

**BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE WARUNKIEM RÓWNOWAGI  
POMIĘDZY PRACĄ ZAWODOWĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM**  
**INTERNAL SECURITY – NECESSARY CONDITION FOR BALANCE  
BETWEEN PROFESSIONAL WORK AND PERSONAL LIFE**

**Aleksandra Szejniuk**

Wyższa Szkoła Gospodarki Euroregionalnej

im. Alcide de Gasperi w Józefowie

a.szejniuk@gmail.com

**ABSTRACTS**

Bezpieczeństwo wewnętrzne warunkiem równowagi pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym. Potrzeba bezpieczeństwa jest motywem ludzkiego działania. Jest efektem świadomości wynikającej z piramidy potrzeb przede wszystkim ludzi a także organizacji funkcjonujących na rynku.

Cechą współczesnego człowieka jest działanie zorganizowane postrzegane w kontekście jakości i sprawności organizacji. Wynika to z wartości i stylu życia nowoczesnego społeczeństwa, a także z roli wiedzy i kwalifikacji potencjalnych pracowników i pracodawców. Zapewnienie bezpieczeństwa umożliwi ludziom właściwy rozwój zarówno zawodowy, jak i indywidualny.

Praca zawodowa stanowi coraz większe wyzwanie dla osób pracujących. Pochłania dużo czasu i wysiłku. Jest efektem stale rosnących wymagań zawodowo-organizacyjnych kierowanych do pracowników. Jest przyczyną zachwiania równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Jej utrzymanie stanowi podstawę w zarządzaniu zasobami ludzkimi.

Nowoczesne organizacje tworzą programy praca–życie, traktując je jako najlepszą inwestycję w kapitał ludzki. Takie działania zapewnią największą jakość i efektywność pracy. Pozwolą na wzrost satysfakcji pracowników, a przede wszystkim wpłyną na wizerunek organizacji.

Przewaga konkurencyjna firm stosujących te programy jest efektem wdrażania idei społecznej odpowiedzialności. Warunkiem powodzenia programów praca–życie jest współpraca pracodawców i pracowników wobec zmian organizacyjnych.

Jest to możliwe dzięki zapewnieniu bezpieczeństwa wewnętrznego.

Safety need is the main reason for human activities. It is the result of raising awareness coming from a pyramid of needs, mainly people as well as organizations operating in the market. One of modern man features is the action seen in the context of the quality and efficiency of the organization. This is due to the values and lifestyle of modern society, as well as the role of knowledge and skills of potential employees and employers. Ensuring security enables people to development properly in both professional and personal context.

Work experience becomes growing challenge for workers. It absorbs a lot of time and effort. It is a result of growing professional and organizational demands addressed to employees. It causes imbalance between work and personal life. Its maintenance is a ground of human resources management.

Modern organizations create work-life programs, treating them as the best investment in human capital. Such activities ensure the highest quality and efficiency of work. They help to raise employee satisfaction, and above all affect the image of the organization.

The competitive advantage of companies using these programs is a result of the implementation of corporate social responsibility. The condition for the success of the programs work-life is a collaboration between employers and employees towards organizational changes.

**KEY WORDS:**

*bezpieczeństwo, bezpieczeństwo wewnętrzne, ryzyko, leasing, zarządzanie czasem, doradztwo personalne, warunki pracy, odpowiedzialność społeczna security, internal security, risk, leasing, time management, personnel consultancy, job conditions, social responsibility*

**WSTĘP**

W życiu gospodarczym bezpieczeństwo odgrywa coraz większe znaczenie. Wzrasta potrzeba wykorzystania wiedzy na temat ewentualnych zagrożeń, a także sposobu ich minimalizowania. Jest to efekt zapotrzebowania ludzi prowadzących działalność społeczną i gospodarczą i uczestniczących w niej, zdominowanej przez zjawiska globalizacji.

Poczucie bezpieczeństwa jest naturalną potrzebą każdego człowieka. Rozwój społeczeństwa informacyjnego zdeterminował postęp technologii informacyjnych, którego konsekwencją stała się sieć globalnego internetu. Postęp naukowo-techniczny przyczynił się do naruszenia równowagi ekologicznej, która stanowi zagrożenie dla bezpiecznego rozwoju społecznego. Choroby zawodowe stanowią zagrożenie dla zdrowia i życia ludzi, będących uczestnikami postępu technicznego i cywilizacyjnego.

