



ŠEIMOS KLAUSIMAI IR DARBO IR ASMENINIO GYVENIMO DERINIMAS

1. Įvadinė informacija

Per pastaruosius kelerius dešimtmečius labai pakito darbo rinka ir demografinės darbuotojų charakteristikos. Vietoj šeimų, pagrįstų tradicine samprata, kad pragyvenimui uždirba vyras, įsivyrėja poros, kuriose uždirba abu partneriai, ir nepilnos šeimos^{1, 2, 3}. Kalbant apie darbo aplinką, organizacijos siekia didesnio darbuotojų lankstumo⁴ ir produktyvumo⁵. Tradicinį principą „darbas visam gyvenimui“ pakeitė ekonominė aplinka, kuriai būdingas nestabilumas ir neužtikrintumas dėl darbo vietos⁵. Darbuotojų požiūris į darbą ir su juo susiję lūkesčiai taip pat pasikeitė. Nauja orientacija į mokymąsi visą gyvenimą, asmeninį tobulėjimą ir karjeros plėtrą, taip pat didesnis informuotumas apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą ir tokio derinimo poreikis padarė poveikį organizacijoms ir paskatino diegti įvairią politiką, pvz., lankstaus darbo politiką^{2, 4}. Dėl šių demografinių, užimtumo ir organizacinių tendencijų ir vyrams, ir moterims auga reikalavimai šeimoje, namų ūkyje ir darbe³.



Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas yra plataus masto sudėtingas reiškinys, kurio vienos bendros apibrėžties nėra^{4, 6}. H. J. Greenhausas ir bendraautorai⁶ darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą apibrėžia kaip „tai, kokių mastu asmuo suderina darbinę veiklą su šeiminiu gyvenimu ir yra vienodai patenkintas savo vaidmeniu darbe ir šeimoje“. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą sudaro trys komponentai⁶:

- **laiko dermė** – vienodas laiko paskirstymas darbo ir šeiminio gyvenimo funkcijoms;
- **dalyvavimo dermė** – vienodas psichologinis dalyvavimas atliekant ir darbo, ir šeiminio gyvenimo funkcijas;
- **pasitenkinimo dermė** – vienodas pasitenkinimas darbo ir šeiminio gyvenimo funkcijomis.

Todėl, norint suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą, reikia atsižvelgti į minėtus komponentus.

Kai žmonėms sunkiai sekasi tenkinti reikalavimus, kurie jiems keliami darbe ir šeimoje, dermės gali nelikti. **Konfliktas tarp darbo ir šeiminio gyvenimo** gali būti apibrėžiamas kaip streso, kylančio dėl nesuderinamų darbo ir šeimos poreikių, šaltinis⁷. Jis gali būti dviejų rūšių:

- konfliktas darbe dėl šeimos ir
- konfliktas šeimoje dėl darbo.

Konfliktą tarp darbo ir šeiminio gyvenimo gali lemti:

- laikas;
- įtampa; ir
- elgesys^{5, 7}.

Tyrimuose ir politikoje, skirtoje darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui, susitelkiama į šio reiškinio priežastis, padarinius ir į tai, kaip gerinti padėtį šioje srityje. Šiame straipsnyje bus aptariami darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo pokyčiai darbo pasaulyje, motyvaciniai veiksniai, lemiantys poreikį derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, taip pat pateikiama praktinių patarimų darbdaviams ir darbuotojams.

2. Besikeičiantis darbo ir šeimų pasaulis. Perspektyvos ir statistika

Europos Sąjungoje dirba 64,2 proc. gyventojų; 19,2 proc. dirba ne visą darbo laiką⁸. Per pastaruosius 20 metų Europoje, ypač šalyse, kuriose taikoma lankstaus darbo politika, darbo ne visą darbo laiką mastas auga⁹.

Įprasta aštuonių valandų darbo diena nebėra norma. Informacinių ir ryšių technologijų atsiradimas užtikrina, kad į darbo aplinką darbuotojai patekti gali bet kada. Be to, organizacijos ėmė diegti lanksčias darbo valandas ir pamaininį darbą². Nors apskritai dėl tokių pokyčių darbo aplinka smarkiai pakito, tarp šalių esama skirtumų.

Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas¹⁰ atliko tyrimą apie darbo laiko režimo pokyčius Europos šalyse 2009 m. 2009 m. vidutinis kolektyviniuose susitarimuose nustatytas savaitės darbo laikas Europos Sąjungoje sudarė 38,7 valandos. Tačiau, atsižvelgiant į tai, kiek valandų nurodė dirbantys darbuotojai, kurie dirba visą darbo dieną, matyti, kad 20 iš 28 šalių darbuotojai dirbo ilgiau, nei numatyta kolektyviniuose susitarimuose. Daugiausiai valandų darbuotojai faktiškai dirbo Rumunijoje, Maltoje, Liuksemburge ir Jungtinėje Karalystėje, o mažiausiai – Suomijoje, Airijoje, Prancūzijoje ir Italijoje¹¹. Be to, esama skirtumų tarp to, kiek valandų faktiškai dirba vyrai ir kiek – moterys. Vyrai ilgiau nei moterys dirba visose šalyse; vidutinis skirtumas 27 ES valstybėse narėse – 2,1 valandos. Sprendžiant iš šių statistinių duomenų, apskritai darbuotojai dirba ilgiau, tačiau tarp Europos šalių esama skirtumų.

Iš esmės pasikeitė ne tik tokie darbo aplinkos aspektai kaip darbo laikas ir darbo prieinamumas; pakito ir darbo turinys. Vis svarbiau, kad darbuotojai gebėtų prisitaikyti ir turėtų įvairių įgūdžių, taip pat sugebėtų dirbti pagal intensyvių grafiką². 27 ES valstybėse narėse apie 60 proc. darbuotojų mano, kad bent ketvirtį jų darbo laiko sudaro labai didelės spartos darbas¹¹.

Kaip minėta pirmiau, per pastaruosius keletą metų pasikeitė darbuotojų demografinės charakteristikos, susijusios su šeimine sudėtimi. E. I. Kotowskos ir bendraautorių⁵ atliktame šeiminio gyvenimo ir darbo Europos masto tyrime išsamiai išnagrinėtos pastarojo meto tendencijos. Autoriai nustatė, kad, nors skirtingose šalyse ir skirtingais gyvenimo etapais šeimos sudėtis smarkiai skiriasi, 35–49 metų amžiaus žmonių grupėje labiausiai paplitęs modelis yra pora su vienu vaiku. Namų ruošos krūvį pirmiausiai sudaro priežiūros pareigos; vaiko priežiūrai skiriama daugiau laiko nei artimųjų priežiūrai. Be to, per tyrimą nustatyta, kad įvairiose šalyse nelabai skiriasi, kiek laiko moterys praleidžia namuose. Skirtingų lyčių asmenys skirtingai vertina lyčių vaidmenis ir nelygybę, susijusią su namų ruošos užduotims skiriamu laiku. Be to, per tyrimą nustatyta, jog vyrai mano, kad jie atlieka mažiau namų ruošos darbų, o moterys mano, kad jos tų ruošos darbų atlieka daugiau, nei joms derėtų.

2.1. Konflikto tarp darbo ir asmeninio gyvenimo paplitimas

Europoje konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo yra paplitęs. Apskaičiuota, kad daugiau kaip ketvirtis europiečių kenčia nuo vienokio ar kitokio konflikto tarp darbo ir asmeninio gyvenimo⁵.

2.2. Laiko atžvilgiu

- 27 proc. darbuotojų Europos Sąjungoje manė, kad darbe jie praleidžia per daug laiko;
- 28 proc. manė, kad jie per mažai laiko praleidžia su šeima;
- 36 proc. manė, kad jie neturi laiko draugams ir kitiems socialiniams kontaktams;
- 51 proc. buvo įsitikinę, kad jie neturi pakankamai laiko savo hobiui ir interesams.

Vertinant skirtumą tarp lyčių, moterys buvo labiau linkusios nurodyti, kad jos turi per mažai laiko kasdienei veiklai, o vyrai – kad jie per daug laiko praleidžia darbe. Tačiau Šiaurės šalyse skirtumų tarp lyčių nenustatyta⁵. Daugeliui darbuotojų šeimos pareigas vykdyti sunku dėl darbo intensyvumo ir laiko; pavyzdžiui, 22 proc. nurodė, kad po darbo jie būna per daug pavargę imtis namų ruošos darbų, o 10 proc. nurodė, kad darbe praleidžiamas laikas turi įtakos jų pareigoms šeimoje. Tokį spaudimą moterys paminėjo dažniau nei vyrai⁵. Apie 50 proc. darbuotojų manė, kad dėl krūvio darbe ir (arba) namuose kyla konfliktas tarp šeimai ir darbui skiriamo laiko. Jokio spaudimo (nei darbe dėl šeimos, nei šeimoje dėl darbo) nepatyrė mažiau nei 10 proc. darbuotojų. Apskritai nustatyta, kad moterys šiek tiek dažniau patiria konfliktus dėl įtampos⁵.

