego/Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Projekt nr I.P.15 pn. „Ocena działań podejmowanych w zakresie godzenia obowiązków w pracy i poza pracą w cyklu aktywności zawodowej pracownika”

DEFINICJE I POJĘCIA ZWIĄZANE Z RÓWNOWAGĄ PRACA-ŻYCIE

Równowaga praca – życie (ang. *work-life balance, WLB*) definiowana jest najczęściej jako stopień, w którym człowiek jest jednocześnie zaangażowany i usatysfakcjonowany życiem zawodowym i pozazawodowym. Można wyróżnić trzy komponenty stosunku praca – życie: czas (przeznaczony na obowiązki w pracy i poza nią), zaangażowanie (w pracę, jak i w życie poza nią) i – satysfakcja (z pracy i życia poza nią). Przez termin „życie” należy w kontekście WLB rozumieć obszar, obejmujący takie sfery, jak: życie rodzinne (opieka nad dziećmi oraz innymi osobami zależnymi), życie społeczne (np. utrzymywanie relacji z innymi ludźmi), hobby, rekreacja, itp. (Źródło: na podstawie definicji Greenhausa, 2003).



Przyczyn braku równowagi może być wiele: zła organizacja czasu – zarówno pracy jak i zajęć poza nią, braku rozwiązań w miejscu pracy, samotne rodzicielstwo i brak pomocy w prowadzeniu gospodarstwa domowego, niedobór instytucjonalnej opieki nad dziećmi, a także starszymi członkami rodziny itd.

Zbyt duże wymagania, brak kontroli i wsparcia, a do tego brak elastyczności w organizacji czasu pracy prowadzą do **stresu** oraz związanych z nim negatywnych skutków zdrowotnych, przede wszystkim dla pracowników, ale także ich rodzin (Sorensen G. i in., Preventing Chronic Disease in the Workplace: A Workshop Report and Recommendations. Am J Public Health. 2011 December; 101(Suppl 1): S196–S207.

Rodzina i praca to dwa najważniejsze obszary życia człowieka; rodzina jest najważniejszą życiową wartością wskazywaną przez ponad 80% Polaków (CBOS, 2013). Do niedawna obie sfery posiadały jasne granice, wynikające z tradycyjnego **podziału ról** kobiet i mężczyzn.

Współcześnie role te stopniowo „mieszają” się za sprawą ich złożoności, różnorodności oraz poświęcanego czasu na ich wypełnianie. Na proces ten mają wpływ: globalizacja, transformacja społeczna, gospodarcza, ekonomiczna i kulturowa.

„Rodzina” stanowi całe spektrum różnorodnych obowiązków. Są to przede wszystkim obowiązki opiekuńcze wobec dzieci oraz innych osób zależnych (starszych, niepełnosprawnych członków rodziny), ale także szereg innych działań związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego, organizacją wypoczynku, rekreacją, ale także z realizacją hobby, czy troską o siebie, w tym o własne zdrowie (np. poprzez znalezienie czasu na uprawianie aktywności fizycznej).

W przypadku niemożności pogodzenia ról wynikających z obowiązków zawodowych i pozazawodowych dochodzi do konfliktu pomiędzy pracą i rodziną.



Konflikt pomiędzy pracą a rodziną można zdefiniować jako źródło stresu wynikające z niemożliwych do pogodzenia wymagań związanych z funkcjonowaniem w pracy i w rodzinie wywieranych w obu środowiskach. **Konflikt nasilają** przede wszystkim: długie godziny pracy, presja czasu oraz organizacja pracy nieulegająca godzeniu ról zawodowych i rodzinnych (Carlson, i in., 2000). Może mieć on wpływ na różne aspekty funkcjonowania człowieka, m.in.: zdrowie fizyczne i psychiczne (dobrostan), jakość życia, satysfakcję z życia i pracy, motywację do pracy, dbałość o zdrowie (zwłaszcza podejmowanie aktywności fizycznej), częstsze podejmowanie zachowań ryzykownych (np. nadmierne spożycie alkoholu), efektywność (zwłaszcza w pracy), a także może powodować depresję i wypalenie zawodowe (Joseph, Grzywacz, 2000; Rose i in., 2007; Hämmig i in., 2009).