Nieodzowne staje się efektywne wykorzystanie wiedzy i umiejętności pracownika do rozwoju organizacji. Jednocześnie ważne jest, by pracownik ten utrzymał równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym. Stanowi ona wyzwanie w zarządzaniu zasobami ludzkimi wobec zmian w przedsiębiorstwach funkcjonujących na rynku. Działania te traktowane są jako inwestycja w kapitał ludzki. Jakość tego kapitału przyczynia się do wysokiej efektywności pracy. Ponadto umożliwia konkurowanie z innymi organizacjami poprzez rozwój aktywów niematerialnych oraz jest podstawą do wzrostu satysfakcji z pracy. Korzystnie wpływa także na markę i wizerunek organizacji na konkurencyjnym rynku.

#### **BEZPIECZEŃSTWO WEWNĘTRZNE PODSTAWĄ FUNKCJONOWANIA CZŁOWIEKA**

Bezpieczeństwo jest podstawową wartością i potrzebą każdego człowieka. Jest zjawiskiem dynamicznym, które dostosowuje się do środowiska. To ciągły proces społeczny, w ramach którego działające podmioty starają się doskonalić mechanizmy zapewniające im poczucie bezpieczeństwa (Griffin, 2007, s. 97.) – bezpieczeństwo personalne, bezpieczeństwo higieny pracy.

Jakość bezpieczeństwa wewnętrznego jest wspólnym elementem wszystkich dziedzin życia, przede wszystkim ekonomicznej i społecznej. Biorąc pod uwagę rozwój społeczny, dla bezpieczeństwa wewnętrznego istotne jest przede wszystkim (Fehler, 2012, s. 66–67):

- funkcjonowanie odpowiedniego poziomu świadomości społecznej pozwalającej na podejmowanie racjonalnych działań zapobiegających zagrożeniom,
- powiększenie intelektualnego potencjału społeczeństwa,
- ograniczenie zjawisk z dziedziny patologii społecznych,
- ograniczenie zjawisk alienacji społecznej.

Istotne znaczenie w polskim społeczeństwie ma „pokój społeczny”. Jest on najczęściej kojarzony z równowagą społeczną i zabezpieczeniem materialnym egzystencji społeczeństwa. Odnosi się do celów polityki społecznej typu (Auleytner, Głębička, 2000, s. 17–18):

- wyrównywanie warunków życia i pracy poprzez zaspokajanie potrzeb ludności w różnym wieku,
- tworzenie równych możliwości w zakresie korzystania z praw obywatelskich,
- usuwanie nierówności społecznych,
- asekurowanie przed ryzykami życiowymi.

Warunkiem bezpieczeństwa wewnętrznego jest przede wszystkim jakość życia obywateli. Jest to efekt wzrostu zarówno wiedzy, jak i kwalifikacji pracowników oraz pracodawców.

Treści definicji bezpieczeństwa ułożone według pojęć – kryteriów osobowych – są następujące (Ziarko, 2005, s. 61.):

- świadomość – bezpieczeństwo to stan świadomości człowieka, w którym czuje się on wolny od jakichkolwiek zagrożeń;
- przeświadczenie – że bezpiecznymi są jednostka, grupa społeczna, instytucja, naród;
- wartość – bezpieczeństwo dla człowieka to wartość naczelną ze względu na swoją wagę i znaczenie;
- wartości społeczne – bezpieczeństwo to system społecznych wartości, norm i symboli;
- potrzeby – obejmują zaspokajanie potrzeb istnienia, przetrwania, stabilności.

