

УДК 159.922

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2022-2-21>

Іляш О.І.

доктор економічних наук, професор,
проректор з наукової та міжнародної діяльності
Міжнародного університету фінансів;
професор кафедри економічної кібернетики
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7882-3942>

Дунаєв В.В.

студент
Національного технічного університету України
«Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5315-0019>

Iliash Olha

Doctor of Economics, Professor,
Vice-Rector for Science and International Affairs,
International University of Finance;
Professor at the Department of Economic Cybernetics,
National Technical University of Ukraine
«Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute»

Dunaiev Volodymyr

Student
National Technical University of Ukraine
"Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРОБЛЕМИ ВСТАНОВЛЕННЯ БАЛАНСУ ПРАЦІ ТА ЖИТТЯ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ ДОСВІД РЕСПУБЛІКИ КОРЕЇ ТА УКРАЇНИ

THE PROBLEM OF LABOR-LIFE BALANCE: THE COMPARATIVE EXPERIENCE OF THE REPUBLIC OF KOREA AND UKRAINE

У статті обґрунтовано становлення категорії баланс роботи і життя та запропоновано порівняльне дослідження процесів встановлення балансу праці та життя в Україні та Республіці Корея. Визначено вплив балансу роботи та життя на добробут населення досліджуваних країн. Проведено порівняльний аналіз законодавства у сфері дотримання балансу роботи та життя обраних країн. Систематизовано рівні балансу праці та життя досліджуваних країн та оцінено продуктивність праці цих країн у контексті виміру балансу праці та життя. Проаналізовано зміни, які відбуваються у цьому контексті в обох країнах та визначено їх вплив на якість життя населення. Обґрунтовано результати досліджень суспільної думки стосовно балансу роботи та життя, та виявлено ставлення населення до цієї проблеми. Наведено успішні практики покращення баланс праці та життя в компаніях та визначено рекомендації співробітникам та керівникам бізнесу для підтримки балансу роботи та життя. Узагальнено вплив урядових рішень на тенденції змін та можливості запобігання дисбалансів, що виникають у процесі встановлення балансу життя та діяльності громадян досліджуваних країн.

Ключові слова: баланс роботи, баланс праці та життя, робочий час, норми праці та відпочинку, особисте життя.

The article investigates the establishment of the term work-life balance and provides comparative research on the process of emergence of work-life balance in Ukraine and the Republic of Korea. The research determines the impact of work-life balance on the general wellbeing of the population and provides a comparison of the laws regarding the term in both countries. Different levels of work-life balance and productivity with regards to the work-life balance was measured for both countries were arranged. The latest social and legislation changes impacting the

work-life balance were presented and their impact was measured in the countries reviewed. Moreover, the social response to those changes and the findings were presented and reviewed in combination with the statistical data to further prove the results were analysed. The change of working time in different countries from 1870 to 2017 was analysed and the major findings about South Korea were presented on this basis. A comparison of the laws regarding working hours and different types of leaves was conducted. It systematised the duration of a working day (week), of overtime work allowed, of maternity leave, and of childcare leave in both countries. Multiple pieces of research on the relationship of Koreans to long working hours were reviewed. The population of Korea was divided into different groups based on their working hours with data from 2017 to 2020 the dynamic was measured. The same analysis was conducted for the Ukrainian population using the same timeframe. However, the work-life balance aspect here was reviewed based on the division by the type of activity. The working hours in different sectors were measured and compared. Separate research was conducted for the industrial sector and its subdivisions. Based on the findings the actions of Ukrainian employers to promote the work-life balance were reviewed. Successful cases of improving the work-life balance in different private companies were presented. On this basis, the recommendations for both the leaders and general employees to improve the work-life balance inside their organisations were made. In addition, the impact that governmental decisions could have on the trends of work-life balance and reducing the disproportions that the citizens could have was generalised.

Keywords: *work balance, work-life balance, working hours, personal life, leisure, working day duration, vacation.*

Постановка проблеми. Цифрова інтеграція захоплює культуру «завжди доступний у мережі», яка стирає межу між працею та особистим життям. Окрім того, сучасний баланс між роботою та особистим життям може вийти за межі балансу затрат часу та життєвої енергії. Відтак, в останні роки поняття “work-life balance” або баланс праці та життя набуває все більшої значущості у житті людини. Варто також додати, що у працівників виникають занепокоєння щодо перевитрат часу на працю, і, навпаки, недостатності уваги родині чи власним інтересам. Поряд із цим зростають ризики професійного вигорання, проблеми із психологічним здоров'ям, які є наслідками неправильного розставлення пріоритетів та їх балансування. Безумовно, ідеальним є такий баланс, коли не виникає конфлікту між робочим часом та особистим життям. Проте, цей баланс не є універсальним і залежить від багатьох чинників, зокрема, місця роботи, особистісних характеристик, зовнішнього оточення та очікувань.

