



Znaczenie równowagi między pracą a życiem prywatnym

Koncepcja równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (ang. Work-Life Balance – WLB) dotyczy potrzeby godzenia w codziennym życiu wielu ról społecznych, wynikających z przynależności do różnych środowisk. Zasadnicze znaczenie ma tu relacja między pracą a nie-pracą (Richert-Kaźmierska i Stankiewicz 2016). Koncepcja WLB nie jest jednak do końca jasno zdefiniowana, stanowiąc jednocześnie pewien konstrukt społeczny, jak i pole społecznych dyskusji (Lewis i Beauregard, 2018). Rzecz jasna, problematyka WLB podlega wielu negocjacjom i praktykom osobistym oraz instytucjonalnym. Konieczność godzenia aktywności zawodowej z innymi obszarami dotyczy wielu pól – zdrowia, życia rodzinnego, aktywności społecznej, zainteresowań osobistych czy zaangażowania społecznego (Land i Taylor, 2010). Trzeba też pamiętać, że strukturalne, kulturowe i praktyczne aspekty tego zagadnienia często wykraczają poza indywidualnie rozumianą kwestię równowagi i zawężają sens samego jej pojęcia. Różne konteksty koncepcji WLB sięgają poza sam bilans pracy i nie-pracy, przez co termin ten może być niekiedy mylący i wymagający dodefiniowania (Lewis i Beauregard, 2018).

Niezależnie od etapu kariery akademickiej poszczególnych osób, stoją one przed wyzwaniami, które mają swoje źródło 1) w systemowej presji na publikowanie i szybką realizację różnorodnych procesów zawodowych, 2) w wymaganiach dotyczących prowadzenia badań i zarządzania projektami badawczymi, 3) w zadaniach dydaktycznych, a także 4) w pracy w rozmaitych ciałach kolegialnych (Santos & Cabral-Cardoso 2008). Procesy te wpływają nie tylko na kwestię „work-life balance”, ale także „work-work balance” i samodzielnego zarządzania czasem zawodowym (Griffin, 2022; Izrael 2019). Istotnym tematem do dyskusji jest również fakt, że „praca” jest często utożsamiana z pracą zarobkową, a praca opiekuńcza jest zaliczana do sfery prywatnej jako składnik czasu wolnego. Samo istnienie takiego podziału dowodzi, jak niezwykle zniuansowana jest to kwestia oraz jak trudne jest jasne wytyczenie linii podziału pomiędzy pracą a czasem wolnym oraz pokazuje, że kwestie związane z czynnościami opiekuńczymi mają szczególny charakter (Lewis i Beauregard, 2018). Jednocześnie nie należy zapominać o towarzyszącej tej tematyce potrzebie uwzględnienia kwestii płci (Connell, 2005).

Jak widać, zagadnienia z zakresu WLB wpływają na wiele różnych aspektów pracy i życia osobistego. Projekt RESET ma na celu zwrócenie uwagi na szczególne obciążenie pracą, nieodłącznie związane ze specyfiką zatrudnienia w uniwersytecie. W szczególności kładzie nacisk na potrzebę świadomości zagrożeń dla dobrostanu, które mają wpływ zarówno na zdrowie fizyczne, jak i psychiczne pracowników/pracownic w uczelniach wyższych. W związku z tym konieczne jest wprowadzenie postulatów dotyczących równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, które wpłyną na strukturę, kulturę i praktyki organizacyjne (Lewis i Beauregard, 2018). W środowisku akademickim oznacza to również analizę wymagań systemowych, jakie są stawiane naukowcom/naukownicom oraz właściwe rozumienie koncepcji doskonałości naukowej.

Rola płci w dyskusji nad równowagą między życiem zawodowym a prywatnym

Pandemia COVID-19 pogorszyła sytuację opiekuńczą rodziców, a w szczególności matek (EIGE, 2022). W tamtym okresie osoby pracujące i studiujące w uczelniach posiadające dzieci, podlegały podwójnemu obciążeniu. (Garraio i in., 2022; Minello i in. 2021). W rezultacie jasne stało się, że kwestia równowagi między pracą, rodziną a innymi aspektami życia dotyczy zarówno pracodawców/pracodawczyń, jak i pracowników/pracownic oraz jest w systemowy sposób związana z nierównościami, szczególnie w obszarze nauki (Górska i in., 2021).

