

*Iwona Wieczorek**

**DZIAŁANIA PRZEDSIĘBIORCÓW Z REGIONU ŁÓDZKIEGO
NA RZECZ BUDOWANIA RÓWNOWAGI MIĘDZY PRACĄ
ZAWODOWĄ A ŻYCIEM RODZINNYM PRACOWNIKÓW
(WYNIKI BADAŃ ANKIETOWYCH)**

Wprowadzenie

Wzajemne relacje pomiędzy pracą zawodową i życiem rodzinnym należy rozpatrywać wieloaspektowo. Praca i życie osobiste stanowią bowiem uzupełniające się priorytety. Przedsiębiorstwa powinny dostrzegać indywidualne potrzeby pracownika oraz rozwijać cechy i predyspozycje atrakcyjne z punktu widzenia pracodawcy. Może to zaowocować racjonalnym wykorzystaniem czasu pracy i podniesieniem produktywności, jeżeli charakter i tryb pracy będzie dopasowany do możliwości pracowników. Badania przeprowadzone wśród przedsiębiorców regionu łódzkiego pokazują, że konflikt relacji praca–rodzina można zacząć rozwiązywać poprzez działania organizacyjne.

Celem opracowania jest przegląd sytuacji w kontekście poruszanej problematyki w badanych przedsiębiorstwach oraz zwrócenie uwagi na wykorzystanie różnorodnych instrumentów ujmowanych w kategorii środków zaradczych, które zostały już w nich zastosowane.

1. Struktura badanej próby

Badanie zostało przeprowadzone w maju 2006 r. Uczestniczyły w nim 182 podmioty gospodarcze z regionu łódzkiego. Ankieta skierowana została do kierowników działów personalnych, kadry zarządzającej, właścicieli firm.

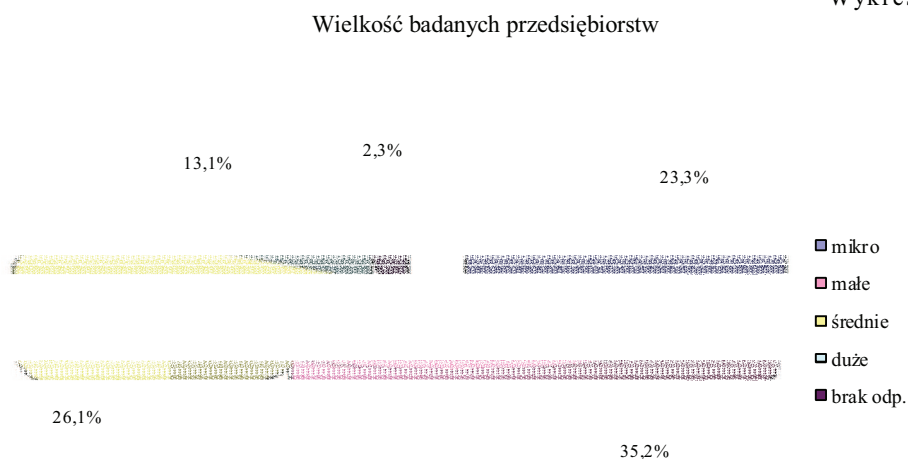
Celem podjętych badań była próba odpowiedzi na pytanie, czy i w jakim zakresie w polskich przedsiębiorstwach stosowane są działania w zakresie zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym pracowników.

Wśród badanych firm przeważały mikro i małe przedsiębiorstwa (łącznie 58,5%). Następną grupę stanowiły firmy średnie (26,1%), a najmniej licznie

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

(zgodnie ze strukturą przedsiębiorstw w Polsce) reprezentowane były przedsiębiorstwa duże (13,1%).

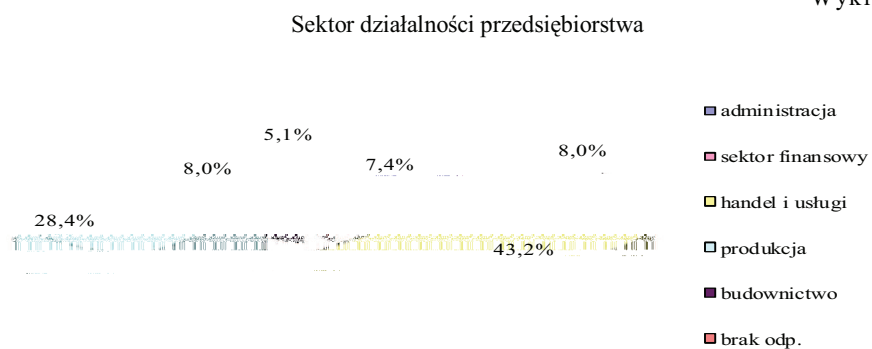
Wykres 1.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wśród badanych przedsiębiorstw najwięcej, bo aż 43,2%, pochodzi z sektora handlu i usług, kolejną grupę stanowią firmy produkcyjne (28,4%). W podobnym stopniu reprezentowane są organizacje sektora finansowego, budownictwa oraz administracji (po ok. 8%).

Wykres 2.

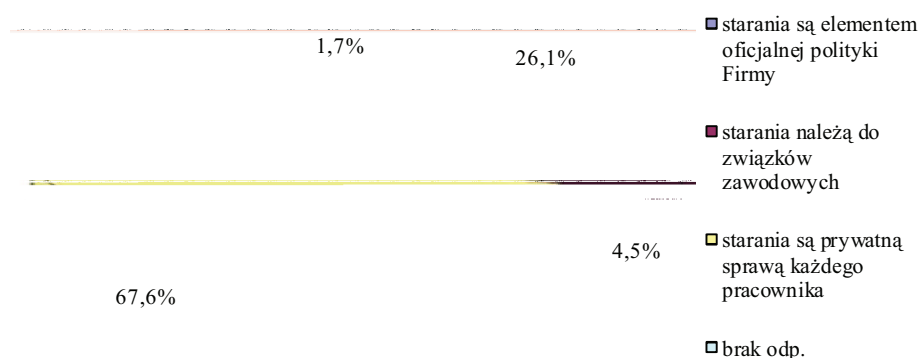


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

2. Problemy równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym pracowników w opinii respondentów

Jak wynika z Wykresu 3., zdecydowana większość, bo 119 badanych firm (2/3 próby) twierdzi, że problem zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym pracowników jest prywatną sprawą każdego z nich. Starania o taką równowagę są elementem oficjalnej polityki personalnej tylko dla co czwartej firmy/institucji (46 wskazań). Natomiast w ośmiu z badanych przedsiębiorstw (niespełna 5%) wskazano na odpowiedź, że starania o taką równowagę należą do związków zawodowych. Można więc stwierdzić, że ankietowane firmy w zasadzie nie wychodzą na przeciw potrzebom godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych swoich pracowników. Te problemy są w zasadzie poza obszarem zainteresowań organizacji.

