

УДК 316.74 + 331.108

DOI [https://doi.org/10.20535/2308-5053.2023.3\(59\).294991](https://doi.org/10.20535/2308-5053.2023.3(59).294991)

БАЛАНС РОБОТИ ТА ЖИТТЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНЕ ПОЛЕ ІНТЕРПРЕТАЦІЙ

Москаленко О. П.,

аспірантка факультету соціології

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID ID: 0009-0008-2996-5478

Куценко О. Д.,

доктор соціологічних наук, професор,

професорка факультету соціології

Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

почесна наукова співробітниця Фонду Ейнштейна,

Технічний університет Берліна (ФРН)

ORCID ID: 0000-0001-9921-0654

Країни Європейського Союзу в своїх законодавчих діях і політичних стратегіях пов'язують сталий економічний та соціальний розвиток, політику справедливості та рівності з проблематикою балансу роботи та сімейного й особистого життя. Орієнтовані на економічний успіх сучасні корпорації розробляють й запроваджують власні стратегії балансування роботи й особистого життя для своїх працівників. Баланс роботи та життя визначається в дослідженнях європейсько-американських науковців як важливий фактор соціальної якості життя та гідної праці. Однак в Україні, яка прагне до європейської інтеграції, проблематика підтримки балансу роботи та життя ще потребує привернення уваги науковців, політиків та менеджерів. Завданням цієї статті є спроба розібратися в численних визначеннях та інтерпретаціях ключового поняття «баланс роботи та життя», які представлені в сучасній науковій літературі, та визначити спектр властивостей, притаманних явищу, що позначається поняттям балансу роботи та життя. На основі аналізу широкого поля спеціальної літератури здійснюється класифікація концептуальних підходів до інтерпретації поняття, визначаються базові характеристики відповідного складного явища, окреслюються пізнавальні можливості й обмеження конкретних концептуальних моделей. Автори розрізняють два змістовні кластери концептуальних моделей балансу роботи та особистого / сімейного життя: 1) атрибутивний, що виділяється за акцентами або переважно суб'єктивних, або об'єктивних характеристик балансування роботи та життя, і 2) реляційний, що спрямований на висвітлення характеру зв'язку між сферами життя. Другий кластер представлений концепціями, що відрізняються акцентами на сегментації або взаємовпливах ключових секторів життя та висвітленням характеру взаємовпливу за вимірами рівноваги або конфлікту. Евристичні перспективи в концептуалізації поняття балансу роботи та життя вбачаються за синтетичними моделями, які здатні враховувати як об'єктивні та суб'єктивні прояви відповідного явища, так і множинний характер відносин між цими сферами життя, який не вміщується в лінійку гармонія vs. конфлікт, а передбачає можливості синергетичних ефектів на кшталт компенсації, взаємопосилення та переносу ефектів. Дана робота є внеском у розвиток концепції балансу роботи та життя та перспектив її емпіричного застосування в соціологічних дослідженнях факторів якості життя, гідної праці й оцінюванні соціально-орієнтованих стратегій розвитку держав і корпорацій.

Ключові слова: баланс роботи та життя, конфлікт роботи та життя, робота, сімейне і особисте життя, атрибутивні та реляційні кластери концепцій.

Актуалізація проблематики балансу роботи та життя

У сучасному світі баланс роботи та життя (БРЖ), пов'язаний з увагою до справедливого розподілу часу між роботою та сімейною й особистою сферами життя, стає все більш актуальною проблемою. Про це свідчить, зокрема, величезна кількість повідомлень тільки про конференції в світі, що включають тематику балансу роботи і життя (work-life balance): пошукова система Google висвітлює більше 81 млн таких повідомлень. Інноваційні технологічні зміни умов життя в світі, цифрова інтеграція та щораз більша залежність від технологій сприяють культурі «завжди доступний у мережі», що руйнує межу між сферами праці, сім'ї та особистим життям. Як зазначають дослідники (Дунаєв, 2022; Stoilova, 2020; Bari, 2016), багато працюючих людей відчувають незадоволеність через надмірне робоче навантаження, нестачу часу для сім'ї та особистих інтересів, а також ризики професійного вигорання та проблеми з психічним здоров'ям. Людина прагне досягти гармонії між сферами свого життя, але дисбаланс можливостей підтримувати гідне життя в різних сферах призводить до стресу, професійного вигорання та проблем як у кар'єрі, так і в особистому житті, впливає на стан здоров'я й добробут людей (Grzywacz, 2007). За висновками розробників модуля «Сім'я, робота та добробут» Європейського соціального дослідження, високі вимоги щодо тривалості робочого часу й інтенсивності роботи мають сильний негативний вплив на особисте життя людей (European Social Survey, 2011). Низка досліджень (Clark, 2000; Marks, MacDermid, 1996) довела, що баланс роботи й особистого життя є важливим для психічного благополуччя, а висока самооцінка, почуття задоволення та дружельюбність можуть свідчити про гармонію між цими сферами. Отже, незбалансованість сфер життя помітно впливає на життєві траєкторії індивідів, задоволеність життям загалом та благополуччя сім'ї, виховання дітей, соціальну активність і спроможність протистояти зовнішнім викликам, в врешті-решт – на соціальній настрої та політичні орієнтації. Тому, як підсумовують Ф. Джонес, Р. Бюрке та М. Уестман (Jones, 2006), основні дослідження спрямовані на розуміння того, що відображає баланс роботи та особистого життя, як його можна покращити та які чинники сприяють цьому, а які можуть перешкоджати.

Багато сучасних країн світу пов'язують проблематику БРЖ з економічним і соціальним розвитком, з політикою справедливості та рівності, соціальною політикою підтримки індивідуальних можливостей, а орієнтовані на економічний успіх сучасні корпорації розробляють й запроваджують власні стратегії БРЖ для своїх працівників. У 2017 році Європейська Комісія презентувала документ, що відомий як Європейський стовп соціальних прав, який визначає 20 ключових принципів і прав, у тому числі за темою «справедливі умови праці», що включає також принцип балансу між роботою й особистим життям (European Pillar of Social Rights, 2017). А у 2019 році, як законодавча імплементація декларованих принципів і прав, набула чинності Директива Європейського парламенту про баланс між роботою та особистим життям, яка запровадила низку законодавчих заходів, спрямованих на модернізацію існуючих правових та політичних рамок Європейського Союзу (EU Work-life Balance..., 2019). Метою цих законодавчих заходів в країнах Європейського Союзу є покращення підтримки балансу між роботою та особистим життям для батьків і опікунів, заохочення більш рівного розподілу відпустки з догляду за дитиною між чоловіками та жінками, підтримка участі батьків у ринку праці, а також вирішення проблеми недостатнього представництва жінок на ринку праці.

