

7. Проект Концепції залучення ветеранів до національно-патріотичного виховання. URL: <https://mva.gov.ua/ua/npa/proyekt-konceptsiyi-zaluchennya-veteraniv-do-nacionalno-patriotichnogo-vihovannya> (дата звернення: 11.01.2024).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-409-2-52>

## ON THE TERM “EMPLOYEES' WORK-LIFE BALANCE”

### ЩОДО ТЕРМІНУ «БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ»

**Hryn D.V.**  
*PhD in Law*

**Гринь Д.В.**  
*доктор філософії з права*

У сучасних умовах розвитку ринку праці та зростання вимог до продуктивності працівників все більше уваги приділяється питанню забезпечення балансу між роботою та особистим життям. Цей термін став ключовим в обговореннях, що стосуються як індивідуальної продуктивності, так і загальної ефективності організацій. Баланс між роботою та особистим життям (далі – БРЖ) стосується можливості працівників гармонійно поєднувати професійні обов'язки з особистими потребами, такими як сімейні обов'язки, відпочинок та саморозвиток.

Термін «баланс між роботою та особистим життям» охоплює широкий спектр аспектів, включаючи гнучкий графік роботи, можливості для віддаленої роботи, політики, спрямовані на запобігання професійному вигоранню, та багато іншого. Однак, попри часте використання цього терміну, його визначення залишається неоднозначним і потребує детального аналізу та уніфікації.

Важливість дослідження БРЖ зумовлена не лише впливом на добробут працівників, але й на загальну продуктивність та ефективність організацій. Врахування соціально-демографічних змін, таких як збільшення участі жінок у робочій силі, старіння працездатного населення та зміна культурних цінностей, є невід'ємною частиною сучасного підходу до вирішення проблем, пов'язаних з балансом між роботою та особистим життям.

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 [1]. 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, самотніх 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 [2], 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 [3] 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 [4] визначає баланс між роботою та особистим життям як «низький рівень міжрольового конфлікту та високий рівень міжрольового сприяння» з точки зору компонентного підходу.

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.

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.

### **Література:**

1. 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.
2. Greenhaus, Collins, & Shaw. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003. № 63(3). Pp. 510–531.
3. Grzywacz, & Carlson. Conceptualizing work—family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 2007. № 9(4). Pp. 455–471.
4. 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.