Wykres 3.
Podejście do zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem pozazawodowym pracowników



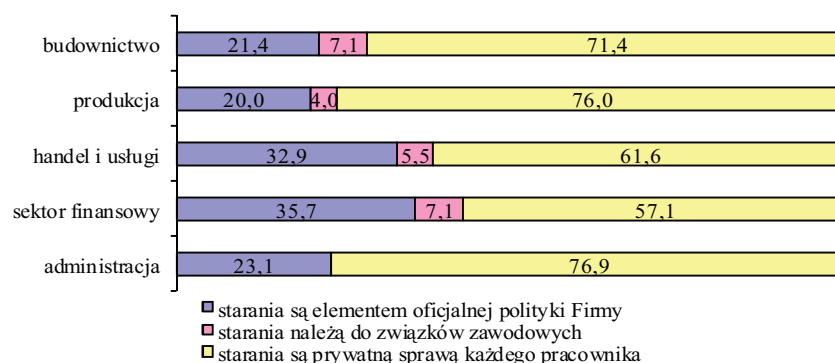
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W zasadzie zapewnianie równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym jako element oficjalnej polityki firmy w największym zakresie występuje w sektorze finansowym oraz w handlu i usługach — mniej więcej co trzecia firma/institucja deklaruje takie podejście. W innych sektorach analogiczny odsetek oscyluje wokół 20%. Jednak, jak już wcześniej podkreślano, bez względu na sektor działalności kwestie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym zostawia się zwykle pracownikom. Jak wynika z Wykresu 4., na rolę związków zawodowych

w omawianej problematyce wskazuje się rzadko (stosunkowo najczęściej w sektorze finansowym i budownictwie, zaś w ogóle nie ma to znaczenia w administracji).

Wykres 4.

Sektor działalności a podejście do problemów zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym (w %)



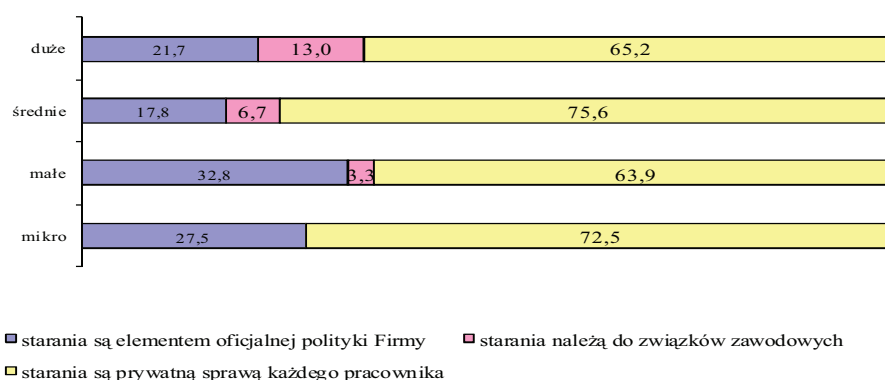
$p=0,182$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Podejście do problemów zapewnienia równowagi praca–życie jest nieco inne w firmach różnej wielkości. Wśród firm mikro i małych znikomy lub zerowy jest udział związków zawodowych w tych staraniach, podczas gdy 13% przedstawicieli firm dużych wykazało taką ich rolę. Wśród firm średnich odsetek ten był dwukrotnie niższy. Jednak niezależnie od wielkości firmy najwięcej respondentów uważa, że starania te są prywatną sprawą każdego pracownika. Powoduje to, że zależność ta nie jest istotna statystycznie ($p=0,712$).

Wykres 5.

Wielkość przedsiębiorstwa a podejście do problemów zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym



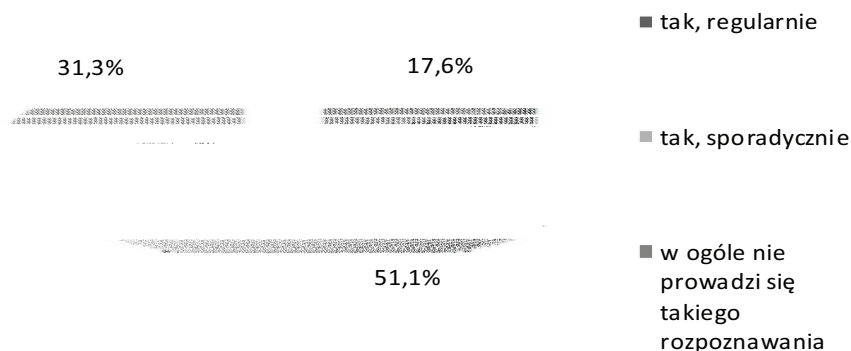
$p=0,712$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Kolejnym aspektem badań była ocena działań prowadzonych przez podmioty gospodarcze w kierunku rozpoznania potrzeb i oczekiwań pracowników dotyczących zachowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Dziewięćdziesięciu respondentów (ponad połowa) stwierdziło, że sporadycznie podejmowane są u nich tego typu działania. Zaskakujące jest to, że co trzecie przedsiębiorstwo w ogóle nie prowadzi badań i rozpoznawania takich potrzeb, a regularne działania tego typu deklaruje jedynie ok. 18% firm/instytucji (patrz Wykres 6.).

Wykres 6.

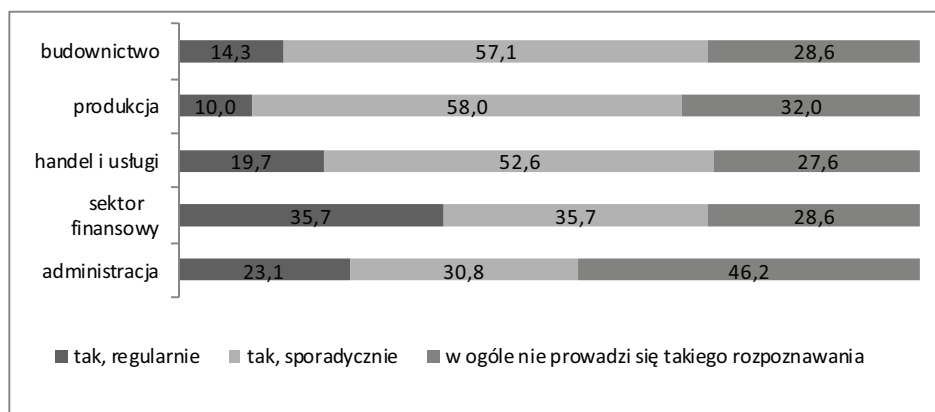
Opinia na temat podejmowania w firmie działań w celu bliźszego rozpoznania potrzeb i oczekiwań pracowników dot. zachowania równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 7.