Formalne aspekty bezpieczeństwa wskazują kryteria rzeczowe pokazujące elementy praktyki bezpieczeństwa (Zięba, 1977, s. 68.):

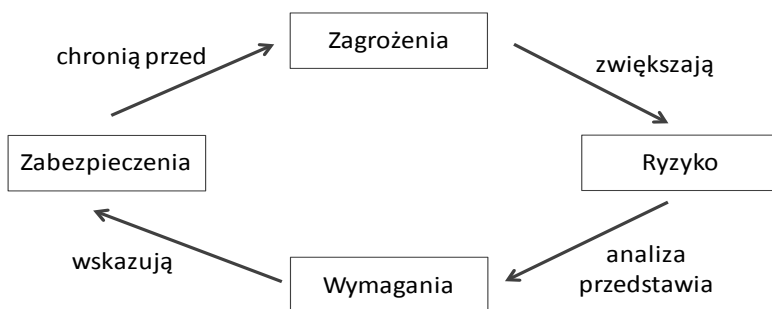
- kompetencje,
- działania,
- instytucjonalizacja działań,
- instytucjonalizacja bezpieczeństwa.

Podkreślenia wymaga fakt, że przedmiotem bezpieczeństwa są przede wszystkim ludzie – ich przekonania związane z aspektami życia codziennego, dotyczącego zagrożeń zarówno naturalnych, jak i cywilizacyjnych.

Podjmują oni działania związane z wyborem wartości i środków na ich realizację. Kształtują one indywidualne, a także zbiorowe, poczucie bezpieczeństwa. Zapewnienie standardów bezpieczeństwa uwarunkowane jest różnorodnymi rolami społecznymi. Tempo, w jakim wpływają lata XXI wieku, daje podstawę, aby przypuszczać, że wszystko zmierza ku temu, by człowiek uzyskał pełnię swojego właściwego rozwoju przy optymalnym zapewnieniu swojego bezpieczeństwa (Libicki, 2003, s. 8.).

Jakość funkcjonowania organizacji jest uzależniona od działania zorganizowanego współczesnego człowieka. Wynika to z faktu, że społeczeństwo jest coraz lepiej wykształcone i odznacza się dużym poziomem wiedzy. Umiejętne zarządzanie ryzykiem pozwala na przewidywanie wszelkich nieprawidłowości mogących zagrozić funkcjonowaniu organizacji (Szejniuk, 2003, s. 236.). Niezwykle ważną rolę ma do spełnienia menedżer, który powinien rozróżnić potrzeby i pragnienia pracowników, zwłaszcza w sytuacjach kryzysowych, gdy podejmowanie decyzji związane jest z niepewnością.

Rysunek 1. Ryzyko w procesie podejmowania decyzji



Źródło: Kosowski, 2011, s. 142.

Podjmując decyzję, należy dokonać analizy sytuacji, wykorzystując dostępne środki, aby uniknąć mogących pojawić się zagrożeń. W tym celu należy stosować zasadę powszechności, która dotyczy wszystkich pracow-

ników przedsiębiorstwa.

Organizacja bezpieczeństwa obejmuje (Griffin, 2004, s. 175.):

- nakłady, na które składają się ludzie, środki finansowe i przedmioty,
- proces przetwarzania,
- wynik do otoczenia (przynoszący zyski lub straty).

Zachodząca współzależność pomiędzy wymienionymi zagadnieniami sprawia, że organizacje działają skuteczniej. Zarządzanie bezpieczeństwem jest determinantą sprawnego działania, które dotyczy planowania, organizowania, motywowania i kontroli. Właściwie zaprojektowany i skutecznie wdrożony system audytu bezpieczeństwa przyczynia się do poprawy efektywności gospodarowania wszelkimi zasobami (Szejniuk, 2014, s. 80.).

## **PROCES KSZTAŁTOWANIA SIĘ RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM**

Proces globalizacji, a także wzrastająca konkurencyjność na rynku, spowodowały, że praca zdominowała obszary życia pozazawodowego, w tym rodzinnego. Pojawiła się potrzeba wydłużonego czasu pracy. Taka sytuacja zachwiała równowagę w godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. Niestety, powoduje to negatywne konsekwencje dotyczące pracoholizmu, wypalenia zawodowego, a także popełniania błędów wynikających z przepracowania. Praca zawodowa zdominowała życie współczesnego człowieka/pracownika. Wymagania zawodowo-organizacyjne nieustannie wzrastają. Jest to efekt ograniczania kosztów pracy. Spadek efektywności jest skutkiem podporządkowania wszystkich dziedzin życia osobistego obowiązkom zawodowym. Może przyczynić się do zachwiania stabilności psychofizycznej. Przedkładanie pracy zawodowej nad życie osobiste prowadzi do negatywnych zjawisk, jak pracoholizm lub, co gorsza, wypalenie zawodowe.