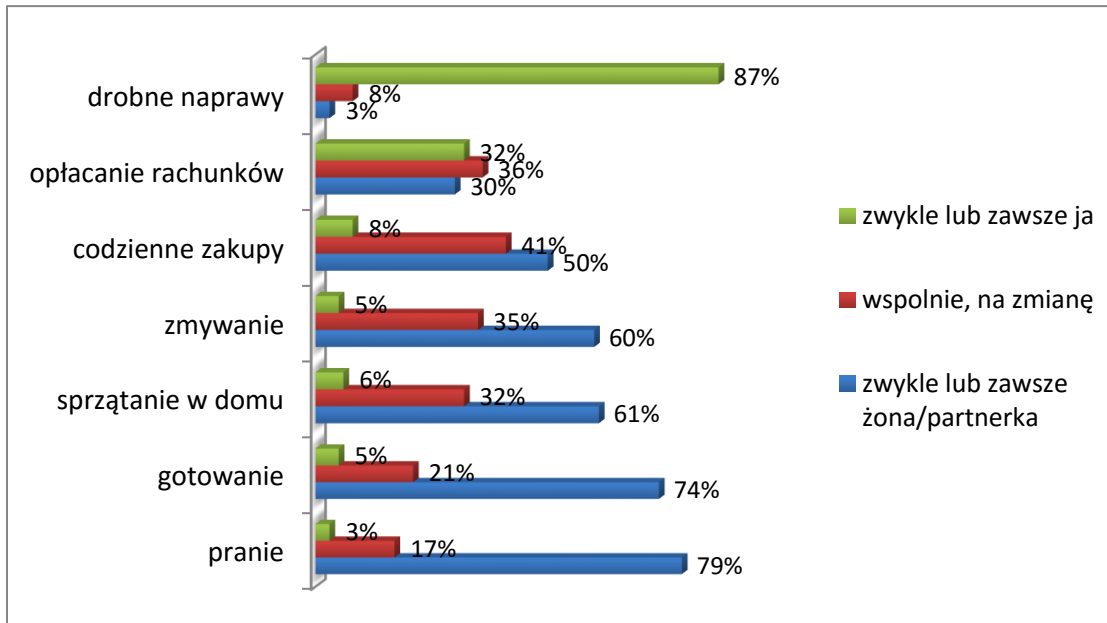
RÓWNOWAGA PRACA-ŻYCIE A PŁEĆ I WIEK PRACOWNIKA

Pomimo pozytywnych zmian zachodzących współcześnie w rodzinach - wzrost uczestnictwa mężczyzn w obowiązkach domowych i opiece nad dziećmi, nadal w większości domów panuje tradycyjny podział ról. Kobiety stanowią specyficzną grupę pracowników, ze względu na liczne obciążenia: opieką nad osobami zależnymi, prowadzeniem domu i pracą zawodową. Kobiety w wieku 25-44 poświęcają dziennie na opiekę nad dziećmi ok. trzy razy więcej czasu niż mężczyźni (Przeгляд realizacji pekińskiej platformy działania, 2012). Pomimo tego, że jest to dla nich dużym obciążeniem, nie rezygnują z pracy zarobkowej (Zawodowa rola kobiet, 2011).

Z badania IPSOS (2009) na temat opinii mężczyzn o podziale ról w rodzinie, 84% mężczyzn uważa, że zarówno kobieta jak i mężczyzna powinni zarabiać na utrzymanie domu. Jednocześnie zdaniem 87 proc. przedstawicieli tej grupy, mężczyzna pozostaje głową rodziny, a jego głównym obowiązkiem jest zapewnienie jej środków do życia. Ośmiu na dziesięciu mężczyzn jest przekonanych, że kobiety lepiej potrafią się zająć domem. Blisko siedmiu na dziesięciu mężczyzn twierdzi, że prowadzenie domu może być dla kobiety tak samo satysfakcjonujące jak praca zawodowa. Tylko 4 na dziesięciu twierdzi, że prowadzenie domu i wychowywanie dzieci mogłoby im przynieść tyle samo satysfakcji, co praca zawodowa. Zapytani o to, czy zajęliby się domem i dziećmi, w sytuacji, gdyby ich partnerka zarabiała więcej, istotnie częściej odpowiadali przecząco.



Mężczyźni w Polsce nie biorą dużego udziału w obowiązkach domowych. Pranie i gotowanie pozostaje domeną kobiet. Trochę częściej mężczyźni deklarują swój udział w zmywaniu i sprzątaniu domu, jednak i te czynności *zwykle lub zawsze* wykonuje kobieta. Obowiązkiem domowym w takiej samej mierze wykonywanym przez mężczyzn, jak i przez kobiety jest opłacanie rachunków (wykr.1).