Сьогодні баланс між часом праці та особистим життям у світі змінився. Низка урядів країн, таких як Республіка Корея, Великобританія, Фінляндія, Нідерланди все більше уваги приділяють тому, щоб об'єднати як проблеми, так і стратегії, спрямовані на ефективне управління часом для співробітників. До прикладу, Республіку Корея часом характеризують як країну, де баланс часу праці та життя є одним із найгірших у світі. Проте, Республіка Корея намагається активно покращити власні позиції управління балансом протягом останніх років, що, насамперед, пов'язано з істотним впливом, який чинить цей показник на стримування подальшого розвитку економіки та суспільства. У той же час в Україні залишилось багато соціальних програм та норм, які здійснюють позитивний вплив на темпи роботи та життя, проте навіть вони не завжди допомагають працівникам досягти справжнього балансу. Окрім того, в Україні більшість роботодавців не вдається до заходів з покращення балансу, оскільки відсутні ґрунтовні дослідження довгострокових наслідків порушення балансу праці та особистого життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Фактичний термін «баланс між працею та життям» вперше з'явився у Великобританії у 60–80-х роках,

як планка в жіночому визвольному русі. Оскільки процес активного долучення жінок до робочої сили створював багато проблем для їх сімейних обов'язків, які нікуди не поділись. І для задоволення даних потреб під активним впливом профспілок, які набирали популярність в той час, роботодавці активно змінювали свої погляди [1]. Значний внесок у розробку теорії балансу праці та життя в Південній Кореї здійснювали зарубіжні вчені Південної Кореї S.-H. Choi, E. Y. Choi та H. Lee [2] у рамках дослідження впливу якості робочих місць на баланс роботи та життя за статтю. Низка зарубіжних досліджень стосуються також взаємозв'язку політики балансу часу праці та життя з боку уряду зі сталим розвитком (H.-J. Kim [3]); зв'язку високої тривалості робочого часу та погіршення здоров'я (D. Lee, J. Lee, H. Kim, M. Kang [4]); аналізування балансу праці та життя, зокрема під кутом зору культурних чинників (S. Kim, G. McLean та S. Park [5; 6]). Значний науковий доробок південнокорейських вчених, зокрема, J. Yang [7] базується на впливі згаданих дисбалансів на психологічне здоров'я працівників. Зокрема, D. Bari та P. Robert [8], розглядають баланс праці та життя у посткомуністичних країнах східної Європи, як чинник впливу на задоволеність життям та обґрунтовують існування регіональних відмінностей цього показника за гендерною ознакою. Таким чином, можна стверджувати, що баланс праці та життя загалом та тривалість робочого часу зокрема, здійснюють вагомий вплив на фізичне та психологічне здоров'я працівників, а, відтак, на результати праці, не зважаючи на певні характерні відмінності у розрізі посад, статі та інших ознак.

Безумовно, існує зацікавленість проблемою встановлення балансів робочого часу та життя і серед учених України. Так, О. Гуменна [9] провела дослідження балансу праці та життя серед працівників закладів вищої освіти та обґрунтувала, необхідність працівників прагнення до рівноваги, з метою покращення якості власного життя. Так, на думку вчених М. Ткалич [10] та А. Хмільевської [11] баланс праці та життя має безпосередній вплив на задоволеність працею та трудовий потенціал працівника, проте детермінанти, які визначають даний баланс мають

значні відмінності у різних групах населення, що, в кінцевому, впливає на очікування людини стосовно останнього. І. Заюков [12] стверджує, що раціональне управління робочим часом може призвести не лише до зростання продуктивності праці, але й сприятиме збереженню здоров'я зайнятого населення. Суттєвим доповненням до існуючих досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених є моніторинг стану балансу праці та життя ОЕСР щодо продуктивності праці та тривалості робочого дня у країнах – учасницях, Бюро статистики Республіки Корея, світового банку даних Our World in Data та Державної служби статистики України.