Należy zauważyć, że brak umiejętności radzenia sobie z problemami osobistymi przez pracownika ma także ujemny wpływ na jego pracę w organizacji. Długotrwałe zachwianie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym pracowników przyczynia się do obniżenia efektów ekonomicznych przedsiębiorstwa. Celowe wydaje się zatem prowadzenie działań, które wyeliminują przyczyny powodujące nierównowagę pomiędzy pracą a życiem, jednocześnie przeciwdziałając jej skutkom. Istotą równowagi między życiem zawodowym a osobistym jest stan, w którym jednostka

radzi sobie z potencjalnym konfliktem między wymogami dotyczącymi angażowania się w pracę a pełnieniem innym ról dających jej poczucie dobrobytu i spełnienia (Pocztowski, 2008, s. 403.). Takie działanie jest związane między innymi ze zdolnością dokonywania właściwych wyborów, a także określaniem kryteriów i wartości, będących podstawą tych wyborów. Relacje pomiędzy pracą zawodową a życiem osobistym mogą określać następujące stany (Clutterbuck, 2005, s. 27–28):

- egzystencję, czyli sytuację, w której ludzie są zmuszeni do pracy;
- konflikt, przy którym pracownicy doświadczają sprzeczności między wymogami pracy a rolami poza pracą i rozpoznają ją;
- integrację, oznaczającą, że pracownikowi udaje się osiągnąć względnie zadowalający stan zaspokojenia potrzeb związanych z pracą i życiem osobistym;
- bezczynność, oznaczającą sytuację ludzi niepracujących z powodu choroby;
- hedonizm, będący stanem odczuwania przyjemności z czynności niezwiązanej z pracą i nieodczuwania w związku z tym potrzeby aktywności zawodowej.

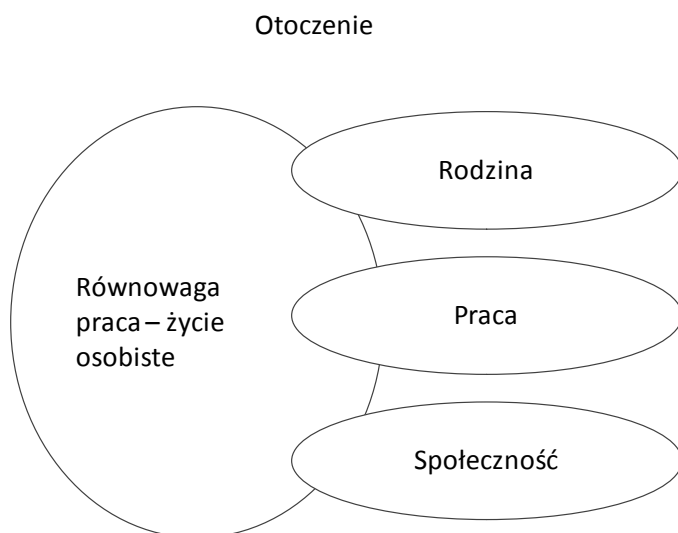
Według autora zarówno życie osobiste, jak i równowaga mają wymiar indywidualny, a także organizacyjny. Jest on oceniany na podstawie kryteriów efektywnościowych typu koszty, zaangażowanie oraz zysk. Istotną rolę w zakresie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym mają do spełnienia doradcy personalni. Świadczą oni usługi wskazujące, że może dojść do zachwiania równowagi w obszarze życia osobistego pracownika. Propozycję ujęcia wspomnianych obszarów prezentuje następująca klasyfikacja (Cobaugh, Schwerdtfeger, 2003, s. 17.): praca, kontakty społeczne, związki emocjonalne, rozwój intelektualny, duchowość. Inną propozycję określenia głównych dziedzin życia, będącą podstawą samooceny stanu równowagi, jest (Clutterbuck, 2005, s. 78.): praca, kariera, rodzina i znajomi, zdrowie, samorealizacja, społeczeństwo i poczucie przynależności.