Sektor działalności firmy a podejmowanie działań w celu rozpoznania potrzeb pracowników



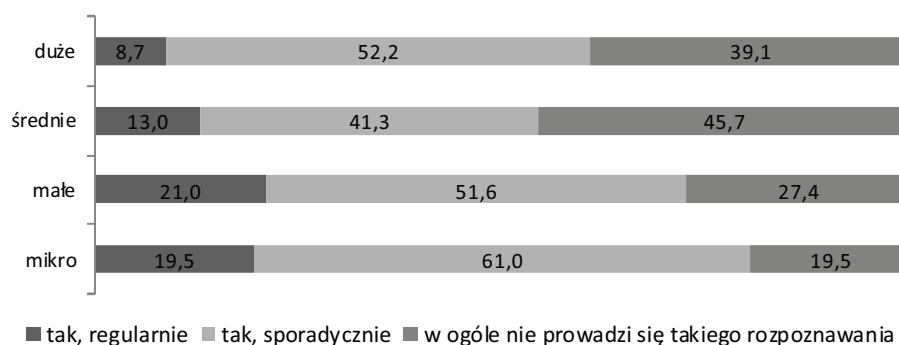
$p=0,390$

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z Wykresu 7., podejmowanie odpowiednich działań w zakresie rozpoznawania potrzeb i oczekiwań pracowników w zakresie zapewnienia równowagi praca–życie jest nieco inne w zależności od sektora działalności. Najrzadziej działania takie podejmuje się w administracji — w prawie połowie instytucji w ogóle nie prowadzi się tego typu rozpoznania. Z kolei regularne działania prowadzone są najczęściej w sektorze finansowym (35,7% wskazań), podczas gdy po ok. 60% przedstawicieli firm produkcyjnych i budowlanych twierdzi, że takie starania podejmowane są sporadycznie (regularnie prowadzone są one w zaledwie 10–15% przedsiębiorstwach tych sektorów).

Wykres 8.

Wielkość przedsiębiorstwa a podejmowanie działań w celu rozpoznania potrzeb pracowników



$p=0,171$

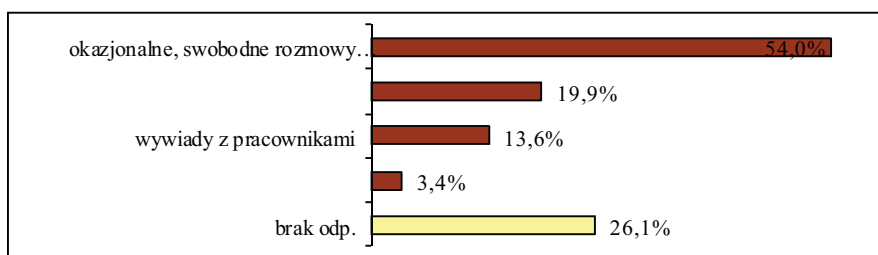
Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Z przedstawionych na Wykresie 8. danych wynika, że podejście do rozpoznawania potrzeb i oczekiwań pracowników jest nieco inne w firmach różnej wielkości. Co zaskakujące, stosunkowo najczęściej regularne badania prowadzi się w firmach mikro i małych (po ok. 20%), podczas gdy tylko 8,7% przedstawicieli firm dużych deklarowało takie działania. Jednak niezależnie od wielkości firmy najwięcej respondentów uważa, że działania takie podejmowane są sporadycznie lub nie prowadzi się ich wcale (szczególnie jest to wyraźne w przypadku firm średnich — prawie połowa wskazań).

W zasadzie brak jest sformalizowanych działań w zakresie rozpoznawania oczekiwań i potrzeb pracowników wśród badanych firm, ponieważ głównym źródłem informacji są swobodne, okazjonalne rozmowy przełożonego z podwładnym. Często też takie informacje są przekazywane z inicjatywy samego pracownika. Do sformalizowanych działań typu: wywiady z pracownikami, badania ankietowe przyznaje się łącznie 17% ankietowanych firm.

Wykres 9.

Źródła informacji w zakresie rozpoznawania oczekiwań i potrzeb pracowników w zakresie PPŻ

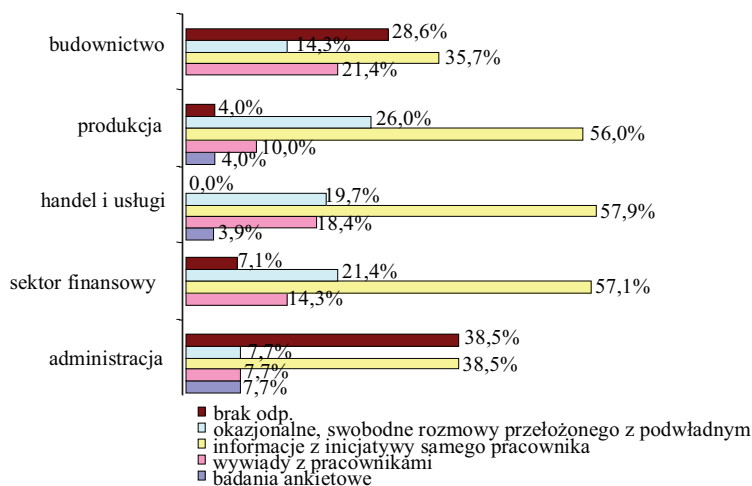


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W zakresie rozpoznawania potrzeb i oczekiwań zatrudnionych osób w sektorach: handlu i usług (57,9%), finansowym (57,1%) i produkcyjnym (56,0%) odsetki wskazań na „informacje z inicjatywy samego pracownika” są bardzo zbliżone. Świadczyć to może o lepszej komunikacji i zdrowych relacjach między przełożonym a podwładnymi. Natomiast znacznie mniej osób w sektorach administracji (36,5%) i budownictwa (35,7%) decyduje się na taką rozmowę. Być może osoby w nich zatrudnione nie mają potrzeby albo możliwości zgłaszania takich problemów.

Wykres 10.

Sektor działalności a źródła informacji w zakresie rozpoznawania oczekiwań i potrzeb pracowników w zakresie PPŻ