Між тим, як свідчать дані спеціального дослідження в країнах Європейського Союзу за програмою «Євробарометр», здійсненого на замовлення Європейської Комісії у 2018 році, у 20 з 28 держав-членів ЄС до чверті респондентів віком до 65 років є більш або менш незадоволені своїм сьогоденним або минулим (для тих, хто на момент опитування не мав роботу) балансом між роботою та особистим життям. Задоволеність БРЖ помітно відрізняється в різних країнах Європи та між різними соціальними групами. Так, якщо задоволених БРЖ в Іспанії, Румунії та Греції лише дві третини опитаних (66%), то в Данії та Австрії таких 89–90% (Flash Eurobarometer, 2019, с. 7). Суттєва відмінність між країнами та соціальними групами у задоволеності БРЖ та його різними аспектами висвітлюється також даними 2-го та 5-го спеціальних модулів Європейського соціального дослідження (ESS 2012; Bari 2016; Fedakova 2017). З погляду соціальної політики помітно більше уваги проблематиці БРЖ приділяється в соціально орієнтованих державах (як-то Швеція, Німеччина) на відміну від ліберально-орієнтованих держав добробуту (наприклад, у Великій Британії, Італії); а також в технологічно менш розвинутих корпораціях порівняно з корпораціями високотехнологічними.

Аналіз публікацій свідчить про те, що до повномасштабного російського вторгнення в Україну в лютому 2022 року, на відміну від країн Європейського Союзу, проблематика БРЖ в Україні не стала достатньо актуалізованою у державних законодавчих документах (хоча б на рівні декларацій) і наукових публікаціях. При тому, що ця проблематика мала прямо стосуватися 16–17 млн українців працездатного віку (за даними Держстату України на кінець 2021 року).

Пандемія COVID-19 суттєво вплинула на умови і майже всі аспекти життя в суспільстві, спричинила переведення більшої частини офісних робітників, працівників сфер освіти та науки на віддалену

роботу, пришвидшила інновації в організації праці та навчання, відхід від традиційної офісної роботи на повний робочий день тощо. Про ці зміни свідчать, зокрема, результати соціологічного дослідження Центру Разумкова, проведеного наприкінці травня 2021 року, згідно з яким тільки 53% опитаних економічно активних громадян України вказали на відсутність будь-яких змін в режимі їх роботи під час пандемії. Між тим 14% економічно активних громадян повністю або частково перейшли на дистанційну роботу із повним збереженням заробітної плати, 7% – повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з частковим збереженням заробітної плати, 6% – пішли у частково оплачувану відпустку, 2% – пішли у повністю оплачувану тривалу відпустку, 9% – пішли у неоплачувану відпустку, 4% – від час пандемії втратили роботу («Робота і зайнятість...», 2021). Інтерпретації цих змін та їх наслідків для БРЖ дотепер залишаються суперечливими. Так, в аналітично-оглядовій статті, підготовленій за матеріалами західних досліджень, І. Свеженцева формулює припущення про низку позитивних і негативних наслідків пандемії у сфері роботи та приватного життя, які потребують дослідницької перевірки. Зокрема стверджується, що віддалена робота дала змогу працівникам покращити баланс «приватне життя – робота» завдяки зсуву робочого графіка відповідно до потреб догляду за дітьми та відсутності потреби витратити час на дорогу (Свеженцева, 2021). Однак висновки дослідження компанії NordVPN Teams, яка спеціалізується на підтримці бізнесу, свідчать про те, що працівники, яких через пандемію перевели на дистанційну роботу, мають більше навантаження, аніж це було до COVID-19, працюють з дому на дві години довше, ніж в офісі (Кочмар-Тимошенко, 2021).

Вивчення балансу роботи та життя під час пандемії COVID-19 відображає змінені умови праці й особистого життя. Вітчизняні дослідники Л. Лук'янова, О. Пищуліна, П. Длугош, А. Артюхова, С. Максименко вивчають вплив пандемії на режим праці, фізичний і психологічний добробут працівників, а також зміни в підходах до збалансованого поєднання професійних і особистих обов'язків. Один із підходів – це вивчення динаміки робочих годин, режиму роботи на відстані та змін у розподілі часу між роботою та особистими справами. Також дослідники звертають увагу на вплив пандемії на здоров'я та психологічний стан працівників, зокрема на рівень стресу, професійне вигорання, а також збалансованість між роботою та сімейним життям (Лук'янова, 2021; Пищуліна, 2021). Інший підхід полягає в дослідженні ефективності застосування різних стратегій забезпечення балансу роботи та життя під час пандемії. Вивчається вплив різних гнучких робочих графіків, дистанційного робочого режиму, підтримки співробітників і заходів для забезпечення їхнього фізичного та психологічного здоров'я (Длугош, 2020; Артюхова, 2020; Максименко, 2021).

У період екзистенціальної ситуації повномасштабної російської війни в Україні щонайменше 5 мільйонів українців, за заявою заступниці міністра економіки Т. Бережної у листопаді 2022 року, втратили роботу («Сьогодні кожен...», 2022); зміни відбулися не тільки у всіх аспектах життя більшості українців, але й в життєвих цінностях. Як радикальні зміни умов життя та екзистенційні виклики вплинули на уявлення українців про баланс роботи і життя та можливості його підтримки? Пошук відповіді на питання про БРЖ як фактора гідного життя й гідної праці, як важливого компонента євроінтеграційної політики є необхідним для розробки успішних стратегій післявоєнної розбудови України та її інтеграції з Європейським Союзом.

В українському науковому просторі представлені поодинокі дослідження БРЖ в Україні та відповідні публікації, серед яких переважають за кількістю роботи економістів і помітно менше представлені роботи соціологів і психологів. Так, в публікації В. Дунаєва та О. Іляш представлено аналіз становлення концепту балансу роботи та життя й пропонуються результати порівняльного дослідження процесів встановлення балансу роботи та життя працівників в Україні та Республіці Корея (Дунаєв, 2022). Дослідниця І. Шевченко вивчає питання балансу між професійними та сімейними ролями, що виконуються жінками-робітницями (Шевченко, 2016). У дослідженнях І. Семенової та Н. Чепелева, а також О. Воропай та О. Гуменної зосереджується увага на становленні та проблемах балансу між професійним і сімейним життям у контексті кар'єри (Семенова, 2018; Воропай, 2020). Вплив балансу роботи та життя на робочу продуктивність є предметом аналізу Ю. Ганцюка (Ганцюк, 2019). У дослідженні О. Місько та Г. Зайцева оцінюється вплив особистісних та організаційних чинників на баланс роботи та життя (Місько, 2020). У дослідженні О. Крупського аналізується представленість проблематики БРЖ в організаційній культурі бізнесових організацій (Крупський, 2019).

Відкритими залишаються питання про впливи та наслідки екзистенційних умов пандемії, війни на балансування сфер життя індивідів як фактора якості життя. При цьому в наукових публікаціях теоретична й емпірична інтерпретації поняття БРЖ дуже відрізняються, що принципово утруднює генералізацію цього знання для глибшого розуміння стану та чинників БРЖ серед працюючого населення або для окремих соціальних категорій населення. У вітчизняній науковій літературі відсутній системний погляд на складне явище БРЖ, прояви якого є залежними як від індивідуальних ситуацій життя й оцінювання індивідами аспектів власного життя, так і від множинних об'єктивних соціальних, економічних, політичних факторів та інституційних можливостей.

Враховуючи цю онтологічну та гносеологічну ситуацію, нашою *дослідницькою задачею* є розібратися з розумінням ключового поняття «баланс роботи та життя» (англ. *work-life balance*). *Мета статті* – здійснити класифікацію концептуальних підходів до інтерпретації поняття «баланс роботи та життя», визначити базові характеристики складного явища, що позначаються цим поняттям, і окреслити пізнавальні можливості відповідних концептуалізацій. Дана робота є внеском в розвиток концепції балансу роботи та життя та перспектив її емпіричного застосування в соціологічних дослідженнях факторів якості життя, гідної праці й оцінюванні соціально-орієнтованих стратегій розвитку держав і корпорацій.