Organizacje wykazują zainteresowanie kształtowaniem warunków stwarzających możliwości łączenia pracy zawodowej z życiem osobistym. Tworzą programy praca–życie, które świadczą usługi (Borkowska, 2003, s. 23.) na rzecz pracowników. Działania te są spójne ze strategią firmy i oczekiwaniami pracowników. Efektywność tych programów przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i całej organizacji. Powinny one być

budowane na podstawie norm i wartości, stanowiących kulturę organizacyjną. Równie istotne jest, aby były elementem w systemie zarządzania zasobami ludzkimi.

Zagadnienia dotyczące równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym obejmują obszary: praca, rodzina i społeczność, które powinny być ze sobą spójne.

Rysunek 2. Obszary równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym



Źródło: opracowanie własne

Zasady utrzymania równowagi praca–życie prezentuje Firth, określając tzw. 10 kroków, przy czym sześć pierwszych dotyczy zarządzania samym sobą:

1. Trzeba pamiętać, iż zagadnienie równowagi między pracą a życiem w rzeczywistości ma trzy elementy. Trzecim elementem jest sam człowiek bez gotowości zmiany siebie.
2. Równowaga praca–życie ma naturę subiektywną i zmienia się w czasie.
3. W dużym stopniu jest ona sprawą intuicji.



4. Ważną umiejętnością związaną z równowagą stanowi zdolność mówienia „nie”.

5. Zdobywanie i utrzymywanie równowagi wymaga pracy z tymi sferami życia, w których dany człowiek czuje się najbardziej komfortowo.

6. Rozważenie podstawowych celów własnej działalności (aktywność o charakterze non-profit).

Następne trzy kroki dotyczą zarządzania innymi:

7. Należy mówić w miejscu pracy o równowadze.

8. Maksymalnie elastyczne i indywidualne podejście do pracowników

9. Wyznaczyć cele z możliwością inicjatywy podwładnych.

10. „Złota zasada”. Życie jest trudne. Nie zawsze udaje się zachować równowagę pomiędzy pracą a życiem, ale zawsze warto próbować.

Firth twierdzi, że to, czym praca jest dla nas teraz, jest rezultatem tego, w jaki sposób zgadzaliśmy się o niej myśleć przez lata. Równie istotne jest postrzeganie zagadnienia jakości pracy, którą można określić jako wartość społeczną (Olędzki, 1981, s. 43.), wynikającą z jednostkowej scalonej satysfakcji materialnej, uwarunkowanej kwalifikacjami i predyspozycjami do dobrej pracy oraz osiąganymi efektami pracy. Kryteria oceny jakości pracy określono jako (Szczyt w Brukseli 2001):

- jakość miejsc pracy i zatrudnienia,
- kwalifikacje, edukację ustawiczną, rozwój kariery zawodowej,
- równość płci,
- elastyczność i ochronę praw pracowniczych,
- integrację społeczną,
- organizację pracy i równowagę między pracą a życiem,
- dialog społeczny,
- zróżnicowanie i brak dyskryminacji,
- produktywność i kompleksowe efekty ekonomiczne.

W ocenie jakości pracy istotną rolę odgrywają kwalifikacje pracowników, ich rozwój zawodowy, a także wdrażanie procesu ustawicznego pogłębiania wiedzy. Równie ważne jest, w jaki sposób traktuje się pracowników i przestrzega podstawowych praw. Organizacje na skutek wielu przeobrażeń muszą wprowadzać program praca–życie. Daje on gwarancję efektywności pracowników i korzyści całego przedsiębiorstwa w postaci

efektów ekonomicznych. Takie działania wpisuje się w kulturę organizacji, która sprzyja zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a osobistym, a to po to, by osiągnąć zysk.

Rysunek 3. *Kultura organizacji a równowaga praca–życie*



Źródło: Clutterbuck, 2005, s. 36.