Таким чином, у сучасних реаліях становлення Індустрії 5.0 проблемні питання революційного стрибка в еволюції людства до нової конфігурації культурної діяльності, відрізняються різноманітністю та необхідністю їх дослідження. Сьогодні фокус уваги зміщується із прикладних досліджень проблем нормування робочого часу та часу відпочинку до узагальнення передумов забезпечення балансу праці та життя. Таким чином, питання пов'язані з пошуком встановлення балансу часу праці та життя виступають не лише передумовою підвищення продуктивності праці, але, насамперед, підвищення задоволеності працею та відчуття особистого щастя працівників.

Постановка завдання. Метою даної статті є порівняльне дослідження процесів встановлення балансу праці та життя в Україні та Республіці Корея, визначення впливу балансу роботи та життя на добробут населення досліджуваних країн. Для досягнення мети поставлено та вирішено завдання систематизувати рівні балансу праці та життя досліджуваних країн, оцінити продуктивність праці цих країн у контексті виміру балансу праці та життя, оцінити зміни, які відбуваються у цьому контексті в обох країнах та визначити їх вплив на якість життя населення, а також узагальнити вплив урядових рішень на тенденції змін та можливості запобігання дисбалансів, що виникають у процесі встановлення життя та діяльності громадян досліджуваних країн.

Виклад основних результатів дослідження. Загальновідомо, що баланс праці та життя характеризує відношення затрат часу на працю до інших видів особистих активностей. Зазвичай розглядають саме тривалість різних видів активностей протягом дня. Разом з тим, окрім денного часу окремо виділяють тижневий, щомісячний та річний баланси робочого часу, які окрім тривалості праці протягом робочого дня враховують кількість днів відпустки, вихідних, лікарняних та інших днів невиходів працівників. Таким чином, на річний баланс праці окрім тривалості робочого дня впливають такі фактори, як кількість днів оплачуваної та неоплачуваної відпустки, кількість днів на лікарняному, кількість днів відпочинку, що пов'язані з державними вихідними. У тижневому балансі, натомість, важливим чинником виступає організація робочого дня працівника. Окрім того, ключовим фактором, який впливає на усі рівні балансу роботи та життя, виступають індивідуальні характеристики окремого працівника, до яких

можуть належати вік, стать, професія або, навіть, відповідність біологічних ритмів людини робочому часу.

Проведені дослідження свідчать про те, що протягом тривалого часу (більше 150 років) тривалість робочого дня постійно зменшувалася, проте останні 30 років темпи зниження тривалості часу роботи сповільнилися в усіх країнах, окрім однієї – Республіки Кореї, яка у другій половині 20 століття була лідером за кількістю відпрацьованих годин на рік і незважаючи на свій великий відрив за цим показником на початку 1980-х років країна наблизилась до країн Європи та США.

Сьогодні у Республіці Корея продовжують відбуватися зміни у тривалості робочого дня та у 2018–2021 роках, зокрема, було встановлено, що максимальна кількість відпрацьованих годин одним співробітником не може перевищувати 52 годин на тиждень. У той же час, 2 з 5 співробітників все одно залишаються незачепленими даною реформою. Означена ситуація відповідає загальній тенденції до зменшення обсягів виконаної понаднормової роботи. Так, у 2000 році 40% персоналу працювали понад 55 годин на тиждень, у той час, як у 2017 році цей показник склав лише 18% [14]. Окремо було знижено тривалість робочого дня для осіб, які є молодшими за 18 років, з 40 до 35 годин на тиждень.