Концепт балансу роботи та життя: перспективи й суперечності визначення

За свідченням дослідників Т. Лаппегарта, Ф. Голдшайдера та Е. Бернгарда, (Lappegård et.al, 2017) поняття «баланс роботи та життя» (*work-life balance* – далі: *БРЖ*) уперше стало застосовуватись у Великій Британії в 60–80-х роках ХХ ст. як реакція на жіночий визвольний рух, коли жінки стали активно долучатися до робочої сили. Ця ситуація створила проблеми з поєднанням роботи та сімейних обов'язків, які не могли бути публічно проігноровані. Відповідно до потреб, які набували актуальності в той час, під впливом профспілок і жіночого руху роботодавці почали змінювати менеджерські підходи у ставленні до робочої сили. А поняття балансу роботи та життя стало більш присутнім як у стратегіях удосконалення менеджменту в бізнесі, так і в соціальній політиці, спрямованій на поліпшення якості життя в суспільстві. Як зазначає Д. Гвест, поняття балансу роботи та життя виявилось складним, але таким, що має потенціал для вивчення умов гармонії між роботою та особистим (сімейним) життям (Guest, 2015).

Дотепер на наукових форумах продовжуються засадничі дискусії про те, що вважати балансом і між якими сферами життя (*life domains*) досягнення балансу є критичним. Незважаючи на майже півстоліття зацікавленості науковців і практиків у вдосконаленні теоретичного поняття балансу роботи та життя, на сьогоднішній загальноприйнятого визначення цього поняття не існує. Поняття визначається і як процес або індивідуальна робота з узгодження різних сфер життя, і як інтегральна характеристика якості багаторольового життя, і як суто перцептивне явище. Приклади дефініцій поняття, представлених у сучасній науковій літературі, наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Варіації авторських дефініцій поняття балансу роботи й особистого життя

№.	Варіації дефініцій	Основні автори
1	Процес узгодження роботи, сімейних та індивідуальних потреб і часу	Г. Грейді, А. Маккарті, С. Дарсі та М. Кірран (Grady et.al, 2008)
2	Виконання кількох ролей із збереженням позитивної якості життя	П. Блайтон, Н. Бекон (Blyton et.al, 2006)
3	Перцептивне явище, що характеризується почуттям досягнення достатнього задоволення багатьох вимог на роботі та в сімейній сфері	Л. Даксбері, К. Хігінс (Duxbury et.al, 2001)
4	Особиста оцінка людиною взаємозв'язку між роботою та іншими сферами її життя, як-от сім'я, здатність до належного поєднання цих сфер	М. Г. Ткалич (Ткалич, 2021)
5	Концепт включає належні пріоритети між особистим і сімейним життям, з одного боку, і роботою – з іншого	М. А. Саприкіна, Д. В. Каба (Саприкіна, 2010)
6	Результат усвідомленого структурування власного життя особистістю з урахуванням потреб, цінностей і зовнішніх вимог	Дж. Кофодімос (Kofodimos, 1997)

Аналіз наукових напрацювань з теоретичної та емпіричної інтерпретації ключового поняття БРЖ дає нам змогу розрізнити два кластери концептуальних моделей балансу роботи й особистого / сімейного життя: 1) *атрибутивний*, що виділяється за акцентами переважно суб'єктивних або об'єктивних характеристиках балансу роботи та життя, 2) *реляційний* – за характером зв'язку між сферами життя, що відображується в явищі (дис-)балансу. Розглянемо ці кластери концептуальних моделей.

Атрибутивний кластер. В основу суб'єктивно-орієнтованих варіацій теоретичного визначення поняття покладені суто феноменологічні уявлення про БРЖ як суб'єктивно сприйнятого балансу між роботою та іншими сферами життям (Guest, 2015), або як індивідуальній чи організаційній задоволеності станом справ у цих сферах. Ці моделі розкривають суб'єктивну сторону БРЖ як загальної оцінки індивідом своєї власної ситуації життя у взаємодії основних сфер життєдіяльності (Jones, 2008). Перевагою цих моделей є те, що вони фіксують впливовість явища (дис-)балансу роботи й особистого / сімейного життя на соціальне самопочуття й успішність функціонування особи як носія

різних соціально значущих ролей. Між тим індивідуальні особливості у сприйнятті БРЖ затьмарюють значення інших факторів і проявів БРЖ, пов'язаних з особливостями професійних ролей та розподілу ролей в сім'ї, статусних очікувань та вимог, ресурсної забезпеченості, в решті решт інституційних можливостей.

Альтернативні теоретичні моделі застосовують призму більш об'єктивних показників, як-от: «добре функціонування на роботі та вдома з мінімальним рольовим конфліктом» з наголосом на успішності виконання людиною вимог у різних сферах життя (Clark, 2000) чи кількість часу, що витрачається на домашні, особисті потреби та роботу. Так, Кембриджський словник й тезаурус (Cambridge, 2023) пропонує таке визначення: «баланс між роботою та життям – це співвідношення часу, який ви витрачаєте на виконання своєї роботи, порівняно з часом, проведеним із сім'єю або витраченим на заняття, що приносять вам задоволення». Це визначення є узагальненим, але лише частково розкриває сутність поняття, оскільки баланс «життя – робота» зводиться до часу, витраченого на кожну з перелічених життєвих складових, проте тут зовсім не приділяється увага якісним аспектам життя, зокрема емоційно-психологічним (рівень задоволеності, відсутність конфлікту між сферами життя та роботи тощо).

Такі моделі спрощують практику емпіричних вимірювань явищ, пов'язаних із БРЖ, однак також проявляють помітну гносеологічну обмеженість у дослідженнях відповідного складного явища.

Паралельно з позначеними суб'єктивно- та об'єктивно-орієнтованими моделями отримують розвиток синтетичні підходи, які намагаються схопити різнобарвність і різнофакторність проявів БРЖ. Зокрема, однією з найбільш популярних синтетичних теоретичних моделей є трикомпонентна теорія Дж. Х. Грінхауса, К.М. Коллінза та Дж. Д. Шоу, яка розкриває БРЖ у вимірах балансу часу, витраченого на робоче та сімейне життя, балансу психологічного залучення в кожну з ролей та балансу задоволення (Greenhaus et.al, 2003). Між тим і ця модель критикується за її суб'єктивний акцент та ігнорування факторів спроможності й наслідків активності індивідів в соціально значущих сферах життя.

Реляційний кластер. Проблема визначення поняття БРЖ містить дві основні складові: розуміння явища балансу та розуміння взаємовідносин між різними сферами життя людини. Так, саме поняття «баланс» має величезну кількість тлумачень. Маючи походження від латинського слова *bilanx* – «той, що має дві вагомні чаші» та французького *balance* – «терези», у сучасних словниках, за свідченням В. Лук'янюка, це поняття визначається як: 1) рівновага; 2) співвідношення взаємозалежних показників будь-якої діяльності, процесу; 3) правильне, необхідне співвідношення між будь-якими частинами, складовими, групами людей, які мають однакову важливість (Лук'янюк, 2023). Ланцюг концептуальних моделей і понять, пов'язаних із розумінням взаємовідносин різних сфер життя у зв'язку з поняттям балансу включає варіації від акценту на інтерфейсних, сегментованих відносинах між сферами життя, що майже не впливають одна на одну, до акцентів на взаємовпливи, перехрещення (інтерсекційності) відносин у сферах життя, що проявляється в полярностях від гармонії до конфлікту, в компенсації нестачі задоволення в певній сфері та переносах надлишкових (не-) задоволень у балансуванні між сферами.