Kultura organizacji sprzyja równowadze między pracą a życiem osobistym. Zadowolenie pracowników poprzez stwarzanie odpowiednich warunków pracy pozwala zmniejszać jej koszty. Konsekwencją takich działań jest zysk. Umiejętne zarządzanie ryzykiem pozwala na przewidywanie wszelkich nieprawidłowości mogących zagrozić funkcjonowaniu organizacji (Szejniuk, 2013, s. 236.). W procesie zarządzania przedsiębiorstwem koniecznością staje się określenie wartości, strategii i kultury organizacyjnej. Na sukces firmy wpływają nie tylko zasady etyczne i ich przestrzeganie, ale także dbałość o potrzeby pracowników, a zwłaszcza warunki pracy (Szejniuk, artykuł oddany do publikacji).

### WYKORZYSTANIE ELASTYCZNYCH FORM ZATRUDNIENIA

Planowanie zatrudnienia obejmuje wybór jego właściwych form. Zwraca się uwagę przede wszystkim na rodzaj przedsiębiorstwa, jego strukturę oraz strategię działania. Uelastycznienie zatrudnienia jest możliwe poprzez innowacje w zakresie form, czasu pracy oraz polityki płacowej. Określa się trzy kierunki uelastyczniania czasu pracy (Pocztowski, 2008, s. 123.):

- uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronome-

trycznym,

- uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronologicznym,
- uelastycznienie organizacji czasu pracy w wymiarze chronometrycznym i chronologicznym.

Czas pracy w podanych wymiarach dotyczy długości czasu pracy oraz podziału czasu pracy. W krajach Unii Europejskiej długość i elastyczność czasu pracy stanowi priorytet polityki zatrudnienia. Zwolennikiem takich działań są również organizacje międzynarodowe, np. OECD, która podkreśla wagę modelowania czasu pracy. Jest ono przedmiotem zainteresowania zarówno pracodawców, jak i pracowników.

Równie istotną formą zatrudnienia jest telepraca. Powstała na skutek rozwoju technologii telekomunikacyjnych oraz systemów informatycznych. Efektem tej formy pracy jest zmniejszenie kosztów pracy i wzrost produktywności. Wdrażanie tej formy pracy wymaga od pracowników odpowiednich kompetencji, takich jak samodzielność, przedsiębiorczość, otwartość na zmiany oraz umiejętność zarządzania czasem.

Inną formą pracy czasowej jest leasing personelu, którego istotą jest wynajmowanie pracowników w celu świadczenia usługi pracy. W Polsce obserwuje się szybki rozwój firm, oferujących tego typu usługi, mimo że polskie prawo pracy nie reguluje jednoznacznie kwestii zatrudnienia pracownika w celu użyczenia jego pracy innym podmiotom gospodarczym (Florek, 2001, s. 32.).

Istotną zaletą pracy czasowej i leasingu pracy jest (Pocztowski, 2008, s. 128.):

- obniżenie stałych kosztów pracy,
- polityka minimalnego zatrudnienia,
- ograniczenie kosztów obsługi administracyjnej,
- ograniczenie ryzyka zwolnień stałych pracowników.

Podkreślenia wymaga fakt, że leasing personelu jest instrumentem elastycznego rynku pracy. Określa gotowość pracodawców do zwiększenia zatrudnienia.

Wykorzystanie tych metod pracy przynosi korzyści zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Konsekwencją takich działań jest umiejętność pogodzenia życia zawodowego z życiem prywatnym.

Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy jest kolejną elastyczną formą

zatrudnienia. Zainteresowanie takim sposobem wykonywania obowiązków zawodowych jest wynikiem dużych możliwości organizacji na rynku pracy. Daje możliwości zaspokajania indywidualnych potrzeb i preferencji pracowników. Zasady wykonywania tej formy pracy są regulowane w przepisach państw członkowskich Unii Europejskiej.

## ISTOTA I ZNACZENIE WARUNKÓW PRACY

Podstawowym zagadnieniem zarządzania, w tym zarządzania zasobami ludzkimi, jest stworzenie komfortowych warunków pracy. Tworzenie warunków pracy obejmuje (Borkowska, 1997, s. 102.):

- higienę pracy,
- eliminowanie warunków szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia i życia.