Wykres 1. Czynności wykonywane przez mężczyzn w gospodarstwach domowych (, N=185, w %) Źródło: Opracowano na podstawie raportu: Współcześni mężczyźni o podziale ról w rodzinie, <http://www.ipsos.pl/mezczyzni-podzial-rol-w-rodzinie>

W cyklu życia człowieka zmieniają się jego role (życiowe, społeczne), a wraz z nimi wynikające z nich obowiązki. W przypadku osób młodych będą to zobowiązania wynikające z opieki nad małymi dziećmi, natomiast wśród osób starszych (50+) są to obowiązki opiekuńcze w stosunku do dorastających własnych dzieci, wnuków, starzejących się rodziców oraz innych osób przewlekle chorych/niepełnosprawnych.

Pracownicy starsi są niejednokrotnie bardziej obciążeni obowiązkami opiekuńczymi niż osoby młodsze. Współcześnie coraz częściej obserwuje się zjawisko podwójnego obciążenia osób w wieku 50+, które jednocześnie opiekują się własnymi dziećmi/wnukami i starszymi rodzicami. Określani są oni mianem tzw. pokolenia kanapkowego (ang. *sandwich generation*).

Opieka nad osobami zależnymi pochłania częściej niż co 4. osobie w wieku 45/50+ (28%) przeciętnie ponad 6 godzin dziennie. Wśród opieki nad osobami zależnymi wyróżnia się: opiekę nad własnymi dziećmi poniżej 18 roku życia, opiekę nad wnukami, opiekę nad

rodzicami w podeszłym wieku oraz osobami niepełnosprawnymi lub trwale chorymi (Kryńska, 2013).

W grupie młodszych pracowników (do 49 roku życia) na szczególną uwagę zasługuje fakt opieki nad najmłodszymi dziećmi, co często wiąże się z częściową lub całkowitą rezygnacją z pracy, bądź też z korzystaniem z urlopu wychowawczego. Taka sytuacja w zdecydowanej większości dotyczy kobiet. Rozwiązaniem ułatwiającym pogodzenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem może być zmniejszenie wymiaru czasu pracy. Z badań GUS [25] wynika, że z takiej możliwości skorzystało niespełna 13% osób znacznie więcej kobiet (22,5%) niż mężczyzn (3,0%).



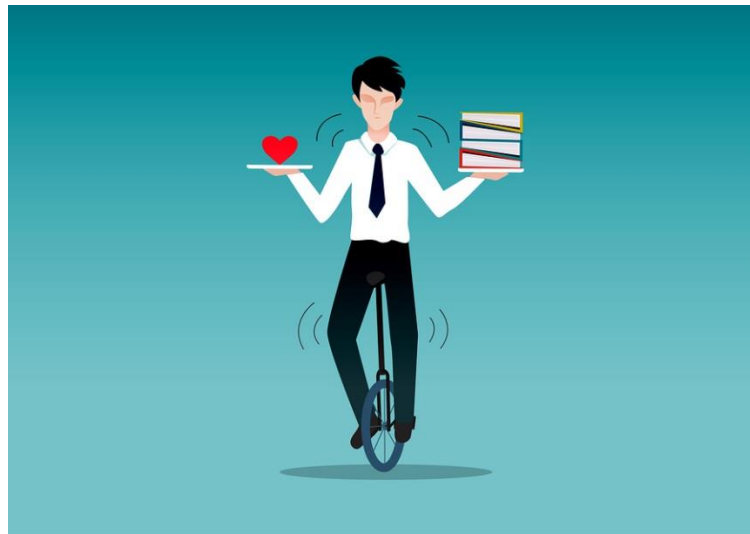
Opieka nad dziećmi w równym stopniu absorbuje kobiety i mężczyzn w wieku 45-59 lat; kobiety bardziej niż mężczyźni obciążone są opieką nad wnukami do lat 7. Stosunkowo duże w porównaniu z kobietami jest zaangażowanie mężczyzn w opiekę nad starszymi wnukami w wieku 8-15 lat (odpowiednio 1% i 6% populacji). Obowiązek opieki nad osobami w podeszłym wieku lub trwale chorymi spoczywa zarówno na kobietach, jak i mężczyznach, jednak kobiety są obciążone w zdecydowanie większym stopniu.

Pracownicy starsi, z jednej strony pełnią ważną rolę w organizacji opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, wnukami, starszymi/niepełnosprawnymi członkami rodziny), z drugiej jednak sprawowana opieka stanowi bardzo często barierę w ich aktywności zawodowej (kontynuacji, bądź ponownym podjęciu).