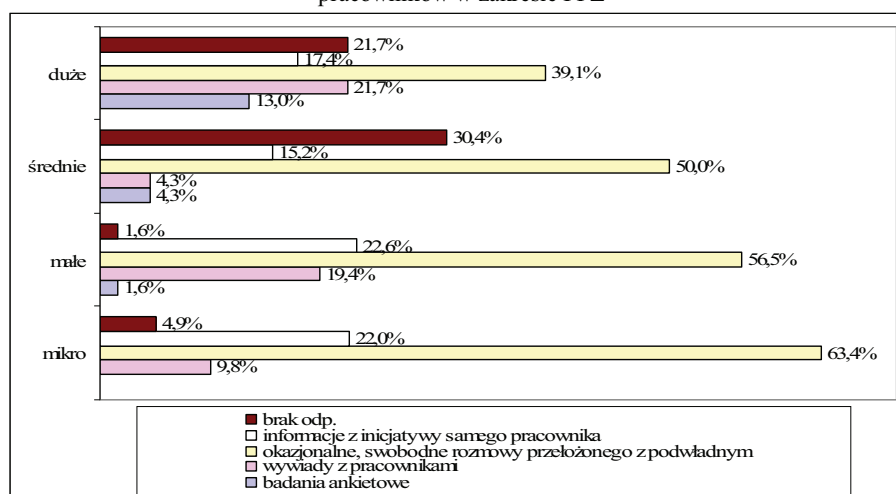


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak kształtuje się rozkład odpowiedzi, jeżeli weźmiemy pod uwagę wielkość przedsiębiorstwa? Jak wynika z Wykresu 11., odsetek organizacji, w których pracownicy zgłaszają swoje oczekiwania w zakresie zaspokajania potrzeb dotyczących równowagi między życiem zawodowym i prywatnym przy okazji okazjonalnych, swobodnych rozmów ze swoimi przełożonymi, maleje wraz ze wzrostem wielkości firmy — wskazały na to dwie na trzy z ankietowanych osób z mikroprzedsiębiorstw wobec już tylko niespełna 40% w przypadku firm dużych. Wydaje się to zgodne z analizą poprzedniego wykresu, gdyż sektor handel i usługi typowy jest dla mikro, małych i średnich przedsiębiorstw. W mniejszych jednostkach, w których struktura organizacyjna jest mniej złożona, pracownicy mają lepsze możliwości do bezpośredniej, nieformalnej wymiany poglądów z przełożonymi, podczas gdy w dużych i średnich firmach wymaga to zwykle bardziej sformalizowanych spotkań. Rzutuje to na rozkład odpowiedzi na powyższe pytanie. Warto również zwrócić uwagę na wysokie w średnich i dużych przedsiębiorstwach odsetki osób, które nie udzieliły odpowiedzi na tak postawione pytanie. Zniekształca to nieco wyciągane wnioski.

Wykres 11.

Wielkość przedsiębiorstwa a źródła informacji w zakresie rozpoznawania oczekiwań i potrzeb pracowników w zakresie PPŻ

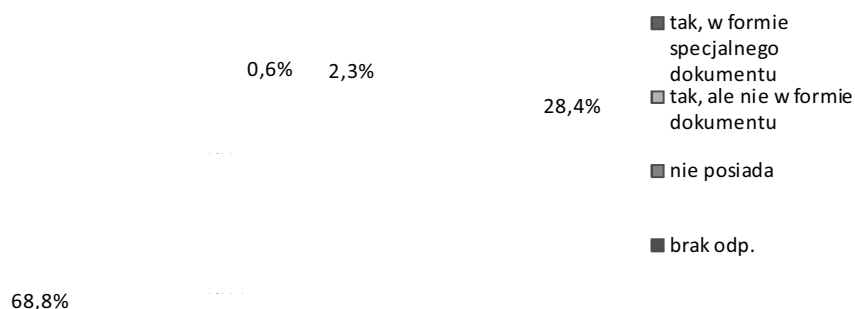


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z kolejnego wykresu, tylko co trzy na dziesięć przedsiębiorstw posiada program działania na rzecz wspomaganie pracowników, aby mogli utrzymywać równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym, przy czym zaledwie 4 w formie specjalnego dokumentu. Zdecydowana większość (68%) nie posiada takiego programu działania.

Wykres 12.

Struktura firm ze względu na fakt posiadania programu działania na rzecz wspomagania pracowników, by mogli utrzymywać równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z Tabeli 1., w zasadzie bez względu na wielkość badanego przedsiębiorstwa firmy te nie posiadają specjalnie opracowanych programów działania (od 61% wskazań w mikroprzedsiębiorstwach do ok. 80% w średnich). Warto jednak podkreślić, że jeśli taki program już powstaje w formie dokumentu, to znacznie częściej ma to miejsce w dużych i średnich firmach (4–9%) niż w małych i mikro (brak wskazań).

Tabela 1.

Wielkość przedsiębiorstwa a posiadanie programu działania na rzecz wspomagania pracowników, by mogli utrzymywać równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym (N=171)

Sytuacja w przedsiębiorstwie	Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa			
		mikro	małe	średnie	duże
Program w postaci formalnego dokumentu	2,3	0,0	0,0	4,3	9,1
Program w postaci niesformalizowanej	27,5	39,0	30,6	17,4	18,2
Brak programu	70,2	61,0	69,4	78,3	72,7
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ

Z kolei z punktu widzenia sektora działalności wyróżniają się przedsiębiorstwa produkcyjne i budowlane, jako że tylko w ich przypadku, omawiany program działań ma formę sformalizowanego dokumentu. W przypadku pozostałych firm/instytucji ok. 70% nie posiada w ogóle takiego programu (największy

odsetek odnotowano w przypadku administracji — prawie 70%, podczas gdy w budownictwie było to „tylko” ok. 43%).

Tabela 2

Sektor działalności przedsiębiorstwa a posiadanie programu działania na rzecz wspomaganie pracowników, by mogli utrzymywać równowagę między pracą zawodową a życiem prywatnym (N=167)

Sytuacja w przedsiębiorstwie	Ogółem	Sektor działalności przedsiębiorstwa				
		administracja	sektor finansowy	handel i usługi	produkcja	budownictwo
Program w postaci formalnego dokumentu	2,4	0,0	0,0	0,0	6,0	7,1
Program w postaci niesformalizowanej	29,3	23,1	28,6	30,3	24,0	50,0
Brak programu	68,3	76,9	71,4	69,7	70,0	42,9
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Źródło: Badania Katedry Pracy i Polityki Społecznej UŁ

W badaniu pytano również, czy odpis na zakładowy fundusz socjalny jest powiększany ponad wymagania ustawowe. W przypadku zdecydowanej większości firm (ponad 93%) sytuacja taka nie ma miejsca (por. Wykres 13.).

Wykres 13.

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy odpis na zakładowy fundusz socjalny jest w waszej firmie powiększony ponad wymagania ustawowe?”

1,7% 5,1%



93,2%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak pokazują Tabele 3. i 4., stosunkowo najczęściej odpis taki powiększany jest w dużych organizacjach (13,6% wskazań), zwykle z sektora budowlanego (21,4%).