Międzynarodowa Organizacja Pracy określa warunki, w których praca powinna odbywać się w sposób bezpieczny dla życia i zdrowia pracowników. Działania te związane są z materialnym środowiskiem pracy (maszyny, urządzenia, budynki, hałas, oświetlenie). Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia właściwych warunków pracy. Zadaniem pracodawców jest (Mc Kenna, Beech, 1999, s. 242.):

- określenie stopnia niebezpieczeństwa i ryzyka w pracy,
- planowanie i wdrażanie sposobów zapobiegania niebezpiecznym sytuacjom w pracy,
- kontrolowanie wiedzy pracowników na temat bhp,
- zapewnienie niezbędnych szkoleń w tej dziedzinie.

Każda organizacja powinna wykazywać troskę o bezpieczne wykonywanie pracy bez ryzyka utraty zdrowia. Takie działanie jest kolejnym elementem motywacyjnym dla pracowników.

Innym ważnym czynnikiem dotyczącym warunków pracy są społeczne warunki pracy. Ważnymi elementami związanymi z ich kształtowaniem są zagadnienia dotyczące metod humanizacji pracy (Niemczyk, 2000, s. 42–44), czyli:

1. Kształtowanie treści pracy
2. Regulowanie długości czasu pracy (skracanie czasu pracy, praca w niepełnym wymiarze, stosowanie elastycznego czasu pracy)
3. Organizacja czasu pracy

Zagadnieniem, które kształtuje warunki pracy, jest partycypacja pracowników w zarządzaniu organizacją. W krajach Europy Zachodniej rozpowszechnioną formą jest partycypacja finansowa. Jej stosowanie daje możliwości (Jacukowicz, 1999, s. 111–112):

- oszczędzania środków przeznaczonych na fundusz płac,
- stworzenia nowych źródeł finansowania inwestycji przedsiębiorstwa,
- motywowania pracowników do większej efektywności,
- łagodzenia sprzeczności pomiędzy kapitałem a pracą.

Wykorzystywanie tego typu działań ma na celu angażowanie pracowników w zarządzanie przedsiębiorstwem. Jest jednym z elementów idei społecznej odpowiedzialności organizacji, CSR. Idea ta zakłada, że organizacja, realizując własne cele, powinna troszczyć się o dobro swoich pracowników, klientów, społeczności lokalnych, itp., czyli o swoich interesariuszy (Borkowska, 2005, s. 9.).

Organizacje włączają się w życie społeczności, w których funkcjonują. Znaczenie tej idei wprowadziła Unia Europejska, która była propagatorem godnego i sprawiedliwego traktowania pracowników. Społeczna odpowiedzialność biznesu w obecnych czasach jest wymogiem stawianym przedsiębiorcom funkcjonującym na rynku lokalnym, krajowym i światowym (Szejniuk, 2013, s. 269.).

Respektowanie i ochrona praw pracowniczych znajdują swoje odzwierciedlenie w zasadach Caux i Green Paper. Kształtowanie warunków pracy powinno być jednym z elementów praktyki zarządzania przedsiębiorstwem. Takie działanie umożliwia osiągnięcie satysfakcji pracowników z powierzonej pracy, a także zaangażowanie w działalność organizacji.

## ZAKOŃCZENIE

Zachowanie równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym jest istotnym zagadnieniem dotyczącym poprawy jakości pracy i życia. Przynosi korzyści zarówno dla organizacji, jak i rozwoju społeczno-ekonomicznego kraju. Ważne jest, aby zachować przestrzeganie prawa pracy oraz inwestowanie w kapitał ludzki, stawiając na zaangażowanie pracowników.

Umiejętne wykorzystanie programów praca – życie osobiste zależy od wprowadzania elastycznych form zatrudnienia oraz czasu pracy. Istotne

znaczenie w prowadzeniu tych programów mają wpływ państwa, a także regulacje prawne.