Łączenie pracy i opieki, zdaniem starszych respondentów, znacznie ułatwiłyby im: możliwość pracy w domu (ok. 50%), możliwość skrócenia wymiaru czasu pracy (ok. 45%), możliwość zmiany godzin pracy (ok. 38%), możliwość wychodzenia z pracy na co najmniej godzinę (ok. 40%) (Kryńska, 2013).

Przykłady działań z zakresu równowagi praca – życie

Efektywna polityka i praktyki z zakresu równowaga praca-życie mogą pozytywnie wpłynąć zarówno na pracodawców, jak i pracowników; w efekcie mogą prowadzić do: utrzymywania zatrudnienia, zwiększenia poziomu motywacji, większej produktywności, redukcji absencji i stresu, ochrony przed stratą pracowników na rzecz konkurencji, poprawy funkcjonowania i wizerunku firmy oraz poprawy jakości życia pracowników.



Z punktu widzenia pracownika skuteczna realizacja działań w obszarze łatwiejszego godzenia pracy i życia może przyczynić się do poprawy jego zdrowia psychofizycznego, ogólnego dobrostanu (ang. *well being*), poprawy jego efektywności, zarówno w sferze pracy zawodowej, jak i poza nią (Breaug, Frye, 2008; Nysten i in., 2007).

Coraz więcej pracodawców jest świadomych roli, jaką pełni równowaga praca-życie. Dzięki temu włączają oni w funkcjonowanie swojej firmy działania na rzecz godzenia przez pracowników obu tych sfer, nazywane często „programami praca-życie”. Realizowane są one zgodnie z potrzebami pracowników, a ich głównym celem jest zwiększenie efektywności pracy (Moreno-Jiménez i in., 2008).

Najczęstszym, a jednocześnie najłatwiejszym do „wcielenia w życie” instrumentem jest organizacja czasu pracy. Potwierdzają to wcześniejsze badania, prowadzone w grupie pracowników starszych (tzw. 50+), z których ponad 40% przyznało, że w ich firmach istnieje możliwość pracy w elastycznym czasie (głównie możliwość rozpoczynania i kończenia pracy w indywidualnie ustalonych z pracodawcą porach) (Geurts i in., 2005).

Spośród wielu różnych możliwości sprzyjających skutecznemu godzeniu pracy i życia wyróżnić można podstawowe zasady organizacyjne, sprzyjające lepszemu dopasowaniu tych dwóch sfer. Są to: elastyczna organizacja pracy, organizacja opieki nad

dziećmi, organizacja opieki nad starszymi, rodzicielski urlop dla pracujących matek i ojców, zachęty dla ojców, mające na celu zwiększenie ich udziału w życiu rodziny, (Guerreiro i in, 2007). W tabeli 1. zamieszczono obszary działań wraz z przykładami dobrych praktyk (na podst. Guerreiro i in., 2007).