3. Veiksniai, skatinantys derinti darbą ir asmeninį gyvenimą

3.1. Konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir sveikata

Konfliktą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo galima vertinti kaip vieną iš streso šaltinių¹. Tyrime nustatyta ir patvirtinta, kad konfliktas tarp darbo ir šeimos sferų asmenims turi keletą svarbių neigiamų padarinių. Nustatyta, kad konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo sietinas su įvairiais prastos sveikatos ir sumažėjusios gerovės rodikliais, kaip antai:

- prastesnė psichikos ir fizinė sveikata;
- mažesnis pasitenkinimas gyvenimu;
- didesnis stresas;
- didesnis emocinis pervargimas;
- mažesnis fizinis aktyvumas;
- didesnė tikimybė pradėti piktnaudžiauti alkoholiu;
- padidėjęs nerimo ir depresyvumo lygis;
- prastas apetitas; ir
- nuovargis^{1, 3, 12}.

Ir konfliktas darbe dėl šeimos, ir konfliktas šeimoje dėl darbo yra susijęs su neigiamais padariniais asmeniui. R. M. Frone ir bendraautorai¹ atliko tyrimą, kuriame išnagrinėjo santykį tarp konflikto darbe dėl šeimos bei konflikto šeimoje dėl darbo ir sveikatos būklės. Kaip paaiškėjo iš gautų rezultatų, abiejų tipų konfliktai yra susiję su depresija, prasta fizine sveikata ir piktnaudžiavimu alkoholiu. Šiame tyrime nenustatyta jokių didesnių skirtumų tarp lyčių. E. E. Kossek ir C. Ozeki¹³ nustatė, kad abiejų tipų konfliktas tarp darbo ir šeiminio gyvenimo neigiamai veikia pasitenkinimą darbu ir asmeniniu gyvenimu. Be to, ši sąsaja yra stipresnė moterų atveju. C. Canivet ir bendraautorai¹⁴ pavyzdyje iš Švedijos nustatė, kad konfliktas darbe dėl šeimos ir konfliktas šeimoje dėl darbo labai susijęs su pervargimu. Nors konfliktas tarp darbo ir šeiminio gyvenimo būdingesnis vyrams, didesnis pervargimas dėl tokio konflikto labiau būdingas moterims. P. Rupert, P. Stevanovic ir H. Hunley¹⁵ išnagrinėjo, kaip grupės praktikuojančių psichologų konfliktas tarp darbo ir šeiminio gyvenimo yra susijęs su jų patiriamu išsekimu. Kaip paaiškėjo iš tyrimo rezultatų, ir konfliktas šeimoje dėl darbo, ir konfliktas darbe dėl šeimos labai susijęs su išsekimu. Kalbant konkrečiai, konfliktas yra susijęs su prastesniais asmeniniais rezultatais, didesniu emociniu pervargimu ir depersonalizacija. Tačiau skirtumo tarp lyčių nenustatyta.

Be to, konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo siejamas ir su darboholizmu. C. Bonebright, D. Clay ir D. Ankenmannas¹⁶ ištyrė dviejų tipų darboholikų skirtumus pagal konfliktą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, pasitenkinimą gyvenimu ir gyvenimo prasmės pojūtį. Entuziastingus darboholikus ir neentuziastingus darboholikus galima apibūdinti kaip tuos, kurie daug dirba ir yra motyvuoti dirbti; tik pirmieji patiria didelį pasitenkinimą darbu, o pastarųjų pasitenkinimas darbu yra menkas. Per tyrimą atskleista, kad abiejų tipų darboholizmas lemia didesnę konfliktą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, tačiau entuziastingiems darboholikams labiau būdingas pasitenkinimas gyvenimu ir gyvenimo prasmės pojūtis¹⁶.

Šie tyrimai suteikia duomenų apie neigiamus konflikto tarp darbo ir asmeninio gyvenimo padarinius asmenims. Tačiau skiriasi nuomonės dėl to, ar esama skirtumų tarp lyčių. Neseniai atliktoje literatūros apžvalgoje S. Rose ir bendraautorai¹² priėjo prie išvados, kad neigiamus padarinius patiria abiejų lyčių asmenys, tačiau tokios sąsajos yra stipresnės moterims.

Konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ne tik sukelia problemų asmenims, bet ir kenkia organizacijoms.

3.2. Konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo ir jo padariniai organizacijoms

Darbuotojų patiriamas konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo organizacijose gali lemti grandininę reakciją¹². Nustatyta, kad konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo yra susijęs su:

- mažesniu darbuotojų pasitenkinimu darbu;

- didesne darbuotojų kaita ir dažnesniu neatvykimu į darbą;
- prastesniais darbo rodikliais ir didesniu darbe patiriamu stresu lygiu;
- ir ketinimu išeiti iš organizacijos.