Perspektywa płci, zwłaszcza w odniesieniu do obowiązków opiekuńczych, od dawna jest przedmiotem badań (np. Benschop i Verloo, 2006; Lewis i Humbert, 2010; Matias i in. 2022). Po pierwsze stawiają one pytania o to, w jakim stopniu rozwój kariery naukowej osób będących rodzicami jest utrudniony oraz jak wpływa to na kobiety (Hendrix, 2017). Z drugiej strony, jak pokazują badania, rola społeczna rodzica jest często przypisywana wyłącznie kobietom, co sprawia, że są one postrzegane jako (potencjalne) matki, a co za tym idzie potencjalnie nieobecne pracownice (Bomert i Leinfeller, 2017; Paulitz i in. 2015; Thébault i Taylor, 2017). W tym kontekście to matki w środowisku akademickim są odpowiedzialne za równoważenie różnych ról i zarządzanie nimi (CohenMiller i Izenkova 2022).

Powyższe rozważania problematyzują kwestie rodzicielstwa w środowisku akademickim i wiążą je ze społecznym problemem zróżnicowania opieki ze względu na płeć (EIGE, 2019). Przedstawiają one również dynamikę relacji związanych z płcią i rolami, które wpływają na związki partnerskie, dystrybucję opieki, udział w rynku pracy i relacje z samym sobą (Lauggas, 2021; Thébault i Taylor, 2017). Jednocześnie perspektywa ta nie dotyczy poszczególnych osób, ale wiąże się z systemową strukturą pracy naukowej. Stąd też istotna staje się tu zarówno kultura pracy, jak i wsparcie ze strony pracodawcy.

Życie rodzinne: ojcostwo

W sierpniu 2019 r. w życie weszła „[Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów](#)”, która ma na celu m.in. ujednoczenie standardów prawnych w omawianym zakresie we wszystkich państwach członkowskich. Szereg rozwiązań wprowadzonych w Dyrektywie dotyczy kwestii udziału mężczyzn w obowiązkach rodzicielskich i opiekuńczych oraz ma na celu nadanie mężczyznom określonych praw. Pomimo tego zróżnicowanie opieki ze względu na płeć w Europie pozostaje wysokie (Kosłowski i O'Brien, 2022; Moran i Kosłowski, 2019).

Związek między karierą naukową a rodzicielstwem jest zwykle omawiany przede wszystkim w kontekście kobiet, jako że to matki są szczególnie dotknięte wyzwaniem związanym z urlopem rodzicielskim i późniejszym powrotem na rynek pracy (Blum i in. 2018). Ponadto ojcowie znacznie rzadziej korzystają z urlopu rodzicielskiego, a jeśli już to robią, jest on znacznie krótszy. Dotyczy to zarówno mężczyzn w środowisku akademickim, jak i poza nim. Fakty te dowodzą, że problem pozostaje istotny oraz konieczne jest promowanie aktywnego ojcostwa, a także negocjowania zadań opiekuńczych w toku wychowywania dzieci (Grau Grau i Bowles, 2022; Kosłowski i Kadar-Satát, 2019). Zjawisko to nasila się w rodzinach, w których ojcowie mają niepewne umowy o pracę (Kosłowski i O'Brien, 2022). Zagadnienie aktywnego ojcostwa napotyka też na bariery kulturowe. Należą do nich lęki ojców dotyczące ograniczenia ich perspektyw zawodowych, a także obawy związane z negatywnym odbiorem urlopów ojcowskich przez otoczenie (Kosłowski i Kadar-Satát, 2019).

Dążenie do równości oznacza sprawiedliwy podział pracy opiekuńczej w ramach rodzin i otwarty dostęp do płatnej pracy dla każdej osoby, niezależnie od jej płci. Postulat ten wciąż napotyka jednak na szereg przeszkód ze względu na niewystarczający poziom akceptacji i wsparcia dla pracy opiekuńczej wykonywanej przez mężczyzn, co wynika z uwarunkowań kulturowych, instytucjonalnych czy osobistych. Często brakuje wzorców do naśladowania i modeli pokazujących praktyki i działania, w których możliwy jest równomierny podział pracy opiekuńczej i współrodzicielstwo.