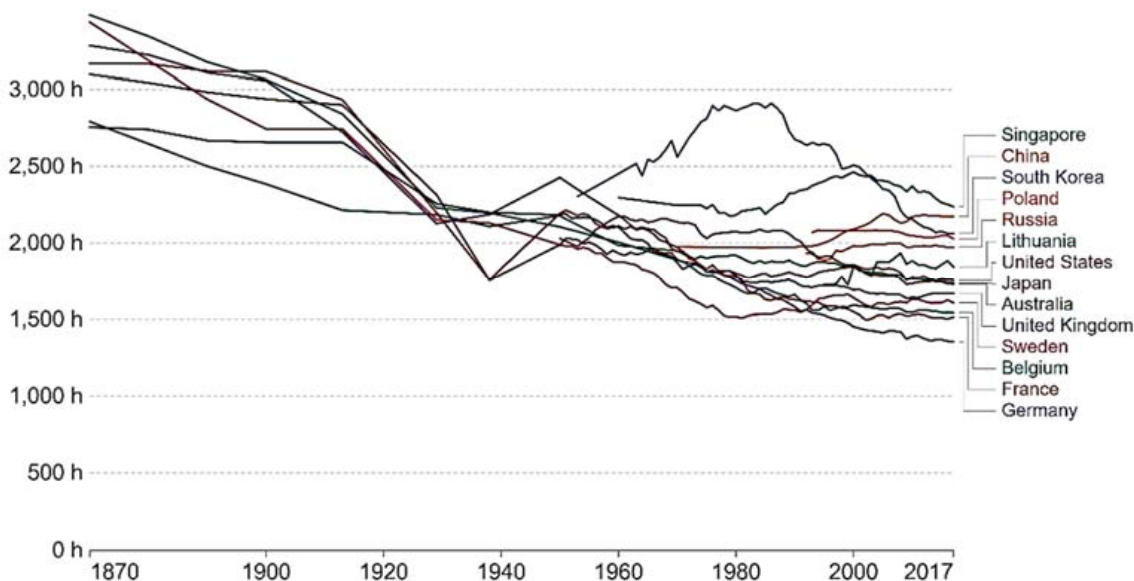
Відомо, що у Кодексі законів про працю України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, а для працівників віком від 16 до 18 років вона становить 36 годин [15]. Окрім того, встановлено, що понадурочні роботи не повинні перевищувати 120 годин на рік, тобто приблизно 2 години та 20 хвилин на тиждень [15]. До порівняння, у трудовому законодавстві Республіки Корея встановлено, що кількість днів оплачуваної відпустки на рік не може бути меншою за 15 днів, а за кожні відпрацьовані 2 роки на підприємстві працівнику додатково нараховується по 1 додатковому дню оплачуваної відпустки, кількість яких не може перевищувати 10 днів [16]. В Україні, натомість, мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки складає 24 календарних дні [15].

Цікаво, що відпустка по догляду за дитиною у Республіці Корея надається на термін 90 днів, 45 з яких повинні бути використані після народження дитини. У разі народження понад 1 дитини строки подовжуються до 120 та 60 днів відповідно [17]. У порівнянні з законодавством України, де відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами складає 126 днів та може бути подовжена до 140 днів при народженні більше ніж 1 дитини або при ускладненні під час пологів. Окремо існує відпустка по догляду за дитиною, яка надається до досягнення дитиною трьох років та право на яку мають батько, мати або інший родич, що здійснює догляд за дитиною. У Республіці Корея не має аналогу даного типу відпусток [15].

Знаючи про проблему балансу роботи та життя уряд Кореї активно вносить зміни до основного закону, який регулює зайнятість в країні – Labor Standards Act. Так, у 2018 році до законодавства було внесено суттєві зміни, зокрема:

Annual working hours per worker

Average working hours per worker over a full year. Before 1950 the data corresponds only to full-time production workers (non-agricultural activities). Starting 1950 estimates cover total hours worked in the economy as measured from primarily National Accounts data.



Source: Huberman & Minns (2007) and PWT 9.1 (2019) OurWorldInData.org/working-hours • CC BY
 Note: We plot the data from Huberman & Minns (2007) and extend coverage using an updated vintage of PWT, which uses the same underlying source. Comparisons between countries are limited due to differences in measurement.

Рис. 1. Зміна тривалості відпрацьованого робочого часу у різних країнах з 1870 по 2017 рр.

Джерело: складено авторами на основі [13]

Таблиця 1

Порівняльна таблиця нормативів праці та відпочинку згідно чинного законодавства України та Південної Кореї

Нормативи робочого часу	Досліджувані країни	
	Україна	Південна Корея
1. Тривалість робочого дня (тижня)	8 (40) годин	не більше 52 годин (з 2018 р.)
2. Понадурочні роботи	До 4 годин протягом двох днів підряд; 120 годин на рік	2 год 20 хв (тиждень), 120 год (рік)
3. Тривалість оплачуваної відпустки на рік	Не менше 24 календарних днів	Не менше 15 днів на рік, у розрахунку 1 день за кожний рік стажу
4. Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами	126 днів, з подовженням до 140 днів	90 днів при народженні 1 дитини, 120 днів при народженні більше 1 дитини
5. Відпустка по догляду за дитиною	До досягнення дитиною 3 років	Максимальна тривалість – 1 рік, за умови, що вік дитини менше 8 років

Джерело: складено авторами на основі [14; 15; 17]