„PricewaterhouseCooper“, pavyzdžiui, įgyvendino keletą darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo iniciatyvų. Ši bendrovė padėjo darbuotojams geriau kontroliuoti, kur, kada ir kaip jie dirba. Atitinkamai su darbo ir asmeninio gyvenimo derme susiję darbuotojų pasitenkinimo rodikliai išaugo 30 %¹⁸.

3.3. Konflikto tarp darbo ir asmeninio gyvenimo padariniai asmeniui ir organizacijai

Konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo gali turėti ekonominių padarinių asmeniui, visuomenei ir organizacijai. Apskaičiuota, kad dėl streso darbe JAV pramonė patiria 300 mlrd. JAV dol. (apie 226,7 mlrd. EUR) nuostolių per metus; tokias išlaidas, be kita ko, lemia dažnas neatvykimas į darbą ir sumažėjęs produktyvumas^{19, 20}. W. F. Stewartas, J. A. Ricci, E. Chee ir D. Morgansteinas²¹ apskaičiavo, kad sumažėjęs produktyvumas dėl šeimos sveikatos problemų JAV darbdaviams kainuoja 225,8 mlrd. JAV dol. (apie 170,6 mlrd. EUR). Jungtinėse Valstijose daugiau kaip pusė suaugusiųjų nurodė, kad šeimos pareigos jiems kelia stresą, o 55 proc. – kad per pastaruosius 3 mėnesius jie patyrė konfliktą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo²².

Konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo veikia ne tik organizacijas; toks konfliktas gali lemti, kad darbuotojai gali prarasti darbo užmokesį ir patirti gydymo išlaidų. Be to, darbuotojams gali susidaryti asmeninių išlaidų. A. G. Adamsas ir bendraautorai²³ nustatė, kad didesnio masto konfliktas tarp darbo ir asmeninio gyvenimo lemia mažesnę šeimos paramą, o didesnė šeimos parama lemia mažesnę konfliktą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo.

4. Praktiniai patarimai darbdaviams ir darbovietėms

Tolesniuose skirsniuose pateikiami su darbo valandomis susijusių priemonių, kurios padėjo padidinti darbo ir asmeninio gyvenimo dermę, pavyzdžiai. Tai darbas ne visą darbo laiką, kompensuojamos trumpesnės darbo valandos, lankstus darbo laikas ir koncentruotos darbo savaitės.

4.1. Darbas ne visą darbo laiką

Darbas ne visą darbo laiką gali būti vienas iš būdų sumažinti darbo valandų skaičių ir taip padidinti darbo ir asmeninio gyvenimo dermę. Tačiau tai gali lemti tam tikrus neigiamus padarinius, pvz., gali kilti pavojus, kad sumažės karjeros galimybių ir kad padidės darbo krūvis, nes reikalavimai atitinkamai nesumažėja²⁴.

4.2. Visiškai kompensuojamos trumpesnės darbo valandos

Švedijoje savaitės darbo valandų skaičius sumažintas nuo 8 iki 6 valandų nemažinant darbo užmokesčio, todėl darbuotojai turi daugiau laiko visuomeninei veiklai, ypač laiko draugams ir poilsiui²⁴.

4.3. Lanksčios darbo valandos

Lanksčios darbo valandos ir darbo grafiko pasirinkimas reiškia, kad darbuotojas gali pasirinkti darbo pradžios bei pabaigos laiką ir prašyti nustatyti tam tikrą reguliarių darbo grafiką. Tuo būdu darbuotojui suteikiamas didesnis pasirinkimas ir galimybė kontroliuoti padėtį. Sistema gali būti pagrįsta spausdintine versija arba taikoma naudojant kompiuterį. Kaip nustatyta keletu atvejų, tokia didesnė įtaka padeda geriau suderinti darbą ir asmeninį gyvenimą²⁵.

4.4. Koncentruotos darbo savaitės

Koncentruotos darbo savaitės reiškia darbo grafiką, kai darbo diena yra ilgesnė, tačiau savaitės darbo dienų skaičius sumažėja. Darbo valandų per savaitę skaičius yra toks pat. Tai galėtų būti keturios dvylikos valandų pamainos su trimis ar keturiais laisvadieniais. Tai suteikia daugiau laisvadienių, prarandama mažiau laiko kelionėms į darbą ir iš jo, tačiau darbo dienos tampa ilgesnės^{26, 43}.