Życie rodzinne: opieka nad osobami starszymi i partnerami

Konieczność opieki nad krewnym lub partnerem może pojawić się nagle i wiąże się z dużym stresem oraz niepewnością. W krótkim czasie wyłania się potrzeba organizacji logistyki oraz godzenia obowiązków zawodowych z prywatnymi. Projekt RESET zwraca uwagę na rolę instytucji wspierających pracownika w takich zadaniach opiekuńczych i trudnych momentach życiowych. Takie wsparcie stanowi aktywny wkład w promowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także może pomóc w zmniejszeniu nierównowagi w obowiązkach opiekuńczych ze względu na płeć.

Przestrzenie i inicjatywy wspierające WLB

W drugiej edycji kampanii Faces of Campus, oprócz przedstawienia osób pracujących i studiujących w uczelniach partnerskich projektu RESET, zaprezentujemy istniejące w tych instytucjach miejsca przeznaczone do odpoczynku i regeneracji lub ułatwiające codzienne funkcjonowanie w środowisku akademickim. W ten sposób chcemy zainspirować uniwersytety RESET do przeprojektowania przestrzeni i aktywnego zaangażowania na rzecz równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Miejsca takie nabierają szczególnego znaczenia szczególnie teraz, w cieniu niedawnej pandemii COVID-19: dają możliwość zmiany otoczenia, stają się przestrzenią do spotkań, budowania relacji lub do osobistej autorefleksji w samotności. Pomagają wytyczyć granicę między środowiskiem prywatnym i zawodowym, a jednocześnie przyczyniają się do dobrego samopoczucia w pracy.

Przedstawiając szereg przykładowych inicjatyw z uczelni partnerskich, podkreślamy wspólne wysiłki na rzecz promocji równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, równości płci oraz działań na rzecz bardziej sprawiedliwego podziału obowiązków opiekuńczych.

Bibliografia

Benschop, Yvonne and Verloo, Mieke (2006). "Sisyphus' sisters: can gender mainstreaming escape the genderedness of organizations?", *Journal of Gender Studies*, Vol. 15 No. 1, pp. 19-33.

BMBF (2020). Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>

Blum, Sonja, Koslowski, Alison, Macht, Alexandra, Moss Peter (2018) International review of leave policies and research. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/Leave_Review_2018.pdf

Bomert, Christiane & Leinfellner, Stefanie (2017). "Images, ideals, and constraints in times of neoliberal transformations: Reproduction and profession as conflicting or complementary spheres in academia?" *European Educational Research Journal*, 16, 106–122. Doi: doi.org/10.1177/1474904116682972.

CohenMiller, Anna & Izenkova, Zhanna (2022). "Motherhood in Academia during the COVID-19 Pandemic: An International Online Photovoice Study Addressing Issues of Equity and Inclusion in Higher Education". *Innovative Higher Education* (2022). Doi: doi.org/10.1007/s10755-022-09605-w.

Connell, R.W. (2005). A Really Good Husband. *Work/Life Balance, Gender Equity and Social Change*. Australian Journal of Social Issues Vol.40 No.3, 369-383.

EIGE (2019). Gender Equality Index. Work-life Balance.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf19101enn_002.pdf.

EIGE (2022). Gender Equality Index. The COVID-19 Pandemic and Care.
https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2022_corr.pdf.

Garraio, Carolina, Freitas, Jorge Peixoto, Magalhães, Sara Isabel & Matias, Marisa (2022). "Work-Life Conflict Among Higher Education Institution Workers' During COVID-19: A Demands-Resources Approach", *Frontiers in Sociology* 7:856613. Doi: [10.3389/fsoc.2022.856613](https://doi.org/10.3389/fsoc.2022.856613).