Tabela 3

Wielkość przedsiębiorstwa a zwiększanie odpisu na zakładowy fundusz socjalny ponad wymagania ustawowe (N=169)

Sytuacja w przedsiębiorstwie	Ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa			
		mikro	małe	średnie	duże
Wielkość odpisu ponad wymagania ustawowe	5,3	2,6	4,8	4,3	13,6
Wielkość odpisu według wymagań ustawowych	94,7	97,4	95,2	95,7	86,4
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

p=0,351

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Tabela 4

Sektor działalności przedsiębiorstwa a zwiększanie odpisu na zakładowy fundusz socjalny ponad wymagania ustawowe (N=164)

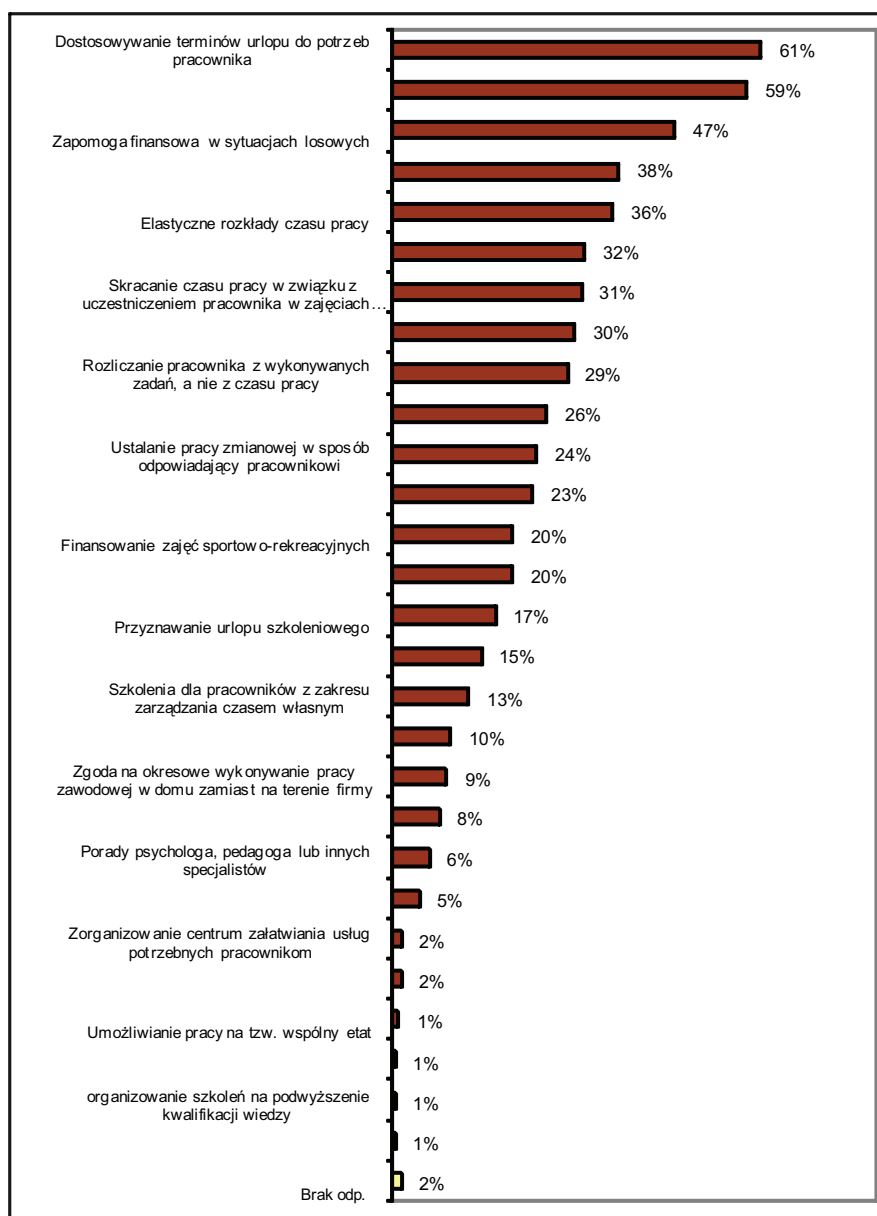
Sytuacja w przedsiębiorstwie	Ogółem	Sektor działalności przedsiębiorstwa				
		administracja	sektor finansowy	handel i usługi	produkcja	budownictwo
Wielkość odpisu ponad wymagania ustawowe	5,5	0,0	7,1	5,5	2,0	21,4
Wielkość odpisu według wymagań ustawowych	94,5	100,0	92,9	94,5	98,0	78,6
Razem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

p=0,104

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Na pytanie o cele, na jakie przeznaczana jest nadwyżka funduszu socjalnego ponad wymagania ustawowe, badani odpowiadali, że całość środków przeznaczona jest na: finansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych, paczki świąteczne, imprezy integracyjne, zapomogi, pożyczki, a także na finansowanie ogólnego profilu działalności socjalnej. Z uwagi na bardzo niską liczbę odpowiedzi na to pytanie (zaledwie 8 wskazań na 176 badanych przedsiębiorstwach), bardziej szczegółowa analiza nie jest zasadna.

Działania podejmowane w celu umożliwienia pracownikom zachowania bądź przywrócenia równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

W celu umożliwienia pracownikom zachowania bądź przywracania równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym przedsiębiorstwa mogą podejmować szereg różnorodnych działań. Do najpowszechniej stosowanych wśród badanych firm należą:

- dostosowywanie terminów urlopów do potrzeb pracownika (61%),
- udzielanie dni wolnych na załatwianie spraw prywatnych (59%),
- zapomoga finansowa w sytuacjach losowych (47%),
- dofinansowywanie urlopu wypoczynkowego (38%),
- elastyczne rozkłady czasu pracy (36%).

Badani stosunkowo rzadko wskazywali na możliwość organizowania codziennych dojazdów pracownika do pracy, przeglądy i naprawy samochodu należącego do pracownika w warsztacie firmy, porady psychologa, pedagoga lub innych specjalistów, zorganizowanie centrum załatwiania usług potrzebnych pracownikom. Szczegółowe wskazania przedstawiono na Wykresie 14.

Jak pokazuje Tabela 5., przedstawiciele administracji wskazywali przede wszystkim na dostosowywanie terminów urlopu wypoczynkowego do potrzeb pracowników oraz dofinansowywanie urlopu wypoczynkowego (po 9 wskazań), a także udzielanie dni wolnych na załatwienie spraw prywatnych oraz zapomogi finansowe w sytuacjach losowych (po 7 wskazań). Z kolei reprezentujący sektor finansowy wskazywali na szerszy wachlarz działań, przy czym dominującą formą wsparcia było dofinansowanie urlopu wypoczynkowego (9 wskazań), rozliczanie pracownika z wykonywanych zadań, a nie z czasu pracy (8 firm), a także elastyczne rozkłady czasu pracy, dostosowywanie terminów urlopu do potrzeb pracownika, ustalanie pracy zmianowej w sposób odpowiadający pracownikowi oraz zapomogi finansowe (po 7 firm). Zbliżone tendencje odnotowano w dwóch kolejnych sektorach: handlu i usługach oraz w sektorze produkcyjnym. Najczęściej wymieniano: dostosowywanie terminów urlopu do potrzeb pracownika oraz udzielanie dni wolnych na załatwienie spraw prywatnych (po ok. 60% wskazań). W prawie połowie firm tych sektorów udzielane są także zapomogi finansowe.

Tabela 5.