1 lentelė: Teigiamas ir neigiamas skirtingų priemonių poveikis

Priemonė arba geroji patirtis	Teigiamas poveikis	Neigiamas poveikis
Darbas ne visą darbo laiką	Daugiau laiko šeimai ir socialinei veiklai	Mažesnis darbo užmokestis Pavojus, kad sumažės karjeros galimybių
Visiškai kompensuojamos trumpesnės darbo valandos	Daugiau laiko šeimai ir visuomeninei veiklai	Darbo suintensyvėjimo pavojus
Lanksčios darbo valandos (darbo grafiko pasirinkimas)	Galimas darbo valandų planavimas atsižvelgiant į šeimos ir asmeninius poreikius	Mažesnis nuspėjamumas
Koncentruotos darbo savaitės	Daugiau laisvadienių Mažiau laiko transporte	Daugiau valandų darbo dienomis

Šaltinis: (24, 25, 26)

4.5. Darbovietės politika darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo srityje

Formalios darbovietės politikos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo srityje sudėtinės dalys gali būti tokios:

4.5.1. Organizacinė praktika

Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politika gali būti pritaikyta skirtingų organizacijų poreikiams, atsižvelgiant į organizacijos ir jos darbuotojų kultūrą, demografinę sudėtį ir poreikius. Gali būti taikomi tokie principai²⁷:

- lankstus darbo laikas, pvz., pasidalijimas darbu, lankstus darbo dienos režimas ir darbas ne visą darbo laiką;
- lanksti atostogų tvarka, pvz., karjeros pertraukos, kūrybinės atostogos ir tėvystės atostogos;
- nuotolinio darbo galimybė;
- informavimas apie galimybes;
- vaikų priežiūra išskirtinėmis aplinkybėmis.

4.5.2. Procedūros

Suderintos procedūros ir politika gali padėti tvarkyti išimtis, mažinti užklausų skaičių, užtikrinti vienodą požiūrį į visus darbuotojus ir tiesioginiams vadovams padėti taikyti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką²⁷. Tai gali būti tokios procedūros:

- apklausa darbuotojų poreikiams iširti;
- informacijos apie darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą teikimas personalui;
- darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimų įtraukimas į įvadinę programą ir (arba) vadovą.

4.5.3. Vadovybė

Kad vadovybė galėtų sėkmingai veikti, ji turėtų suprasti, kuo pagrįstas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo programų diegimas, ir perimti su tuo susijusias nuostatas. Todėl verta vadovams ir prižiūrėtojams rengti mokymus darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimais²⁷.

4.5.4. Kultūra

Jei norima, kad darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo programa būtų sėkminga, lankstumo ir naujovių nauda ir priėmimas turi tapti norma. Šiems klausimams skirta komunikacijos programa gali tapti bendros darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo strategijos dalimi²⁷. Tai, be kita ko, gali būti:

- darbuotojų informuotumas apie esamas galimybes;
- darbuotojų ir darbdavių sutarimas dėl darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo;
- vyrams skirti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo variantai;
- vaikų neturintiems darbuotojams skirti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo variantai;
- svarbių susitikimų ir viršvalandžių planavimo ir paskelbimo apie juos terminai.

5. Praktiniai patarimai darbuotojams

Daugelyje darbuotojų taikoma skirtinga politika ir praktika, kuri gali padėti padidinti darbo ir asmeninio gyvenimo dermę įprastinėmis sąlygomis. Gali būti įvairių galimybių, net kai jos neišdėstytos raštu.

- Sužinokite, kokią politiką ir praktiką siūlo jūsų darbdavys. Tai gali būti lanksčios darbo valandos, koncentruotos darbo savaitės ar kita.
- Ar šiais sprendimais sėkmingai naudojasi kurie nors iš jūsų kolegų? Jei taip, kaip jie buvo taikomi?
- Įvertinkite, ar galėtų būti taikomos trumpesnės darbo valandos, galbūt tam tikrą laikotarpį.
- Metinė apžvalga, grįžimas į darbą po atostogų arba naujo projekto pradžia ar pabaiga gali būti geras metas su vadovu aptarti jūsų darbo tvarką.

Tėvystės atostogos

Jei jūs ar jūsų sutuoktinis susilaukia vaiko, jūs turite teisę į tėvystės atostogas. ES direktyva 2010/18/ES (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:068:0013:0020:EN:PDF>) darbuotojams vyrams ir moterims suteikiama teisė bent į keturių mėnesių tėvystės atostogas. Teisė gali būti suteikiama gimus vaikui ar įvaikinus. Teisės taikomos visiems darbuotojams visose valstybėse narėse ir visų tipų sutartims, pavyzdžiui, visą darbo laiką ir ne visą darbo laiką dirbantiems darbuotojams, terminuotoms sutartims ir asmenims, sudariusiems sutartis su laikinojo įdarbinimo agentūra. Tėvystės atostogų pabaigoje darbuotojai turi teisę grįžti į tą patį darbą arba, jei tai neįmanoma, grįžti į atitinkamą ar panašų darbą.