Недотримання балансу між роботою та особистим життям може призводити до виникнення конфлікту в рольових взаємодіях цих сфер. Дослідження балансу роботи й особистого життя раніше акцентувалися на теорії рольового конфлікту, розглядаючи поєднання рольових зобов'язань у сферах роботи й особистого життя та фокусуючись на негативних аспектах взаємодії цих сфер (Jones et. al, 2006). Проте останні дослідження зосереджуються на позитивному рольовому зв'язку між роботою та особистим життям, а також на проблемі вирівнювання значущості цих сфер (OECD, 2023).

Конфлікт виникає, якщо одна роль стає більш важливою для людини, тим самим заважаючи участі в іншій ролі; також, якщо в людини виникають проблеми в одній ролі, то вони можуть переноситися і на іншу роль. Так, Н. Шахіна та Н. Дальстром виділяють такі види конфлікту між сферами особистого життя та роботи: *work-life conflict* – участь у роботі перешкоджає участі в сімейній діяльності або коли робочий стрес негативно впливає на поведінку всередині сімейного середовища; *life-work conflict* – участь у сімейній діяльності перешкоджає участі в роботі або коли стрес через стосунки в сім'ї негативно впливає на ефективність у роботі» (Shahina, 2011). Певним розвитком цього підходу є також концепція БРЖ Дж. Х. Грінхауса та Т. Аллен, яка окреслює три виміри прояву (дис-)балансу: часовий та виміри напруженості соціальних відносин і конфлікту (Greenhouse, 2011). Ця концепція емпірично застосована авторами до вивчення впливу БРЖ на робочу продуктивність і добробут працівників.

Натомість інші вчені визначають поняття балансу роботи та життя як таке, що виключно позначає «відсутність конфлікту між професійним навантаженням і сім'єю або особистими ролями її членів» (Bell, 2012). Тобто знову ж таки розкривається тільки один аспект цього поняття, крім того, не визначається, як саме може забезпечуватися відсутність конфлікту й сама його сутність. Також ці

ж автори стверджують, що під збалансованістю трудового життя можна розуміти здатність людини оптимально сполучати поведінкові й емоційні особливості з вимогами часу, обов'язками, оплачуваними працедавцем, зумовленими проживанням у родині і власними інтересами (Bell, 2012). Робиться наголос на поведінкових та емоційних особливостях, проте немає їхньої конкретизації, а сам баланс, по суті, залежить від вимог часу та обов'язків, оплачуваних працедавцем і зумовлених проживанням у родині й власними інтересами.

Низка дослідників намагається відійти від поляризованої оптики реляційного бачення БРЖ: сегментація vs. взаємодія, гармонія vs. конфлікт. Так, ґносеологічно перспективною є компенсаторна концепція БРЖ, яка припускає, що людина намагається компенсувати проблеми, що виникають в одній сфері свого життя (наприклад, робота чи особисте життя) шляхом активізації іншої сфери, де вона очікує більшого задоволення (Lambert, 1990). Дослідники Дж. Едвардс і Н. Ротбард (Edwards, Rothbard, 2000) виокремили два види компенсації. Перший передбачає, що людина може зменшувати свою активність у сфері, яка приносить розчарування або не задовольняє її, і зосереджувати зусилля на тій сфері, де вона відчуває більше задоволення. Другий вид компенсації полягає в тому, що людина реагує на розчарування в будь-якій сфері, шукаючи компенсацію та задоволення в будь-якій іншій сфері свого життя (Edwards, Rothbard, 2000). Принципово важливим для вивчення БРЖ слід вважати висновок компенсаторної моделі про те, що людина може намагатися збалансувати своє життя, залучаючи різні сфери для компенсації негативних аспектів і підвищення рівня задоволення.

Деяко іншу оптику бачення взаємозв'язку між сферами роботи й особистого життя пропонує Лін Сюй за допомогою поняття «переповнення» (*work-life spillover*). Це поняття описує те, як емоції, досвід і взаємодія в одній сфері можуть впливати на іншу. Позитивне переповнення відбувається тоді, коли позитивні елементи однієї сфери (наприклад, успіхи або задоволення на роботі) сприяють підвищенню емоційного стану та збільшенню задоволення в іншій сфері (наприклад, в особистому житті). Такий вплив може стимулювати почуття досягнень і задоволення, сприяючи більш гармонійному балансу між роботою та особистим життям. З іншого боку, негативне переповнення відбувається, коли стрес або проблеми в одній сфері (наприклад, у роботі) можуть переноситися на іншу сферу (наприклад, на особисте життя). Такий вплив може призводити до зниження загального стану задоволеності та погіршення якості життя (Ху, 2009). Концепція Лін Сюя допомагає краще зрозуміти, як емоції та досвід у робочій сфері взаємодіють з особистим життям.

У таблиці 2 наведено узагальнення відповідних теоретичних моделей БРЖ і специфічних понять, якими фіксуються конкретні теоретичні акценти.

Таблиця 2

Варіації визначення поняття балансу роботи та життя за критерієм відносин між сферами життя

№	Відносини між сферами життя (специфічне поняття)	Дефініція поняття БРЖ
1	Інтерфейс роботи й особистого життя (<i>work-life interface</i>)	Описує сегментовані, відокремлені відносини між робочими й особистими аспектами життя людини, які мають власні механізми регуляції. За висновками дослідників, розділення роботи й особистого життя є типовою ситуацією для працівників, що відчувають незадоволеність своєю професією (Blood & Wolfe, 1960)
2	Рівновага, гармонія між роботою та особистим життям (<i>work-life balance</i>)	Описує стан, коли індивід успішно узгоджує свої робочі обов'язки й особисті потреби, забезпечуючи відчуття гармонії та задоволення в обох сферах
3	Збагачення робочого й особистого життя (<i>work-life enrichment</i>)	Описує позитивну взаємодію між роботою та особистим життям, коли досвіди, навички та задоволення, отримані на роботі, позитивно впливають на особистий розвиток й задоволення
4	Побічний ефект взаємодії сфер життя (<i>work-life spillover</i>)	Описує стан взаємодії сфер роботи й особистого життя, коли сильні позитивні або негативні емоції та досвід в одній сфері переносяться на сприйняття іншої сфери життя
5	Конфлікт між роботою та особистим життям (<i>work-life conflict</i>)	Це стан, коли виникають конфлікти та розбіжності між роботою і особистим життям, де одна сфера може негативно впливати на іншу, викликаючи стрес і незадоволеність

Оригінальними є концептуальні розробки проблематики БРЖ, які застосовують призму концепту кордонів. Концепція кордонів базується на ідеї, що всі сфери життя, включно з роботою та особистим життям, мають свої індивідуально та соціально визначені межі, які можуть перетинатися (Clark, 2000). Згідно із цією концепцією, гнучкість і прозорість кордонів між роботою та особистим життям впливають на ступінь їхньої взаємодії, спрощують комунікацію та регулюють рівень конфлікту між цими сферами. Отже, більш гнучкі та прозорі кордони сприяють успішному поєднанню роботи й особистого життя.