Sektor działalności a działania podejmowane przez firmę w celu umożliwienia pracownikom zachowania bądź przywrócenia równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym

	administracja	sektor finansowy	handel i usługi	produkcja	budownictwo
Prywatna opieka medyczna finansowana przez firmę	0	4	13	5	3
Elastyczne rozkłady czasu pracy	3	7	31	17	4
Umożliwianie pracy niepełnoetatowej	1	1	1	1	1
Umożliwianie pracy na tzw. wspólny etat			2		
Udzielanie urlopu bezpłatnego do trzech miesięcy	1	1	12	14	5
Udzielanie urlopu bezpłatnego powyżej trzech miesięcy	0	0	7	7	7
Udzielanie dni wolnych na załatwienie spraw prywatnych	7	3	46	31	10
Zgoda na okresowe wykonywanie pracy zawodowej w domu zamiast na terenie firmy	1	1	6	7	1
Dostosowywanie przydzielanych zadań do możliwości wykonawczych pracownika	2	4	25	15	9
Rozliczanie pracownika z wykonywanych zadań, a nie z czasu pracy	1	8	23	13	3
Pomoc w sfinansowaniu kosztów studiów wyższych/podyplomowych	1	6	15	13	3
Ustalanie pracy zmianowej w sposób odpowiadający pracownikowi	0	7	15	18	1
Skracanie czasu pracy w związku z uczestnictwem pracownika w zajęciach szkoleniowych	4	5	20	17	7
Finansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych	2	3	15	12	3
Przyznawanie urlopu szkoleniowego	5	5	10	3	5
Atrakcyjna, nisko oprocentowana pożyczka	4	6	23	14	4
Zapomoga finansowa w sytuacjach losowych	7	7	37	23	5
Miejsce dla dziecka w żłobku lub przedszkolu przyzakładowym	0	0	0	3	0
Dofinansowywanie wypoczynku urlopowego	9	9	24	19	3
Dostosowywanie terminów urlopu do potrzeb pracownika	9	7	48	30	8
Organizowanie codziennych dojazdów pracownika do pracy	0	2	5	6	4
Przeglądy i naprawy samochodu	0	1	5	0	1

	administracja	sektor finansowy	handel i usługi	produkcja	budownictwo
należącego do pracownika w warsztacie firmy					
Porady psychologa, pedagoga lub innych specjalistów	1	1	5	2	1
Zorganizowanie centrum załatwiania usług potrzebnych pracownikom	0	0	1	2	0
Szkolenia dla pracowników z zakresu zarządzania czasem własnym	0	6	7	6	2
Dofinansowanie do kursów językowych	0	0	1	0	0
Organizowanie szkoleń na podwyższenie kwalifikacji wiedzy	0	0	1	0	0
Udostępnienie parku maszynowego w celu szycia odzieży dla samych pracowników lub członków ich rodzin	0	0	0	1	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 15.

Wielkość przedsiębiorstwa a działania podejmowane przez firmę w celu umożliwienia pracownikom zachowania bądź przywrócenia równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym (w%)

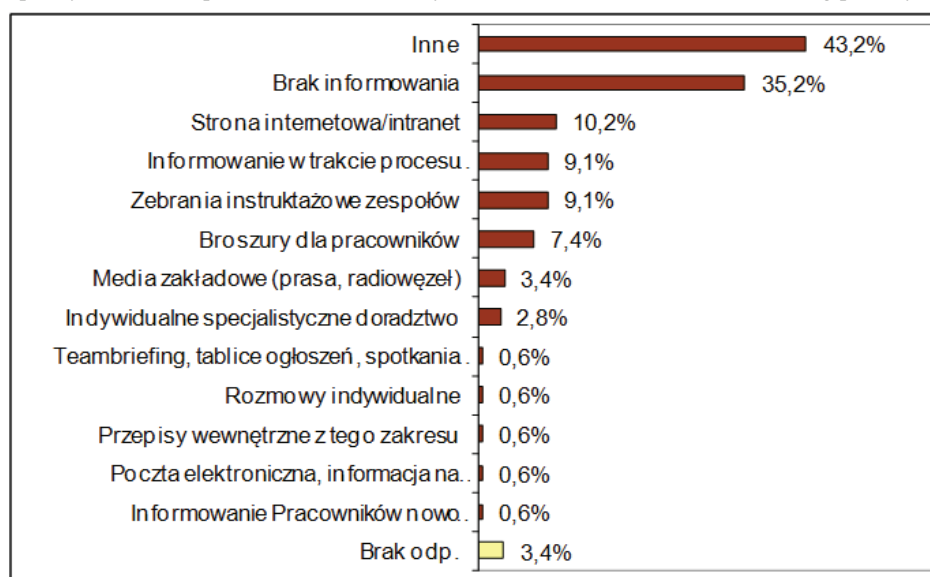


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Analizując rodzaj działań podejmowanych przez firmę w celu umożliwienia pracownikom zachowania bądź przywrócenia równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym przez pryzmat wielkości przedsiębiorstw, można zauważyć, że najmniejsze różnice między firmami różnej wielkości występują w kwestii dostosowywania urlopów do potrzeb pracowników oraz rozliczania pracowników z wykonywanych zadań, a nie z czasu pracy. Warto zwrócić uwagę, że w dużych firmach (przynajmniej tych objętych próbą) nie wyraża się zgody na okresowe wykonywanie pracy w domu ani na tzw. wspólny etat (nie tworzy się również żłobków i przedszkoli przyzakładowych, choć i w firmach mniejszych również wskazania takie są nieliczne). Natomiast częściej niż w mniejszych firmach pracownikom oferuje się prywatną opiekę medyczną. W dużych i średnich firmach częściej niż w małych i mikro przedsiębiorstwach stosuje się dofinansowywanie urlopu wypoczynkowego, atrakcyjne, nisko oprocentowane pożyczki oraz zapomogi finansowe w sytuacjach losowych, pomoc w sfinansowaniu kosztów studiów, a także finansowanie zajęć sportowo-rekreacyjnych. Z kolei w makro i małych przedsiębiorstwach chętniej niż w innych udziela się dni wolnych na załatwienie spraw prywatnych (por. Wykres 15.).

Wykres 16.

Sposoby informowania pracowników o ofercie różnych form działania na rzecz tworzenia równowagi praca–życie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