Tabela 1. Obszary działań w zakresie *work-life balance*

Obszar	Opis	Dobra praktyka (przykłady)
Organizacja opieki nad dziećmi	Pracownicy są efektywni i skoncentrowani na pracy wtedy, gdy są przekonani, że ich dzieci są pod dobrą opieką. W tym celu niektóre firmy podejmują działania organizacyjne (np. przykładowe żłobki, przedszkola), by sprostać potrzebom pracowników.	Portugalskie linie lotnicze mają własne przedszkole dla dzieci personelu, zarówno załogi latającej, jak i naziemnego wykonującego pracę zmianową. Przedszkole zapewnia opiekę 24-godzinną. Niektóre firmy wybierają też jednorazowe działania, np. organizują wyjazdy wakacyjne lub też programy pozalekcyjnych zajęć dla dzieci, zajęcia sportowe, imprezy oraz inne działania mające na celu łagodzenie problemów, z którymi borykają się pracujący rodzice.
Organizacja opieki nad starszymi	Rosnąca liczba osób starszych, zależnych od innych (często aktywnych zawodowo) oraz utrudniony dostęp do zorganizowanej opieki nad nimi (w placówkach opieki stałej, czasowej, bądź w domu, (Tadeusiak-Jeznach, Goryczko, 2014) powoduje, że pogodzenie pracy z obowiązkami pozazawodowymi jest niełatwe. Niezbędne jest tworzenie szerokiego zakresu usług opieki nad osobami starszymi, ale również taka organizacja pracy, która ułatwiałaby godzenie pracy zawodowej z opieką nad nimi.	Włoska firma z branży chemicznej i energetycznej, zatrudniająca ok. 500 pracowników, ma etaty dostępne w niepełnym wymiarze godzin na wszystkich szczeblach kariery, które umożliwiają pracownikom pogodzenie pracy z opieką nad osobami starszymi lub dziećmi.
Rodzicielski urlop dla pracujących matek i ojców	Kobiety stanowią większość osób korzystających z urlopu macierzyńskiego i odczuwają często negatywne konsekwencje tego faktu w przebiegu swojej kariery zawodowej. W efekcie może to pośrednio przyczyniać się do odkładania decyzji o posiadaniu dzieci, a tym samym spadku dzietności, co w kontekście starzejących się społeczeństw jest niepokojące. Podział urlopu pomiędzy obojgiem rodziców ułatwia sprawowanie opieki, a tym samym nie wpływa destrukcyjnie na karierę zawodową. Jednocześnie unika się marginalizacji roli ojców w opiece nad dziećmi, co zacieśnia ich wzajemne więzi. W celu poprawy równowagi praca – życie niektóre firmy wykraczają poza ustanowione prawem urlopy i przyznają swoim pracownikom dłuższe.	Niemiecka firma farmaceutyczna oferuje swoim pracownikom urlop wychowawczy do wykorzystania w każdej chwili, do momentu ukończenia przez dziecko 7 lat. W celu pogodzenia życia zawodowego pracowników z życiem rodzinnym firma opracowała elastyczny system pracy (w niepełnym wymiarze czasu, system zmianowy, itp.) i dała im możliwość wzięcia częściowego urlopu z możliwością powrotu na pierwotne stanowisko.

<p>Zachęty dla ojców, mające na celu zwiększenie udziału ojców w życiu rodziny</p>	<p>W większości krajów europejskich większość mężczyzn pracuje w pełnym wymiarze czasu i w związku z tym mało uwagi poświęca rodzinie. Obecnie młodsze pokolenie mężczyzn stara się być bardziej aktywne w życiu rodzinnym. Jednocześnie firmy, które wdrażają działania związane z godzeniem pracy i życia prywatnego powinny kształtować kulturę organizacyjną firmy, w której uznaje się znaczenie roli ojca w wychowaniu dzieci, a także przewiduje specjalne formy urlopu do wykorzystania przez ojców. Firmy te muszą również zapewnić ojcom utrzymanie zatrudnienia oraz wynagrodzenia na dotychczasowych zasadach.</p>	<p>Holenderska policja wprowadziła system niepełnego wymiaru czasu pracy, który sprawia, że mężczyznom łatwiej opiekować się dziećmi. System ten pomaga też przezwyciężyć stereotypy, że to kobiety muszą wziąć odpowiedzialność za opiekę nad dziećmi i zachęca mężczyzn do bardziej aktywnego udziału w obowiązkach domowych.</p>
<p>Elastyczna organizacja pracy</p>	<p>Firmy, które wprowadzają elastyczny czas pracy, wychodzą naprzeciw pracownikom i ich potrzebom. Prowadzi to do zwiększenia satysfakcji z pracy i życia, a także optymalizacji zasobów ludzkich w firmie. To z kolei przyczynia się do poprawy jakości świadczonych przez firmę usług.</p>	<p>Portugalska instytucja finansowa promuje działania mające na celu pomoc pracownikom w godzeniu pracy i życia rodzinnego. Mogą oni wybierać spośród różnych rodzajów systemów godzin pracy, a także zwrócić się o przeniesienie do oddziałów, w których godziny pracy są bardziej dogodne. W określonych sytuacjach mogą również pracować w systemie telepracy.</p>

Źródło: oprac. własne na podstawie: Guerreiro i in., 2007

Powody i bariery dla stosowania polityki przyjaznej rodzinie w firmie

Pracodawcy bardzo poważnie i co raz chętniej podchodzą do wprowadzania polityki sprzyjającej łączeniu pracy zawodowej z rodziną w swoich firmach. Szczególnie otwarci/zainteresowani są wdrażaniem rozwiązań w obszarach: elastycznej organizacji i czasu pracy (flexible working) oraz wsparcia rodziców (ang. parental suport), (EUROFOUND, 2013). Jednocześnie wymieniają powody jak i bariery w stosowaniu polityki pro – równowadze pracacycie.