Teisės suteikimo sąlygos ir išsamios taisyklės yra apibrėžiamos įstatymu ir (arba) kolektyviniais susitarimais valstybėse narėse. Be to, jos imasi būtinų priemonių, kad apsaugotų darbuotojus nuo mažiau palankaus požiūrio ar atleidimo iš darbo dėl priežasčių, susijusių su prašymu suteikti vaiko priežiūros atostogas ar jų paėmimu, pagal nacionalinę teisę, kolektyvines sutartis ir (arba) taikomą praktiką.

6. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonių rinkinys

Esama skirtingų priemonių rinkinių, kurie prieinami nemokamai. Jais gali naudotis darbdaviai ir darbuotojai darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo klausimams spręsti. Keletas tokių priemonių rinkinių nurodyti toliau.

„Eurobalance“ yra Leonardo da Vinci programos Naujovių perkėlimo projektas. Pagrindinis šio projekto tikslas buvo parengti išsamų praktinį vadovą ir mokymo medžiagos komplektą, siekiant padėti bendrovėms ir darbuotojams užtikrinti ir palaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo dermę. Parengtą vadovą sudaro įvadinė informacija, įgyvendinimo kontroliniai sąrašai darbdaviams ir darbuotojams, taip pat akcentuojami tam tikri praktiniai sprendimai, kurie gali būti įgyvendinami darbo vietoje. Be to, įgyvendinant „Eurobalance“, parengtas „E.mokymo rinkinys“. Mokymo rinkinį sudaro naujoviškų ir interaktyvių mokymo elementų rinkinys, kuris „darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo pirmūnams“ (bet kam, kas norėtų padėti kitiems suprasti geresnio darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo jų darbovietėje naudą ir taip prisidėti prie tokio derinimo) suteikia priemones, būtinas norint diegti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politiką ir praktiką jų darbovietėse. E. mokymo rinkinyje naudojama įvairi medžiaga, įskaitant vadovus, vertinimus, vaizdo klipus, dalomąją medžiagą ir „pirmūnų kursą“. E. mokymo rinkinys pritaikytas prie keleto Europos šalių (įskaitant Jungtinę Karalystę, Graikiją, Daniją, Lenkiją ir Italiją) poreikių, užmojų, įstatymų, papročių ir praktikos. E. mokymo programą ir parengtą vadovą galima nemokamai parsiųsti adresu: <http://www.eurobalance-wlb.eu/>.

Vokietijoje parengtoje priemonėje įvertinama darbo grafikų kokybė, įskaitant galimybę dalyvauti visuomeniniame gyvenime. Taikant šią priemonę galima įdiegti konkrečius darbo grafikus ir gauti pasiūlymus, kaip suderinti asmeninius darbo grafikus su visuomeniniu gyvenimu. Nemokamą priemonių rinkinį galima rasti adresu <http://gawo.no-ip.org:8080/IndexPage> (tik vokiškai).

Danijoje parengtą darbo laiko planavimo priemonę, kuri sutelkta į šeimos ir socialinius santykius, sudaro plakatas, brošiūra ir kortelių, kuriose nurodomos su darbo valandomis susijusios dilemos, rinkinys. Danų kalba parengtą priemonių rinkinį galima rasti adresu <http://www.etsundtarbejdsliv.dk/Stress/Arbejdstid/Balance.aspx>.

Jungtinės Karalystės Vorikšyro grafystės taryba pateikia darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui skirtą interneto priemonių rinkinį. Šis vadovas yra skirtas konkrečiai darbdaviams. Vadove darbdaviams ir vadovams pateikiama praktinių patarimų, kaip kurti ir įgyvendinti darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo politikos rengimo veiksmų planus, taip pat kaip elgtis kilus su darbu susijusiam stresui ir kaip jį valdyti. Vadove pagrindžiamas poreikis derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, taip pat darbdaviams atskleidžiama, kaip įgyvendinti audito politiką ir procedūras, siekiant planuoti ekonomiškai efektyvią išplėtotos darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo strategijos struktūrą. Be to, internete galima rasti pasirinktų Vorikšyro grafystės darbdavių konkrečių atvejų tyrimus. Iš šių konkrečių atvejų tyrimų aiškėja, kokį teigiamą poveikį lankstus darbas ir kitos darbuotojui teikiamos lengvatos gali turėti darbuvietai. Daugiau informacijos ir priemonių rinkinį galima rasti adresu: <http://www.warwickshire.gov.uk/web/corporate/pages.nsf/Links/D5C4741D5D440579802573C6004EBD84>