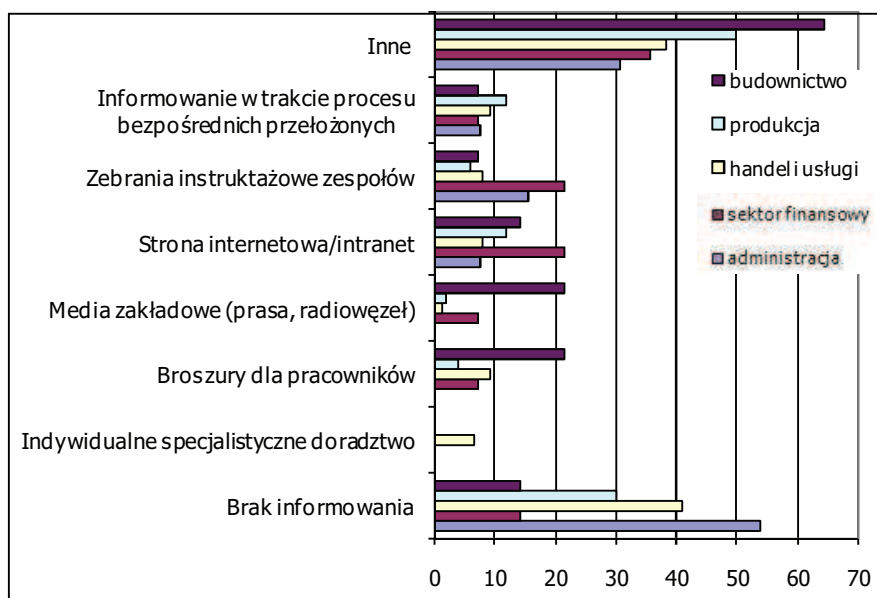
W zasadzie brak jednolitych i przejrzystych form informowania pracowników o ofercie i różnych formach działania na rzecz tworzenia równowagi praca–życie. Na brak informowania wskazało 35,2% respondentów. Stronę internetową i Intranet wykorzystuje 10,2% firm, po 9,1% wskazań miały odpowiedzi: zebrania instrukt ażowe

zespołów oraz informowanie w trakcie procesu bezpośrednich przełożonych. Natomiast zdecydowanie najniższy odsetek wskazań (0,6%) odnotowano w przypadku: teambriefing, tablice ogłoszeń, rozmowy indywidualne, przepisy wewnętrzne, poczta elektroniczna, informacja na tablicy ogłoszeń, informowanie pracowników nowozatrudnionych (patrz Wykres 16.).

Firmy budowlane najczęściej informacje takie przekazują przede wszystkim poprzez media zakładowe, broszury dla pracowników (wyróżniają się pod tym względem na tle innych sektorów), a także stronę internetową bądź Intranet. Wysoki jest odsetek wskazań na wariant „inne”, nie konkretyzujący jednak, co mają na myśli. Sektor finansowy z kolei wyróżnia się znaczeniem zebrań instruktażowych dla pracowników oraz Internetu/Intranetu w tym zakresie. W sektorze przemysłowym, podobnie jak w handlu i usługach, natomiast dominuje (choć niezbyt silnie) informowanie przez bezpośrednich przełożonych, znikome znaczenie mają media zakładowe. W firmach sektora handlu i usług wyjątkowo wykorzystywane jest specjalistyczne doradztwo indywidualne. Na uwagę zasługuje również fakt, iż wśród instytucji administracyjnych aż ponad połowa wypełniających kwestionariusz wskazała na brak informowania o działaniach na rzecz tworzenia równowagi praca–życie.

Wykres 17.

Sektor działalności a sposób informowania pracowników o ofercie różnych form działania na rzecz tworzenia równowagi praca–życie

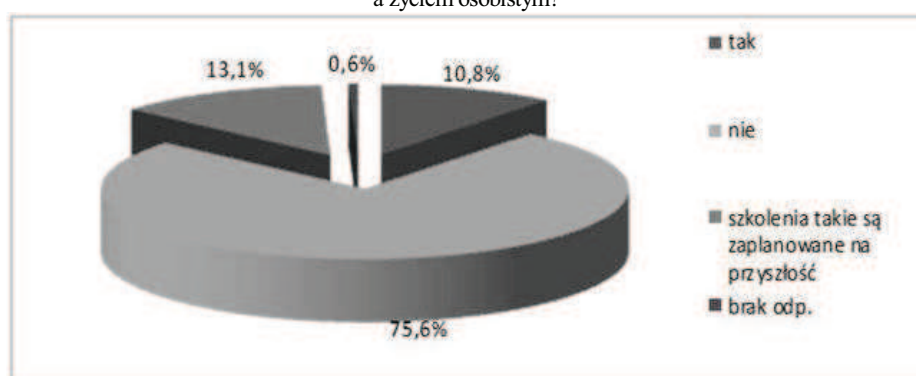


Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z Wykresu 18., aż w trzech na czterech przedsiębiorstwach (łącznie 133) nie organizowano szkoleń z zakresu budowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym. Szkolenia tego typu były bądź będą zorganizowane w najbliższej przyszłości jedynie w co czwartym przedsiębiorstwie/institucji. Większość respondentów nie wskazywała przy tym, kto brał udział w takim szkoleniu.

Wykres 18.

Rozkład odpowiedzi na pytanie „Czy Firma zorganizowała w 2005 roku szkolenia dla pracowników, na których byłyby przedstawiane zasady i możliwości budowania równowagi między pracą zawodową a życiem osobistym?”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Jak wynika z Wykresu 19., do najważniejszych problemów postrzeganych przez badanych pracodawców można zaliczyć:

- zatrzymywanie utalentowanych pracowników (31,3%),
- zbyt dużą liczbą godzin pracy (27,8%),
- trudności w sferze motywowania pracowników (26,1%),
- obniżoną produktywność, wydajność pracy, jakość (22,2%).

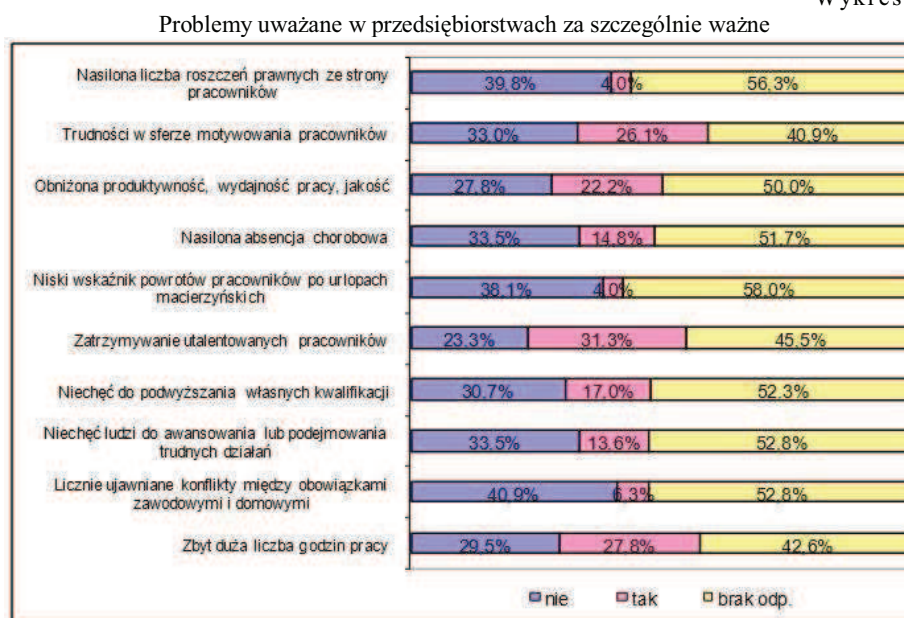
Natomiast następujące kwestie zostały uznane za mało ważne problemy:

- nasiloną liczbę roszczeń prawnych ze strony pracowników (39,8%),
- niski wskaźnik powrotu pracowników po urloпах macierzyńskich (38,1%),
- niechęć ludzi do awansowania lub podejmowania trudnych działań (33,5%),
- niechęć do podwyższania własnych kwalifikacji (30,7%).