Powody dla stosowania polityki przyjaznej rodzinie w firmie

Najczęstszymi motywami wprowadzania polityki prorodzinnej dla pracodawców są:

- zapewniania zgodności z ustawodawstwem

- zwiększenie satysfakcji z pracy wśród pracowników
- wyjście na przeciw potrzebom pracowników
- utrzymanie wykwalifikowanych pracowników
- reintegracja pracowników po powrocie z urlopu rodzicielskiego (macierzyńskiego, ojcowskiego), (EUROFOUND, 2013).



Bariery dla stosowania polityki przyjaznej rodzinie w firmie

Wśród barier i przeszkód, które utrudniają lub uniemożliwiają firmom oferowanie działań w zakresie pracy przyjaznej rodzinie, najczęściej wymienia się:

- układy zbiorowe/przepisy ustawowe są wystarczające
- pracownicy nie zgłaszają potrzeb w tym zakresie
- niewystarczające wsparcie państwa
- zbyt wysokie koszty
- nie jest to podstawowa odpowiedzialność przedsiębiorstw
- zarząd uważa takie działania za zbędne
- niekorzystna sytuacja finansowa
- potencjalne konflikty między pracownikami posiadającymi i nieposiadającymi rodzin
- brak korzyści (EUROFOUND, 2013)

Wybrane wyniki badań CIOP-PIB

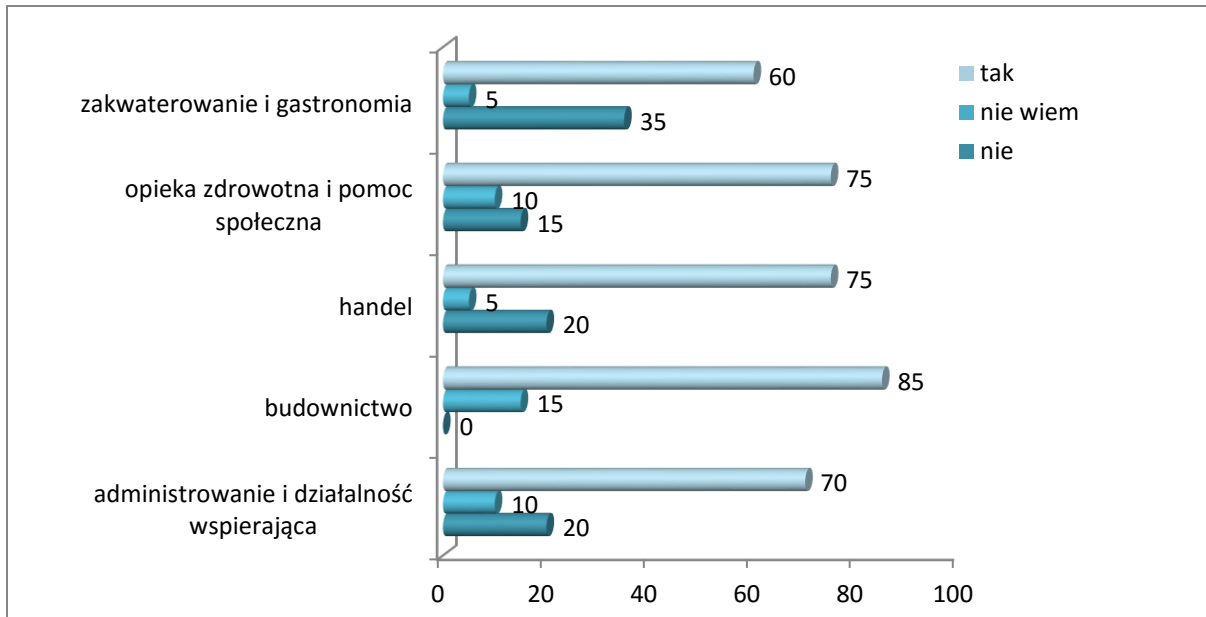
Zaprezentowane poniżej wybrane wyniki badań pochodzą z projektu pn. Ocena skuteczności działań podejmowanych w zakresie godzenia obowiązków w pracy i poza pracą w cyklu aktywności zawodowej pracownika, realizowanego w ramach III etapu programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, finansowanego w latach 2014-2016 w zakresie badań naukowych i prac rozwojowych ze środków Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego oraz Narodowego Centrum Badań i Rozwoju. Koordynator Programu: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Zdaniem większości (73%) biorących udział w badaniu pracodawców zachowanie równowagi między pracą i życiem jest problemem pracowników w Polsce. Innego zdania było 18% badanych, natomiast 9% respondentów nie potrafiło ocenić tego problemu. Problem ten dostrzegany jest przez pracodawców reprezentujących wszystkie ujęte w badaniu sekcje PKD, jednak najwięcej wskazań odnotowano w budownictwie (wykres 1).