7. Nuorodos

- [1] R. M. Frone, M. Russell ir M. G. Barnes, „Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples“ („Konfliktas tarp darbo ir šeiminio gyvenimo, lytis ir padariniai sveikatai. Dirbančių tėvų iš dviejų bendruomenės pavyzdžių tyrimas“), *Journal of Occupational Health Psychology (Profesinės sveikatos psichologijos žurnalas)*, 1 t., 1 nr., 1996 m., 57–69 psl.
- [2] Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) (2005). Living to work-working to live: Tomorrows work-life balance in Europe. („Gyventi, kad dirbtum, dirbti, kad gyventum. Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas Europoje“) Parsisiųsta 2011 m. lapkričio 23 d. iš: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef04121.htm>
- [3] D. T. Allen, L. E. D. Herst, S.C. Bruck, ir M. Sutton, „Consequences Associated With Work-to- Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research“ („Konflikto tarp darbo ir šeiminio gyvenimo padariniai. Būsimų tyrimų apžvalga ir darbotvarkė“), *Journal of Occupational Health Psychology (Profesinės sveikatos psichologijos žurnalas)*, 5 t., 2 nr., 2000 m., 278–308 psl.
- [4] A. G. Maxwell ir M. McDougall, „Work-Life Balance: Exploring the connections between levels of influence in the UK public sector“ („Darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas. Sąsajų tarp įvairių įtakos lygmenų Jungtinės Karalystės viešajame sektoriuje nagrinėjimas“), *Public Management Review (Viešojo valdymo apžvalga)*, 6 t., 3 nr., 2004 m., 377–393 psl.
- [5] E. I. Kotowska, A. Matysiak, M. Styrac, A. Paillhe, A. Solaz, D. Vignoli, G. Vermeylen ir R. Anderson, „Second European Quality of Life Survey: Family life and work“ („Antrasis Europos gyvenimo kokybės tyrimas. Šeiminių gyvenimas ir darbas“), Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2010 m., 1–96 psl.
- [6] H. J. Greenhaus, M. K. Collins ir D. J. Shaw, „The relation between work-family balance and quality of life“ („Santykis tarp darbo ir šeiminio gyvenimo derinimo ir gyvenimo kokybės“), *Journal of Vocational Behaviour (Profesinės elgsenos žurnalas)*, 63 t., 2003 m., 510–531 psl.
- [7] S. D. Carlson, M. K. Kacmar ir J. L. Williams, „Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict“ („Konflikto tarp darbo ir šeiminio gyvenimo daugiaaspektės vertinimo priemonės kūrimas ir pradinis patvirtinimas“), *Journal of Vocational Behaviour (Profesinės elgsenos žurnalas)*, 56 t., 2000 m., 249–276 psl.
- [8] Eurostatas (2010). „Persons Employed Part-Time“ („Ne visą darbo laiką dirbantys asmenys“). Parsisiųsta 2011 m. kovo 23 d. iš: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=T_PS00159
- [9] E. Sandor, „European Company Survey: Part time work in Europe“ („Europos įmonių apklausa. Darbas ne visą darbo laiką Europoje“), Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, Liuksemburgas, 2009 m., 1–59 psl. Skelbiama adresu: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/86/en/3/EF1086EN.pdf>
- [10] Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) (2010). Working Time Developments 2009 (Darbo laiko režimo pokyčiai 2009 m.). Parsisiųsta 2011 m. balandžio 28 d. iš: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004039s/tn1004039s.htm>