Problemy, które zostały wskazane przez respondentów jako ważne dla przedsiębiorstwa, są również wskazywane jako te, wobec których podjęto jakieś działania dążące do rozwiązania. Przyjęto zasady i procedury postępowania w następujących kwestiach:

- zatrzymywanie utalentowanych pracowników (43,8%),
- trudności w sferze motywowania pracowników (33%),
- zbyt duża liczba godzin pracy (30,7%),
- obniżona produktywność, wydajność oraz jakość pracy (25,6%).

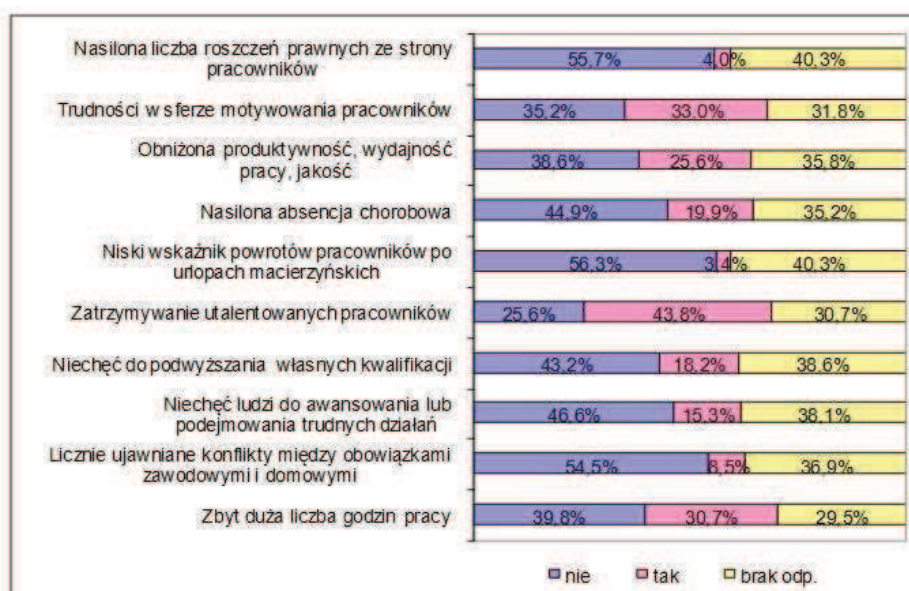
Wykres 19.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 20.

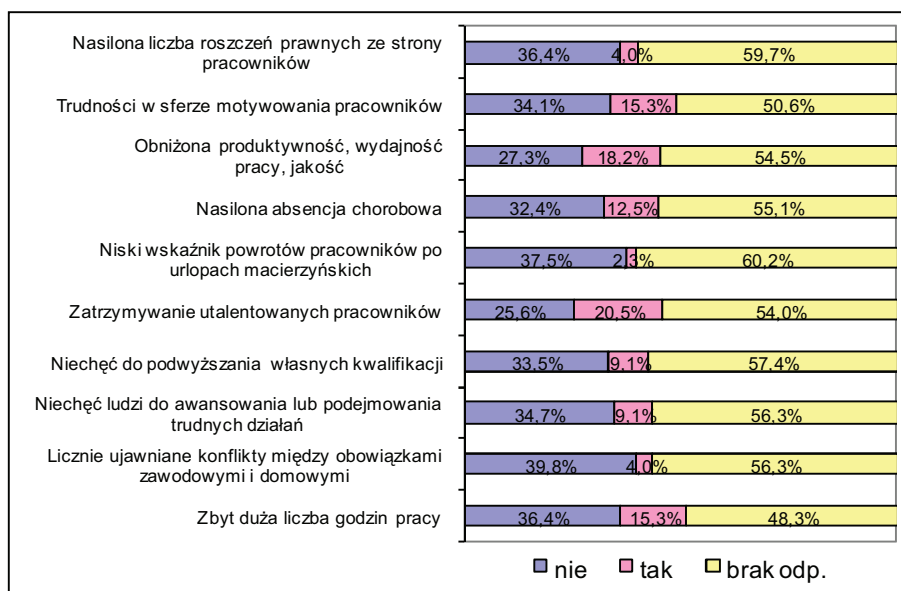
Problemy, wobec których przyjęto w firmie jakieś zasady i procedury postępowania



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

Wykres 21.

Wyniki pomiaru skuteczności podejmowanych działań



Źródło: Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań.

3. Podsumowanie

Rozwój programów praca–życie może nastąpić w wyniku budowania relacji z pracownikami i analizie efektywności ich pracy. Należy dostrzegać indywidualne potrzeby pracownika, aby móc w elastyczny sposób pomóc w godzeniu czasu poświęconego pracy z czasem na życie pozazawodowe. Jak wynika z przeprowadzonych badań niestety zdecydowana większość pracodawców twierdzi, że problem zapewnienia równowagi między pracą zawodową a życiem rodzinnym pracowników jest prywatną sprawą każdego z nich. Problematyka ta jako elementem oficjalnej polityki firmy w największej mierze występuje w sektorze finansowym oraz w handlu i usługach. W zasadzie firmy nie znają również oczekiwań i potrzeb pracowników dotyczących tej kwestii. Bez względu na wielkość przedsiębiorstwa, brak w nich specjalnie opracowanych programów działania w formie specjalnie opracowanych dokumentów. Chlubnym wyjątkiem są firmy budowlane i produkcyjne. W celu umożliwienia pracownikom przywracania równowagi między pracą zawodową a ich życiem osobistym w badanych firmach najczęściej dostosowuje się terminy urlopów do potrzeb pracownika, udziela się dni wolnych na załatwienie spraw prywat-

nych. W dużych i średnich firmach częściej oferuje się pracownikom opiekę medyczną. W świetle przeprowadzonych badań nie można wyrazić pozytywnej opinii o działaniach pracodawców regionu łódzkiego na rzecz godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych przez ich pracowników.

Iwona Wieczorek

**ACTIVITIES UNDERTAKEN BY ENTREPRENEURS IN THE ŁÓDŹ REGION
TO BUILD THEIR EMPLOYEES' WORK-LIFE BALANCE (ACCORDING TO THE
SURVEYS' RESULTS)**

(Summary)

Building relations with employees and analysing their performance may result in the development of work-life programmes. As shown by the survey, the definite majority of the interviewed employers believe that each employee is personally responsible for keeping their work and personal lives in balance. Accordingly, the investigated firms practically have no knowledge of what their employees expect and need in this area. They mostly offer their employees holidays in the requested periods and sporadic days of absence, so that the employees can take care of their personal matters. Based on the survey's results, the actions taken by the Łódź region employers to help their workers reconcile careers and family life cannot be positively evaluated.