Дослідники Е. Коссека та Б. Лаутш додали ще одну пізнавально перспективну призму інтерпретації БРЖ, запропонувавши міжрівневу модель стилів організаційного й індивідуального управління кордонами між роботою та сім'єю (Kossek, 2012). Поняття стилю виступає теоретичною призмою інтерпретації того, чому в подібних умовах роботи та життя сприйнятий індивідами (дис-)баланс може оцінюватися суттєво по-різному: що є для одних щастям, іншими може сприйматись як нещастя. Під стилем авторами розуміється загальний підхід, який людина використовує для демаркації кордонів та виконання робочих і сімейних ролей. Стили руйнують або перетинають умовні кордони й відповідають перевагам та ідентичностям людини. Стили управління кордонами, які спостерігаються в різних індивідуальних та організаційних контекстах, прямо впливають на індивідуальне сприйняття конфлікту між роботою та сім'єю, і можуть знижувати гостроту конфлікту між роботою та сім'єю. Ця розробка враховує комплексність феномену балансу роботи й життя, між тим недостатня її чіткість може утруднювати її застосування як у дослідженнях, так і в практиках управління.

Висновки та перспективи подальшого розвитку

Поняття балансу роботи та життя є широко застосованим як у сучасній поведінковій науці, так і в соціально-політичній та управлінській практиці. У вітчизняній науці це поняття тільки починає розвиватися.

Незважаючи на широку вживаність, між тим концептуально поняття балансу роботи та життя тільки набуває свого розвитку і потребує системного опрацювання як таке, що має відображувати (а) складні прояви взаємодії між роботою та особистісною / сімейною сферами життя індивідів, (б) індивідуально та соціально зумовлене оцінювання індивідами цих взаємодій з погляду задоволення власних потреб, інтересів та цінностей, а також (в) характер взаємодії між цими сферами в практиках індивідуального життя.

Атрибутивний і реляційний кластери концептуальних моделей поняття та відповідного явища пропонують емпірично перспективні дефініції, які дають змогу описати окремі прояви складного явища та зв'язки між певними його компонентами. Між тим евристичні перспективи вбачаються за синтетичними концептуальними моделями балансу роботи та життя, які здатні враховувати як об'єктивні та суб'єктивні прояви відповідного явища, так і множинний характер відносин між цими сферами життя, який не вміщується в лінійку «гармонія vs. конфлікт», а передбачає можливості синергетичних ефектів на кшталт компенсації, взаємопосилення та переносу ефектів.

Застосування концептуальної призми балансу роботи та життя як компонента якості життя дає змогу пояснювати численні ефекти цього явища, що пов'язані, зокрема, із задоволеністю життям та його аспектами, ефективністю праці та успішністю організацій, зайнятості та кар'єрних траєкторій, відносинами в сім'ї та вихованням дітей, добробутом сім'ї та психологічним благополуччям, політичними орієнтаціями та політичною поведінкою.

Дослідження в цій сфері дають змогу розробити більш ефективні практики та стратегії рівності та підтримки балансу між роботою та життям для різних категорій населення. Застосування таких стратегій у соціальній політиці держави та в менеджменті організацій сприятиме покращенню якості життя, емоційної складової і позитивної результативності соціальних взаємодій, посиленню рівності можливостей та соціального залучення, підтримці післявоєнного відновлення суспільства та його подальшого сталого розвитку.

Moskalenko O., Kutsenko O. Work-life balance: conceptual field of interpretations

In their legislative actions and political strategies, the EU's countries integrate the promotion of sustainable economic and social development, justice, and equality policies with efforts to address work-life balance and personal life matters. Modern corporations, driven by a focus on economic success, are developing and implementing their work-life balance strategies for employees. Studies by European-American researchers define the balance between work and personal life as a significant component both of social quality of life and decent work. Nevertheless, in Ukraine, aspiring for European integration, the matter of preserving work-life balance still warrants attention from scientists, policymakers, and managers. This article's purpose is to explore the various definitions and interpretations of the key concept 'work-life

balance' found in contemporary scientific literature. It aims to identify the range of attributes inherent in the phenomenon referred to as 'work-life balance.' The article conducts a classification of conceptual approaches for interpreting this concept, outlines its fundamental characteristics based on a comprehensive review of the specialized literature, and highlights the cognitive potential and limitations of specific conceptual models. The authors categorize conceptual models of work-life balance into two distinct clusters: 1) Attributive models, which place emphasis on either subjective or objective characteristics of balancing work and personal life; 2) Relational models, which aim to illustrate the connections between different life spheres. The second cluster comprises concepts that vary in their focus on segmenting or exploring the mutual influences between key life domains, highlighting the nature of these influences in terms of balance or conflict. Heuristic perspectives in the conceptualization of the work-life balance concept are evident in synthetic models capable of encompassing both objective and subjective aspects of the phenomenon. These models recognize the intricate relationships between various life domains, extending beyond the simple dichotomy of harmony vs. conflict. They also consider the potential for synergistic effects, such as compensation, mutual reinforcement, and the transfer of effects. This work contributes to the advancement of the work-life balance concept and its potential empirical application in sociological studies related to quality of life, decent work, and the evaluation of socially oriented development strategies for both states and corporations.

Key words: Work-life balance, work-life conflict, work, family and personal life, attributive and relative clusters of concepts.

Література:

1. Дунаєв В. В., Іляш О. І. Актуалізація проблеми встановлення балансу праці та життя: порівняльний досвід республіки Кореї та України. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2022. № 2 (125). С. 131–139.
2. Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2021 році. Архів держстату України. Режим доступу https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_eansmv_u.htm (дата звернення: 18.10.2023).
3. Шевченко І. Баланс між професійними і сімейними ролями у жінок-робітниць. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Соціологія*. 2016. № 3–4. С. 67–70.
4. Семенова І. В., Чепелева Н. О. Баланс між професійним та сімейним життям: становлення, оцінка та проблеми у контексті кар'єри. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Соціологія*. 2018. № 28. С. 45–51.
5. Ганцюк Ю. Баланс роботи та життя як складник робочої продуктивності. *Актуальні проблеми економіки*. 2019. № 12. С. 233–238.
6. Місько О., Зайцева Г. Баланс роботи та життя: вплив особистісних та організаційних чинників. *Економіка. Фінанси. Право*. 2020. № 2. С. 56–62.
7. Ткалич М. Г. Програми балансу «робота – життя» як соціальна та психологічна підтримка персоналу в організаціях. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2021. № 4 (24). С. 75–81.
8. Саприкіна М. А., Каба Д. В. Баланс між роботою та сім'єю: перевага для компаній та працівників. Київ: ПА «Фарбований лист», 2010. 30 с.
9. Лук'янюк В. Словник іншомовних слів. Режим доступу: <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%C1%E0%EВ%E0%ED%F1> (дата звернення: 12.06.2023).
10. Лук'янова Н., Зайцева О. Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників. Київ: МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я», 2021. 38 с.
11. Пищуліна О., Юрочко Т., Юрчишин В. Соціально-економічні наслідки коронакризи. Київ: *Заповіт*, 2021. 237 с.
12. Длугош П., Криванчук Л. Молодь Польщі та України в умовах пандемії COVID-19: стан психічного здоров'я та рівень нейротизму. *Психологічний часопис*. 2020. Т. 6. Вип. 7 (39). С. 9–17.
13. Артюхова А. В. Особливості психологічного здоров'я курсантів в період пандемії COVID-19. *Психологічний часопис*. 2020. Т. 6. Вип. 6 (38). С. 19–28.
14. Максименко С. Д., Руденко Я. В., Кушнерьова А. М., Невмержицький В. М. Психічне здоров'я особистості: підручник. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 438 с.
15. Гуменна А. А., Воропай О. В. Баланс кар'єри та особистого життя (на прикладі працівників закладів вищої освіти) // *Наукові записки НАУКМА. Економічні науки*. 2020. Том 5. Випуск 1 С. 41–47.
16. Кочмар-Тимошенко С. З дому люди працюють довше, ніж з офісу до пандемії: дослідження // *Українська правда. Життя*. 5 лютого 2021 р. Режим доступу: <https://life.pravda.com.ua/society/2021/02/5/243855/> (дата звернення: 18.10.2023).