Świadomość pracowników i pracodawców celowości tych programów jest wynikiem ich zróżnicowanych potrzeb i oczekiwań. Każda organizacja funkcjonująca na rynku jest zaangażowana we wdrażanie programów praca–życie. Stanowi ważny element w działaniach w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Istotne jest usuwanie przyczyn nierównowagi, która może zachwiać stabilność organizacji funkcjonującej na rynku. A zatem skuteczność programów praca–życie jest efektem przekonania kadry menedżerskiej o celowości jej wprowadzania.

## REFERENCES

- Auleytner, J., Głąbicka, K., *Polityka społeczna – pomiędzy opiekuńczością a pomocniczością*. Warszawa: Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.
- Bobrow, D.B., Halizak, E., Zięba, R. (1977). *Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XXI wieku*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Borkowska, S. (2005). HRM a zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian w: Poczowski, A. (red.), *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*, Kraków: Antykwa.
- Borkowska, S. (2003). *O równowadze między pracą a życiem*. Unia Europejska – Polska w:
- Borkowska, S. (red.), *Programy praca – życie a efektywność firm*, Warszawa: IPISS.
- Borkowska, S. (1997). *Negocjacje zbiorowe*. Warszawa: IPISS.
- Clutterbuck, D. (2005). *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Cobaugh, H.M., Schwerdtfeger, S. (2003). *Work-life balance*. Monachium: Verlag Moderne Industrie.
- Fehler, W. (2012). *Bezpieczeństwo wewnętrzne*. Warszawa: PWE.
- Firth, D. (2012). *Life and Work Express*. Oxford: Oxford Capstone Publishing.
- Florek, L. (2001) *Prawne ramy elastyczności form zatrudnienia w: Machał-Zajda, L. (red.), Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Warszawa: IPISS.

- Griffin, R.W. (2004). Podstawy zarządzania organizacjami. Warszawa: PWN.
- Grosetta, R. (2011). Tożsamość bezpieczeństwa wewnętrznego – miejsce, rola i funkcje. Warszawa: WSZiP.
- Jacukiewicz, Z. (1999). Systemy wynagrodzeń. Zarządzanie kapitałem ludzkim – perspektywa europejska. Warszawa: PWE.
- Kwieciński, M. (2010). Bezpieczeństwo. Wymiar współczesny i perspektywy badań. Kraków: Oficyna Wydawnicza A.F.M.
- Kosowski, B. (2011). Współdziałanie czynnikiem sprawnego i efektywnego zarządzania stanem bezpieczeństwa w: Grosetta, R. (red.), Tożsamość bezpieczeństwa wewnętrznego – miejsce, rola i funkcje. Warszawa: WSZiP.
- Libicki, M. (2003). Cywilizacja u progu trzeciego tysiąclecia. Konstatacje i przestrogi. Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
- McKenna, E., Beech, N. (1999). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: PWE.
- Niemczyk, J. (2000). Metody organizacji i zarządzania. Wrocław: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania i Finansów.
- Olędzki, M. (1981). Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu. Warszawa: IPiSS.
- Pocztowski, A. (2008). Zarządzanie zasobami ludzkimi. Warszawa: PWE.
- Szejniuk, A. (2013). Potrzeba stosowania audytu bezpieczeństwa informacji w organizacjach w: Sitek, M., Niedziółka, J., Ukleja, A. (red.), Bezpieczeństwo Informacji Państwa i Biznesu, Józefów: WSGE.
- Szejniuk, A. (2013). Rola audytu wewnętrznego w zarządzaniu bezpieczeństwem. *Journal of Modern Science*, tom 1/16/2013.
- Szejniuk, A. (2013). Społeczna odpowiedzialność biznesu instrumentem budowania autorytetu organizacji wśród społeczności lokalnej w: Łażewska, D. (red.), Autorytet w wychowaniu i edukacji, Józefów: WSGE.
- Ziarko, J. (2005). Ku pojęciu przestrzeni bezpiecznej w: Wyżykowski, A., Wehle-Strzelecka, S. (red.), Przestrzeń bezpieczna. Urbanistyczne i architektoniczne uwarunkowania kształtowania przestrzeni miejskiej dla zwiększenia bezpieczeństwa mieszkańców, Kraków: Wydział Architektury Politechniki Krakowskiej.