73% ogółu pracodawców uważa, że godzenie pracy i życia jest współcześnie problemem pracowników w Polsce

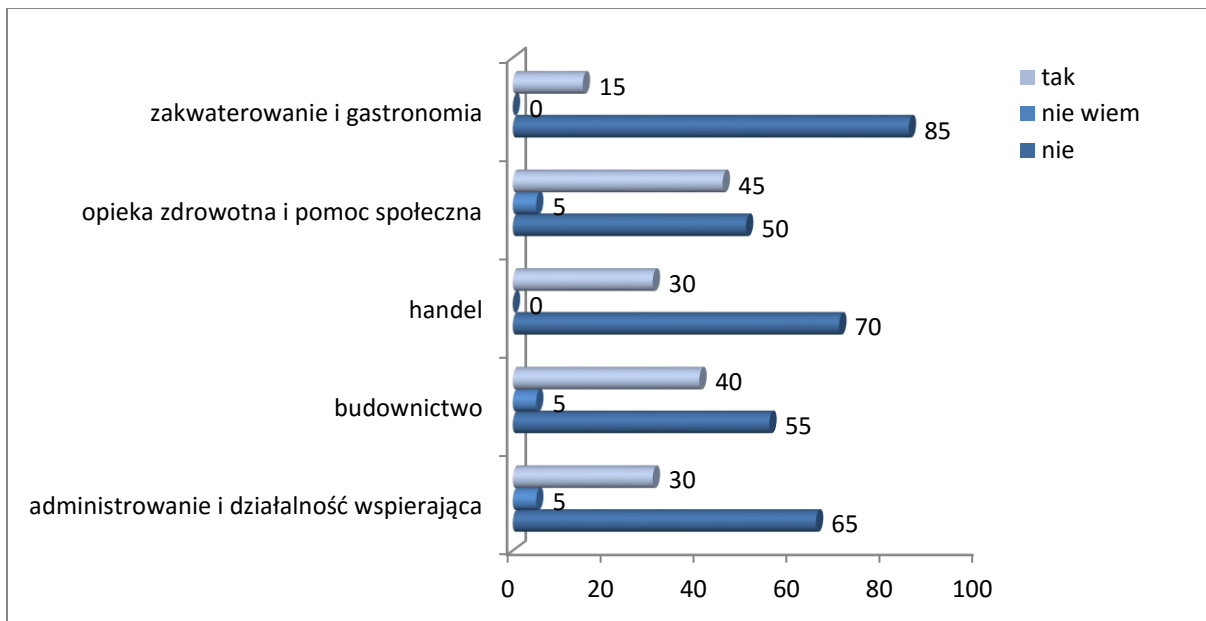
Większość badanych pracodawców (65%) uważa, że ich pracownicy nie mają problemu z zachowaniem równowagi między pracą i życiem. Innego zdania był zaledwie co 3 ankietowany (32%). Odpowiedź „nie wiem/trudno powiedzieć” wybrało 3% pracodawców.

Problem harmonijnego łączenia obowiązków w pracy i poza nią we własnym przedsiębiorstwie jest przede wszystkim dostrzegany przez pracodawców z sekcji „opieka zdrowotna i pomoc społeczna” oraz „budownictwo”. Nieco rzadziej problem ten wskazywany był przez przedstawicieli „zakwaterowania i gastronomii” oraz „administrowania i działalności wspierającej”, sporadycznie w sekcji „handel” (wykres 2).



Wykres 1. Czy zachowanie równowagi między pracą i życiem jest współcześnie problemem pracowników w Polsce? (N=100, w podziale na sekcje PKD, w %)

65% pracodawców uważa, że nie jest to problem ich pracowników



Wykres 2. Czy zachowanie równowagi między pracą i życiem jest problemem Pani/a pracowników w Polsce? (N=100, w podziale na sekcje PKD, w %)