17. Крупський О. П. Роль організаційної культури в досягненні балансу «життя-робота» (на прикладі туристичних підприємств України). *Проблеми та перспективи розвитку співпраці між країнами Південно-східної Європи в рамках чорноморського економічного співробітництва*, 2014. Режим доступу: <https://www.researchgate.net/publication/298017940> (дата звернення: 18.10.2023).
18. Робота і зайнятість в умовах пандемії COVID-19 (травень 2021р.). *Центр Разумкова*, 02 червня 2021. Режим доступу: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/roboata-i-zainiatist-v-umovakh-pandemii-covid19-traven-2021r> (дата звернення: 18.10.2023).
19. Свеженцева І. Робота з дому унеможливила спонтанний обмін думками. Як карантин впливає на співробітників. *Суспільне. Новини*. 31 січня 2021. Режим доступу: <https://susplne.media/202582-roboata-z-domu-unezmozlivila-spontannij-obmin-dumkami-ak-karantin-vplivae-na-spivrobitnikov/> (дата звернення: 18.10.2023).
20. Степаненко В. П. Соціальні наслідки пандемії COVID-19 у контексті суспільної трансформації в Україні: соціологічний підхід: За матеріалами наукової доповіді на засіданні Президії НАН України 14 квітня 2021 року. *Вісник НАН України*, (5), 33–46. Режим доступу: <https://doi.org/10.15407/visn2021.05.033> (дата звернення: 18.10.2023).
21. Бережна Т. (2022) Сьогодні кожен може долучитись до великої програми відбудови України. Польсько-Український економічний форум 20.11.2022. *Міністерство економіки України*. Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=21e94812-7fab-44e1-b8c0-2d5d544b937a&title=Sogodni> (дата звернення: 18.10.2023).
22. Guest D. Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. 2015. Vol. 41. Pp. 255–279.
23. Clark S.C. Work-Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*. 2000. Vol. 53 (6). Pp. 747–770.
24. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003. Vol. 63. Pp. 510–531.
25. Kofodimos J.R. Interpreting lessons learned: A comment on Paula Capronis journey into balance. *Journal of Applied Behavioral Science*. 1997. Vol. 33. Pp. 57–63.
26. Greenhouse J.H., Allen T.D. Work-family balance: a review and expansion of the literature. *Journal of Management*. 2011. Vol. 37 (4). Pp. 790–834. URL: https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature (дата звернення: 16.06.2023).
27. Grzywacz J.G., Carlson D.S. Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. 2007. Vol. 9. Pp. 455–471.
28. Kossek E.E., Lautsch B.A. Work-family boundary management styles in organizations A cross-level model. *Organizational Psychology Review*. 2012. Vol. 2 (2). Pp. 152–171.
29. Lappegård T., Goldscheider F., Bernhardt E. Work-Life Balance: History, Determinants, and Consequences of New Breadwinning Models in the Industrialized World. *Demographic research*. 2017. Vol. 37. Pp. 853–866. URL: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf> (дата звернення: 19.06.2021).
30. Grady G., McCarthy A., Darcy C. & Kirrane M. Work Life Balance Policies and Initiatives in Irish Organisations. A Best Practice Management. Cork: Oak Tree Press. 2008. URL: <https://norma.ncirl.ie/951> (дата звернення: 23.06.2023).
31. Blyton P., Bacon N. The effects of co-operating or conflicting over work restructuring: evidence from employees. *The Sociological Review*. 2006. Vol. 54 (1). Pp. 1–19.
32. Duxbury L., Higgins C. Work-Life Balance in the New Millennium: Where-Are We? Where Do We Need to Go? URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465060.pdf> (дата звернення: 27.06.2023).
33. Success through work-life-balance. Blog *Synergy Consulting Australia*. URL: <https://www.synergyaustralia.com.au/international-investors/success-through-work-life-balance> (дата звернення: 29.06.2021).
34. Definition of work-life balance noun from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus. *Cambridge University Press*. URL: <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/work-life-balance> (дата звернення: 03.07.2023).
35. Jones F., Burke R.J., Westman M. Work-Life Balance. A psychological Perspective. New York: *Psychology Press*, 2008. 320 p.
36. Shahina T.N., Dr. Dahlstrom N. A review of the concept of work-life balance and its applicability to issues faced by Emirati working women. *Conference "First International Conference on Emerging Paradigms in Business and Social Sciences" at Dubai*. 2011. URL: https://www.researchgate.net/publication/304133203_A_review_of_the_concept_of_Work_Life_Balance_and_its_applicability_to_issues_faced_by_Emirati_working_women (дата звернення: 06.07.2023).

37. Bell A.S., Rajendran D., Theiler S. Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*. 2012. Vol. 8 (1). Pp. 25–37. URL: http://www.researchgate.net/publication/259467880_Job_Stress_Wellbeing_WorkLife_Balance_and_Work-Life_Conflict_Among_Australian_Academics (дата звернення: 07.07.2023).
38. Millier M.R. Adapting to the Work-Life Interface: the Influence of Individual Differences, Work and Family on Well-Being, Mental Health and Work Engagement. Doctoral Thesis. 2010. 535 p. URL: http://eprints.qut.edu.au/39183/1/Prudence_Millier_Thesis.pdf (дата звернення: 11.07.2023).
39. Xu L. View on Work-family linkage and work-family conflict model. *International journal of business and management*. 2009. Vol.4. Pp. 229–233.
40. Akinyele S.T., Peters M.C., Akinyele F.E. Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization: A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. 2016. Vol. 4. Pp. 57–66.
41. Jones F., Burke R., Westman M. Work-life balance: a psychological perspective. New York: Psychology press, 2006. 320 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203536810/work-life-balance-fiona-jones-ronald-burke-mina-westman> (дата звернення: 14.07.2023).
42. Work-Life Balance. *Organisation for Economic Co-operation and Development «OECD»*. URL: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance> (дата звернення: 18.07.2023).
43. Bari, D., Róbert, P. Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-Communist Countries. *Intersections*. In: *East European Journal of Society and Politics*, V.2, No.3, sep. 2016. URL: <http://intersections.tk.mta.hu/index.php/intersections/article/view/195> (дата звернення: 18.10.2023).
44. ESS Round 5: European Social Survey Round 6 Data. Data file edition 2.3. NSD – Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC.
45. European Pillar of Social Rights. *European Commission*, 2017. URL: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/> (дата звернення: 18.10.2023).
46. European Social Survey. Round 5 Module on Work, Family and well-being – Final Question Design Template. London: Centre for Comparative Social Surveys, *City University London*. 2011. URL: https://europeansocialsurvey.org/sites/default/files/202306/ESS5_final_work_family_wellbeing_module_template.pdf (дата звернення: 18.10.2023).
47. EU Work-life Balance Directive enters into force. *European Commission \ News*, 22/08/2019. URL: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes> (дата звернення: 18.10.2023).
48. Fedakova D. What ESS data says about work-life balance satisfaction, working time and work attachment in V4 countries? In: *Man and society*, 2017, Vol 20, p. 70–79.
49. Flash Eurobarometer 470. Report. Work-life balance (2018). *European Commission*. – Kantar Public, October 2018. Retrieved from: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2185>
50. Stoilova R. Ilieva-Trichkova P. Bieri F. (2020). *The International journal of sociology and social policy*, Vol. Apr 2020, pages 366 – 381. DOI: 10.1108/IJSSP-08-2019-0152
51. Anttila T., Oinas T., Tammelin M., Nätti J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. In: *European Sociological Review*, Volume 31, Issue 6, December 2015, P. 713–724. Retrieved from: <https://academic.oup.com/esr/article/31/6/713/2404306>