Grau Grau, Marc & Riley Bowles, Hannah (2022). Launching a Cross-disciplinary and Cross-national Conversation on Engaged Fatherhood. In: Grau Grau, M., las Heras Maestro, M., Riley Bowles, H. (eds) *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality*. Contributions to Management Science. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75645-1_1.

Griffin, Gabriele (2022) The 'Work-Work Balance' in higher education: between over-work, falling short and the pleasures of multiplicity. *Studies in Higher Education* 47:11, pages 2190-2203.

Górska, Anna Maria; Kulicka, Karolina, Staniszevska, Zuzanna & Dobija, Dorota (2021). "Deepening inequalities: What did COVID-19 reveal about the gendered nature of academic work?", *Gender, Work & Organization* 28, 1546–1561. Doi: <https://doi.org/10.1111/gwao.12696>.

Hendrix, Ulla (2017). "Frauen an der Schwelle zur Wissenschaftskarriere? Geschlechteraspekte in der Promotionsphase", in: Jennifer Dahmen and Anita Thaler (Eds.): *Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung*. Verlag Barbara Budrich (Pp. 193-210).

Israel, Tania (2020). Navigating Autonomy: A Mid-Career Reflection on Life in Academia, *Women & Therapy*, 43:1-2, 170-181, DOI: 10.1080/02703149.2019.1684673

Koslowski, Alison & Kadar-Satat, Gitit (2019). Fathers at work: explaining the gaps between entitlement to leave policies and uptake, *Community, Work & Family*, 22:2, 129-145, DOI: 10.1080/13668803.2018.1428174.

Koslowski, Alison & O'Brien, Margaret (2022). Fathers and Family Leave Policies: What Public Policy Can Do to Support Families. In: Grau Grau, M., las Heras Maestro, M., Riley Bowles, H. (eds) *Engaged Fatherhood for Men, Families and Gender Equality*. Contributions to Management Science. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-75645-1_7

Lauggas, Meike (2021). „Wissenschaftskarriere als privates Risiko? Zur Berücksichtigung weiblicher Lebensrealitäten in der Frauenförderung“, in: Wroblewski, Angela & Schmidt, Angelika (Eds.), *Gleichstellungspolitiken revisted. Zeitgemäße Gleichstellungspolitik an der Schnittstelle zwischen Politik, Theorie und Praxis*. Wiesbaden: Springer (Pp. 245-257).

Lewis, S., & Beauregard, T. A. (2018). The meanings of work-life balance: A cultural perspective. In R. Johnson, W. Shen, & K. M. Shockley (Eds.), *The Cambridge handbook of the global work-family interface* (pp. 720-732). Cambridge: Cambridge University Press.

Matias, Marisa, Ferreira, Tiago & Matos, Paula Mena (2022). "Don't Bring Work Home': How Career Orientation Moderates Permeable Parenting Boundaries in Dual-earner Couples", *J Child Fam Stud* (2022). Doi: doi.org/10.1007/s10826-022-02290-5.

Minello, Alessandra; Martucci Sara & Manzo Lidia K. C (2021). "The pandemic and the academic mothers: present hardships and future perspectives", *European Societies*, 23:sup1, S82-S94. Doi: doi.org/10.1080/14616696.2020.1809690.

Moran, Jessica & Koslowski, Alison (2019). Making use of work–family balance entitlements: how to support fathers with combining employment and caregiving, *Community, Work & Family*, 22:1, 111-128, DOI: 10.1080/13668803.2018.1470966.

Paulitz, Tanja Goisau, Melanie & Zapusek, Sarah (2015). "Work-Life-Balance + Wissenschaft = unvereinbar? Zur exkludierenden Vergeschlechtlichung einer entgrenzten Lebensform" *GENDER Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 8(2): 130–144.

Thébaud Sara, Taylor Catherine J. (2021). "The Specter of Motherhood: Culture and the Production of Gendered Career Aspirations in Science and Engineering", *Gender & Society*. 2021;35(3):395-421. Doi:[10.1177/08912432211006037](https://doi.org/10.1177/08912432211006037).

Tekst: Viktoria Niebel, zespół RESET, Ruhr University Bochum, Tłumaczenie: Agata Rudnicka, zespół RESET, Uniwersytet Łódzki