**ZALECENIA OGÓLNE DOTYCZĄCE UŁATWIENIA ZACHOWANIA PRACOWNIKOM
RÓWNOWAGI PRACA – ŻYCIE**

Pracownik nadmiernie obciążony, znajdujący się w ciągłym stresie, pod presją nie jest efektywny na miarę oczekiwań pracodawcy. Niewłaściwe relacje w tym zakresie odbijają się negatywnie zarówno na wynikach działalności firm, jak i jakości życia zawodowego oraz prywatnego pracowników. Podstawą efektywnego działania jest integracja celów firmy i pracowników, a zatem w interesie pracodawcy leży taka organizacja i zarządzanie, które ową integrację ułatwiają. Nieprawidłowe relacje między pracą a życiem pozazawodowym pracowników utrudniają często pełnienie ról pozazawodowych, co odbija się negatywnie na ich zdrowiu, życiu rodzinnym, wychowywaniu dzieci itd.

Zaleca się, aby polityka firmy dotycząca ułatwienia pracownikowi pogodzenia przez niego pracy i życia dotyczyła pracowników w każdym wieku i obejmowała:

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

Działania z zakresu polityki dotyczącej ułatwienia pracownikom pogodzenia pracy i życia powinny obejmować co najmniej 3 obszary:

1. Organizację pracy
2. Promocję zdrowia
3. Zarządzanie różnorodnością

Ad. 1. Organizacja pracy

Warunki pracy to zarówno czas (godziny pracy i odpoczynku), wynagrodzenie, warunki fizyczne oraz psycho-społeczne panujące w miejscu pracy. To dużej mierze od nich zależy zdrowie pracownika, jego satysfakcja z pracy i motywacja do niej. Poniżej zamieszczono kilka elementów mogących mieć wpływ na zachowanie równowagi praca – życie:

- Przestrzeganie czasu pracy
- Przestrzeganie prawa do przerw
- Przestrzeganie prawa do urlopu
- Dostosowanie czasu pracy do potrzeb pracownika:
 - Elastyczny czas pracy (ruchome godziny pracy, indywidualnie dobrany grafik)
 - Zadaniowe rozliczanie pracy
 - Częściowa praca w domu
 - Indywidualnie dopasowane grafiki
 - Ruchome godziny pracy
 - Możliwość wyjścia z pracy w razie zaistnienia nagłej potrzeby
 - Dodatkowa przerwa oraz dodatkowe dni urlopu
 - Odbieranie godzin/dni wolnych za przepracowane nadgodziny

Ad. 2. Promocja zdrowia

Promocja zdrowia w miejscu pracy pozytywnie wpływa na zdrowie i samopoczucie pracowników, a tym samym przyczynia się do: zmniejszenia absencji, zwiększenia motywacji, wzrostu produktywności, mniejszej rotacji kadr oraz kreowania pozytywnego wizerunku przyjaznego przedsiębiorstwa wśród społeczeństwa (za: http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/). Działania z tego obszaru powinny obejmować:

- Poradnictwo dotyczące radzenia sobie ze stresem, który jest najczęściej wskazywanym negatywnym skutkiem konfliktu praca – dom (konsultacje z psychologami, szkolenia, treningi);
- Poradnictwo dotyczące prozdrowotnego stylu życia;
- Oferowanie działań z zakresu promocji zdrowia (np. zapewnienie stołówki, dostępu do napojów, przekąsek, gimnastyki lub karnetów na zajęcia fitness)
- Przestrzeganie badań profilaktycznych;
- Przestrzeganie podstawowych zasad organizacji pracy, minimalizujących rozwój m.in. chorób mięśniowo-szkieletowych.

Ad. 3. Zarządzanie różnorodnością

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

W myśl tej strategii, działania mające na celu pomoc w ułatwieniu godzenia pracy i życia powinny być skierowane do wszystkich pracowników, zarówno kobiet jak i mężczyzn:

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

Dobra organizacja pracy, mająca na celu wsparcie pracowników w utrzymaniu równowagi praca – życie zminimalizuje przede wszystkim **STRES** – najczęściej wskazywaną przez nich konsekwencję braku równowagi, a w konsekwencji wiele **SKUTKÓW ZDROWOTNYCH**, prowadzących m.in. do przedwczesnej niezdolności do pracy.

Zachowanie równowagi między dwiema najważniejszymi sferami życia pozwoli na utrzymanie dobrostanu, a w efekcie zdolności do pracy i efektywności pracownika.

Więcej informacji na temat równowagi praca – życie oraz wyniki badań w tym zakresie prowadzonych w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym zamieszczono w Poradniku „Równowaga praca – życie. Problem czy wyzwanie” wydanym drukiem i dostępnym w CIOP-PIB.