References:

1. Dunayev V.V., Ilyash O.I. (2022) Aktualizatsiya problemy vstanovlennya balansu pratsi ta zhyttya: Porivnyal'nyy dosvid respubliky Koreyi ta Ukrayiny [Updating the problem of establishing work-life balance: Comparative experience of the Republic of Korea and Ukraine]. *State and regions. Series: Economy and entrepreneurship*. Publications. No. 2 (125), 131–139 [in Ukrainian].
2. Robocha syla za statyyu, typtom mistsevosti ta vikovymy hrupamy u 2021 rotsi. [Labor force by gender, type of location and age groups in 2021]. Archive of State Statistics of Ukraine. Retrieved from https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_eansmv_u.htm [in Ukrainian].
3. Shevchenko I. (2016) Balans mizh profesiynymy i simeynymy rolyamy u zhinok-robotnyts [Balance between professional and family roles of female workers]. *Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. Series: Sociology*. Publications No. 3–4, 67–70 [in Ukrainian].
4. Semenova I.V., Chepelyeva N.O. (2018) Balans mizh profesiynym ta simeynym zhyttyam: stanovlennya, otsinka ta problemy u konteksti kar'yery [Work-life balance: Development, appraisal, and challenges in a career context]. *Bulletin of Kharkiv National University named after V.N. Karazin. Series: Sociology*. No. 28, 45–51 [in Ukrainian].
5. Hantsyuk YU. (2019) Balans roboty ta zhyttya yak skladnyk robochoyi produktyvnosti [Work-life balance as a component of work productivity]. *Actual problems of the economy*. No. 12, 233–238 [in Ukrainian].

6. Misko O., Zaytseva H. (2020) Balans roboty ta zhyttya: vplyv osobystisnykh ta orhanizatsiynykh chynnykiv [Work and life balance: influence of personal and organizational factors]. *Economy. Finances. Right*. No. 2, 56–62 [in Ukrainian].
7. Tkalych M.H. (2021) Prohramy balansu «robota – zhyttya» yak sotsial'na ta psykholohichna pidtrymka personalu v orhanizatsiyakh [Work-life balance programs as social and psychological support for personnel in organizations]. *Organizational psychology. Economic psychology*. No. 4 (24), 75–81[in Ukrainian].
8. Saprykina M.A., Kaba D.V. (2010) Balans mizh robotoyu ta sim"yeyu: perevaha dlya kompaniy ta pratsivnykiv [Work-Family Balance: An Advantage for Companies and Employees]. *Kyiv, PA "Farbovany list"* [in Ukrainian].
9. Lukyanyuk V. Slovnyk inshomovnykh sliv [Dictionary of foreign words]. Retrieved from <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%C1%E0%EB%E0%ED%F1> [in Ukrainian].
10. Lukyanova N., Zaytseva O. (2021) Pandemiya koronavirusu: pravovi mekhanizmy zakhystu trudovykh ta sotsial'nykh prav pratsivnykiv [The coronavirus pandemic: legal mechanisms for the protection of labor and social rights of employees]. *Kyiv: MGO "Social initiatives for occupational safety and health"* [in Ukrainian].
11. Pyshchulina O., Yurochko T., Yurchyshyn V. (2021) Sotsial'no-ekonomichni naslidky koronakryzy. [Socio-economic consequences of the corona crisis]. *Kyiv: Zapovit*. [in Ukrainian].
12. Dluhosh P., Kryvanchuk L. (2020) Molod' Pol'shchi ta Ukrayiny v umovakh pandemiyi COVID-19: stan psykhhichnoho zdorov'ya ta riven' neyrotyzmu. [Youth of Poland and Ukraine in the conditions of the COVID-19 pandemic: state of mental health and level of neuroticism]. *Psychological magazine*. No. 6, 9–17 [in Ukrainian].
13. Artyukhova A.V. (2020) Osoblyvosti psykholohichnoho zdorov'ya kursantiv v period pandemiyi COVID-19 [Peculiarities of the psychological health of cadets during the COVID-19 pandemic]. *Psychological magazine*. No. 6, 19–28 [in Ukrainian].
14. Maksymenko S.D., Rudenko YA.V., Kushnyer'ova A.M., Nevmerzhyts'kyy V.M. (2021) Psykhichne zdorov'ya osobystosti: pidruchnyk [Mental health of the individual: a textbook]. *Kyiv: Lyudmila Publishing House*, 438 p. [in Ukrainian].
15. Humenna A.A., Voropay O.V. (2020). Balans kar'yery ta osobystoho zhyttya (na prykladi pratsivnykiv zakladiv vyshchoyi osvity) [Balance of career and personal life (on the example of employees of higher education institutions)]. *Scientific notes of NaUKMA. Economic sciences*. 2020. Volume 5. Issue 1, pp. 41–47. [in Ukrainian].
16. Kochmar-Tymoshenko S. (2021). Z domu lyudy pratsuyut' dovshe, nizh z ofisu do pandemiyi: doslidzhennya [People work longer from home than from the office before the pandemic: research]. *Ukrainian pravda. Life*. February 5, 2021. Retrieved from <https://life.pravda.com.ua/society/2021/02/5/243855/> [in Ukrainian].
17. Krups'kyy O. P. (2014) Rol' orhanizatsiynoyi kul'tury v dosyahnenni balansu «zhyttya-robota» (na prykladi turystychnykh pidpryyemstv Ukrayiny) [The role of organizational culture in achieving work-life balance (on the example of Ukrainian tourism enterprises)]. *Problems and prospects of the development of cooperation between the countries of South-Eastern Europe within the framework of the Black Sea economic cooperation*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/298017940> [in Ukrainian].
18. Robota i zaynyatist' v umovakh pandemiyi COVID-19 (traven 2021) [Work and employment in the conditions of the COVID-19 pandemic (May 2021)]. *Razumkov Center*, June 02, 2021. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/robota-i-zainiatist-v-umovakh-pandemii-covid19-traven-2021r> [in Ukrainian].
19. Svyezhentseva I. (2021) Robota z domu unemozhlyvyla spontanny obmin dumkami. Yak karantyn vplyvaye na spivrobotnykiv [Working from home made spontaneous exchange of ideas impossible. How quarantine affects employees]. *Suspil'ne. Novyny*. January 31, 2021. Retrieved from <https://suspilne.media/202582-robota-z-domu-unemozhlivila-spontannij-obmin-dumkami-ak-karantin-vplivae-na-spivrobotnykiv/> [in Ukrainian].
20. Stepanenko V. P. (2021). Sotsial'ni naslidky pandemiyi COVID-19 u konteksti suspil'noyi transformatsiyi v Ukrayini: sotsiologichnyy pidkhid: Za materialamy naukovoyi dopovidi na zasidanni Prezydiy NAN Ukrayiny 14 kvitnya 2021 roku [Social consequences of the COVID-19 pandemic in the context of social transformation in Ukraine: a sociological approach: According to the materials of the scientific report at the meeting of the Presidium of the National Academy of Sciences of Ukraine on April 14, 2021]. *Bulletin of the National Academy of Sciences of Ukraine*, (5), 33–46. Retrieved from <https://doi.org/10.15407/vsn2021.05.033> [in Ukrainian].
21. Berezha T. (2022) S'ohodni kozhen mozhe doluchytys' do velykoyi prohramy vidbudovy Ukrayiny [Today, everyone can join the great program of rebuilding Ukraine] *Polish-Ukrainian Economic*