- [11] Europos gyvenimo ir darbo sąlygų gerinimo fondas (Eurofound) (2011). Working Longer Requires Better Learning (Norint ilgiau dirbti, būtina daugiau mokytis). Parsiųsta 2011 m. balandžio 28 d. iš: <http://www.eurofound.europa.eu/press/releases/2011/110315.htm>
- [12] S. Rose, T. Hunt, B. Ayers (2007). Adjust the Balance: Literature Review Life Cycles and Work Life Balance (Literatūros apžvalga. Gyvenimo ciklai ir darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas) 2007 m. Parsiųsta 2011 m. balandžio 28 d. iš: <http://www.equalworks.co.uk/resources/contentfiles/4912.pdf>
- [13] E. E. Kossek ir C. Ozeki, „Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organisational behaviour -human resources research“ („Konfliktas tarp darbo ir šeiminių gyvenimo, politika ir santykis tarp pasitenkinimo darbu ir asmeniniu gyvenimu. Organizacinės elgsenos ir žmogiškųjų išteklių tyrimų apžvalga ir kryptys“), *Journal of Applied Psychology (Taikomosios psichologijos žurnalas)*, 83 t., 2 nr., 1998 m., 139–149 psl.
- [14] C. Canivet, P. Ostergren, S. Lindeberg, B. Choi, R. Karasek, M. Moghaddassi ir S. Isacsson, „Conflict between the work and family domains and exhaustion among vocationally active men and women“ („Konfliktas tarp darbo ir šeiminių gyvenimo sferų ir profesiskai aktyvių vyrų bei moterų pervargimas“), *Social Science & Medicine (Socialiniai mokslai ir medicina)*, 70/8 t., 2010 m., 1237–1245 psl.
- [15] P. Rupert, P. Stevanovic ir H. Hunley, „Work-family conflict and burnout among practicing psychologists“ („Praktikuojančių psichologų patiriamas konfliktas tarp darbo ir šeiminių gyvenimo ir išsekimas“), *Professional Psychology: Research and Practice (Profesinė psichologija. Tyrimai ir praktika)*, 40 t., 2009 m., 54–61 psl.
- [16] C. Bonebright, D. Clay ir D. Ankenmann, „The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life“ („Darboholizmo santykis su konfliktu tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, pasitenkinimas gyvenimu ir gyvenimo prasmė“), *Journal of Counselling Psychology*, 47 t., 2000 m., 469–477 m.
- [18] Didžiosios Britanijos pramonės konfederacija (CBI) (2005). Managing change: Practical ways to reduce long hours and reform working practices (Pokyčių valdymas. Praktiniai būdai sumažinti ilgas darbo valandas ir pertvarkyti darbo praktiką). Parsiųsta 2011 m. gegužės 21 d. iš: <http://www.bis.gov.uk/files/file14239.pdf>
- [19] P. J. Rosch, „The quandary of job stress compensation“ („Darbe patiriamo streso kompensavimo problema“), *Health and Stress (Sveikata ir stresas)*, 3 t., 2003 m., 1–4 psl.
- [20] Amerikos psichologų asociacija (APA) (2010). Psychologically Healthy Workplace Program: Fact sheet by the numbers (Psichologiškai sveikos darbovietės programa. Informacinis biuletenis skaičiais). Parsiųsta 2011 m. kovo 23 d. iš: <http://www.apa.org/practice/programs/workplace/phwp-fact-sheet.pdf>
- [21] W. F. Stewart, J. A. Ricci, E. Chee ir D. Morganstein, „Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American productivity audit“ („Dėl sveikatos sutrikimų prarastas produktyvus darbo laikas. JAV produktyvumo audito rezultatai“), *Journal of Occupational and Environmental Medicine (Profesinės ir aplinkos medicinos žurnalas)*, 45 t., 2003 m., 1234–1246 psl.
- [22] APA - American Psychological Association (2009). Stress in America (Stresas Amerikoje). Parsiųsta 2011 m. gegužės 21 d. iš: <http://www.apa.org/news/press/releases/stress-exec-summary.pdf>
- [23] A. G. Adams, A. L. King ir W. D. King, „Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction“ („Dalyvavimo darbe ir šeimos gyvenime, šeimos socialinės paramos ir konflikto tarp darbo ir šeiminių gyvenimo santykis su pasitenkinimu darbu ir gyvenimu“), *Journal of Applied Psychology (Taikomosios psichologijos žurnalas)*, 81 t., 4 nr., 1996 m., 411–420 psl.
- [24] K. Albertsen, K. Kauppinen, A. Grimsø, B. A. Sørensen, G. L. Rafnsdóttir ir K. Tomasson, „Working time arrangements and social consequences - What do we know?“ („Susitarimai dėl darbo laiko ir socialinės pasekmės. Ką apie tai žinome?“) (Rep. No. 2007:607), Šiaurės ministrų taryba, Kopenhaga, 2007 m.
- [25] K. Joyce, R. Pabayo, J. A. Critchley ir C. Bamba, „Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing“ („Lanksčios darbo sąlygos ir jų poveikis darbuotojų sveikatai ir gerovei“), *Cochrane.Database.Syst.Rev. (Cochrane sisteminių apžvalgų duomenų bazė)*, 2, 2010 m., 1–89 psl.
- [26] C. Bamba, M. Whitehead, A. Sowden, J. Akers ir M. Petticrew, „A hard day's night?“ The effects of Compressed Working Week interventions on the health and work-life balance of shift workers: a systematic review“ („Sunki ir ilga diena? Koncentruotos darbo savaitės priemonių poveikis pamainininkų sveikatai ir

darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui. Sistemine apžvalga“), *Journal of Epidemiology & Community Health* (*Epidemiologijos ir bendruomenės sveikatos žurnalas*), 62 t., 2008 m., 764–777 psl.

- [27] L. Thornthwaite, „Working Time and Work-Family Balance: a Review of Employees' Preferences“ („Darbo laikas ir darbo ir šeiminio gyvenimo derinimas. Variantų, kuriems darbuotojai teikia pirmenybę, apžvalga“), *Asian Pacific Journal of Human Resources* (*Azijos ir Ramiojo vandenyno regiono žmogiškųjų išteklių žurnalas*), 42 t., 2004 m., 166–184 psl.