- Forum 20.11.2022 \ *Ministry of Economy of Ukraine*. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=21e94812-7fab-44e1-b8c0-2d5d544b937a&title=Sogodni>
22. Guest D. (2015) Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*. Vol. 41, 255–279 [in English].
 23. Clark S.C. (2000) Work-Family Border Theory: A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*. Vol. 53 (6), 747–770 [in English].
 24. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. (2003) The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 63, 510–531 [in English].
 25. Kofodimos J.R. (1997) Interpreting lessons learned: A comment on Paula Capronis journey into balance. *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 33, 57–63 [in English].
 26. Greenhouse J.H., Allen T.D. (2011) Work-family balance: a review and expansion of the literature. *Journal of Management*. Vol. 37 (4), 790–834. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/259280583_Work-Family_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature [in English].
 27. Grzywacz J.G., Carlson D.S. (2007) Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*. Vol. 9, 455–471 [in English].
 28. Kossek E.E., Lautsch B.A. (2012) Work-family boundary management styles in organizations A cross-level model. *Organizational Psychology Review*. Vol. 2 (2), 152–171 [in English].
 29. Lappegård T., Goldscheider F., Bernhardt E. (2017) Work-Life Balance: History, Determinants, and Consequences of New Breadwinning Models in the Industrialized World. *Demographic research*. Vol. 37, 853–866. Retrieved from <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf> [in English].
 30. Grady G., McCarthy A., Darcy C. & Kirrane M. (2008) *Work Life Balance Policies and Initiatives in Irish Organisations. A Best Practice Management*. Cork: Oak Tree Press. Retrieved from <https://norma.ncirl.ie/951> [in English].
 31. Blyton P., Bacon N. (2006) The effects of co-operating or conflicting over work restructuring: evidence from employees. *The Sociological Review*. Vol. 54 (1), 1–19 [in English].
 32. Duxbury L., Higgins C. *Work-Life Balance in the New Millennium: Where-Are We? Where Do We Need to Go?* Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED465060.pdf> [in English].
 33. Success through work-life-balance. Blog *Synergy Consulting Australia*. Retrieved from <https://www.synergyaustralia.com.au/international-investors/success-through-work-life-balance> [in English].
 34. Definition of work-life balance noun from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus. *Cambridge University Press*. Retrieved from <http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/work-life-balance> [in English].
 35. Jones F., Burke R.J., Westman M. (2008) *Work-Life Balance. A psychological Perspective*. New York: Psychology Press, 320 p. [in English].
 36. Shahina T.N., Dr. Dahlstrom N. (2011) A review of the concept of work-life balance and its applicability to issues faced by Emirati working women. *Conference "First International Conference on Emerging Paradigms in Business and Social Sciences" at Dubai*. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/304133203_A_review_of_the_concept_of_Work_Life_Balance_and_its_applicability_to_issues_faced_by_Emirati_working_women [in English].
 37. Bell A.S., Rajendran D., Theiler S. (2012) Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*. Vol. 8 (1), 25–37. Retrieved from http://www.researchgate.net/publication/259467880_Job_Stress_Wellbeing_WorkLife_Balance_and_Work-Life_Conflict_Among_Australian_Academics [in English].
 38. Milleer M.R. (2010) *Adapting to the Work-Life Interface: the Influence of Individual Differences, Work and Family on Well-Being, Mental Health and Work Engagement*. *Doctoral Thesis*. Retrieved from http://eprints.qut.edu.au/39183/1/Prudence_Milleer_Thesis.pdf [in English].
 39. Xu L. (2009) View on Work-family linkage and work-family conflict model. *International journal of business and management*. Vol.4, 229–233 [in English].
 40. Akinyele S.T., Peters M.C., Akinyele F.E. (2016) Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization: A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*. Vol. 4, 57–66 [in English].
 41. Jones F., Burke R., Westman M. (2006) *Work-life balance: a psychological perspective*. New York: Psychology press, Retrieved from <https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203536810/work-life-balance-fiona-jones-ronald-burke-mina-westman> [in English].
 42. *Work-Life Balance*. *Organisation for Economic Co-operation and Development «OECD»*. Retrieved from <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance> [in English].

43. Bari, D., Róbert, P. (2016). Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-Communist Countries. Intersections. In: *East European Journal of Society and Politics*, V. 2, No. 3, sep. Retrieved from <http://intersections.tk.mta.hu/index.php/intersections/article/view/195> [in English].
44. ESS Round 5: European Social Survey Round 6 Data (2012). Data file edition 2.3. *NSD – Norwegian Centre for Research Data, Norway* – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC [in English].
45. European Pillar of Social Rights. *European Commission, 2017*. Retrieved from: <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/> [in English].
46. European Social Survey (2011) Round 5 Module on Work, Family and well-being – Final Question Design Template. London: *Centre for Comparative Social Surveys, City University London*. Retrieved from: https://europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2023-06/ESS5_final_work_family_wellbeing_module_template.pdf [in English].
47. EU Work-life Balance Directive enters into force (2019). *European Commission. News*, 22\08\2019. Retrieved from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9438&furtherNews=yes> [in English].
48. Fedakova D. What ESS data says about work-life balance satisfaction, working time and work attachment in V4 countries? In: *Man and society*, 2017, Vol 20, p. 70-79 [in Slovak].
49. Flash Eurobarometer 470. Report. Work-life balance (2018). *European Commission*. – Kantar Public, October 2018. Retrieved from: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2185> [in English].
50. Stoilova R. Ilieva-Trichkova P. Bieri F. (2020). *The International journal of sociology and social policy*, Vol. Apr 2020, pages 366 – 381. DOI: 10.1108/IJSSP-08-2019-0152 [in English].
51. Anttila T., Oinas T., Tammelin M., Nätti J. (2015). Working-Time Regimes and Work-Life Balance in Europe. In: *European Sociological Review*, Volume 31, Issue 6, December 2015, P. 713–724. Retrieved from: <https://academic.oup.com/esr/article/31/6/713/2404306> [in English].

Стаття надійшла до редакції 18.10.2023

Стаття рекомендована до друку 24.10.2023