(1) максимальний робочий час на тиждень скорочено до 52 годин (це положення вступило у силу поступово для підприємств із різною кількістю працівників та набуло чинності у 2021 році). Хоча роботодавці можуть додавати до 8 годин спеціальних перепрацьовань (для підприємств із кількістю працівників, що не перевищує 30 осіб), за згоди працівників, діятиме це положення до кінця 2022 року [18];

(2) національні свята визначено оплачуваними вихідними [19];

(3) кількість галузей на які б не розповсюджувалось правило максимального робочого часу зменшено із 26 до 5, проте ці галузі зобов'язані надавати співробітникам 11 годин відпочинку між змінами;

(4) тривалість робочого тижня для працівників віком від 15 до 18 років зменшено із 40 до 35 годин;

(5) встановлено надбавку за роботу у святкові дні – 50%, якщо відпрацьовано менше 8 годин та 100% – якщо відпрацьовано більше;

(6) з листопада 2021 року вагітним жінкам дозволено вибирати час початку та закінчення роботи за умови дотримання загальної кількості відпрацьованого часу.

Окрім цього було впроваджено урядовий портал www.worklife.kr на якому описують переваги балансу часу праці та особистого життя, як для співробітника, так і для компанії, пояснюється концепт балансу роботи та особистого життя тощо. Це було зроблено для того, щоб змінювати головну перепону на шляху

досягнення даного балансу в корейському суспільстві, а саме культуру праці та менталітет.

Зауважимо, що у корейському суспільстві домінує культура перепрацювань, здійснення роботи понаднормово та у вихідні вважається суспільною нормою, а до недавня балансом між роботою та особистим життям вважалось «життя із вечерею» [20]. Так, у 2018 році Корейська торгово-промислова палата провела дослідження серед 4000 співробітників за результатами якого середня оцінка балансу роботи та особистого життя склала 57,7%. Причинами ж поганого балансу між роботою та особистим життям було названо зайву або непотрібну працю – 30%, нерациональний розклад праці – 29,5%, негайну роботу від керівника – 7,9%. Окрім того, 90% співробітників використовували негативні слова при проханні описати власну роботу. Варто додати, що 69,6% керівників ствердно відповіли про рациональність власної роботи, у той час, як серед працівників цей відсоток склав лише 32,8%. 60,9% керівників схвально відповіли про мотивацію, у той час як серед звичайних співробітників даний показник був лише 20,6% [21]. Більше того, лише 76,3% співробітників відповіли, що важко очікувати балансу праці та особистого життя в Кореї через недостатні економічні можливості та перепрацювання. Більше ніж половина співробітників працює понаднормово навіть тоді, коли не має роботи, (60% чоловіків та 51,4% жінок). Лише 9,5% опитаних вважають, що життя у Кореї наближене до балансу роботи та особистого життя. У той час як із протилежним погоджуються понад 87% незалежно від статі чи віку [22].

Дані рис. 1 свідчать про зміни частки населення за кількістю відпрацьованих годин протягом 2017–2020 років. Спостерігаємо позитивну тенденцію, яка стала результатом урядових реформ проведених у 2018 році.

Оскільки у 2018 році частка тих, хто працює понад 45 годин зменшилась на 2,2% (до 23,6%), аналогічну ситуацію спостерігаємо з часткою тих, хто працює понад 54 години, що склала понад 7% протягом 2017–2020 років. Таким чином, збільшення робочого часу у 2020 році суттєво не вплинуло на позитивну динаміку у досягненні балансу роботи та життя, яка спостерігається протягом останніх 5 років у корейському суспільстві.

Щодо України, тривалість відпрацьованого часу скоротилася на 4,36% і склала 1625 годин у 2020 році. При цьому, протягом зазначеного періоду найбільшою залишається тривалість робочого часу у таких видах економічної діяльності національної економіки, як: діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство, оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, а у 2020 році – державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування [24] (рис. 3, 4).

При цьому найнижчою є тривалість відпрацьованого робочого часу в освіті, поштової та кур'єрській діяльності, мистецтві, спорті, розвагах та відпочинку [24]. Щодо промисловості, домінують у розрізі відпрацьованого робочого часу такі галузі, як водопостачання; каналізація, поводження з відходами; виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність; виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів [24]. Системно високі показники робочого часу у сфері водопостачання можна пояснити високою кількістю понаднормових робіт, які пов'язані із ліквідацією надзвичайних ситуацій, що передбачає застосування понаднормових робіт у рамках чинного законодавства. Найнижчими залишаються показники відпрацьованого часу у добувній промисловості і розроблення кар'єрів;

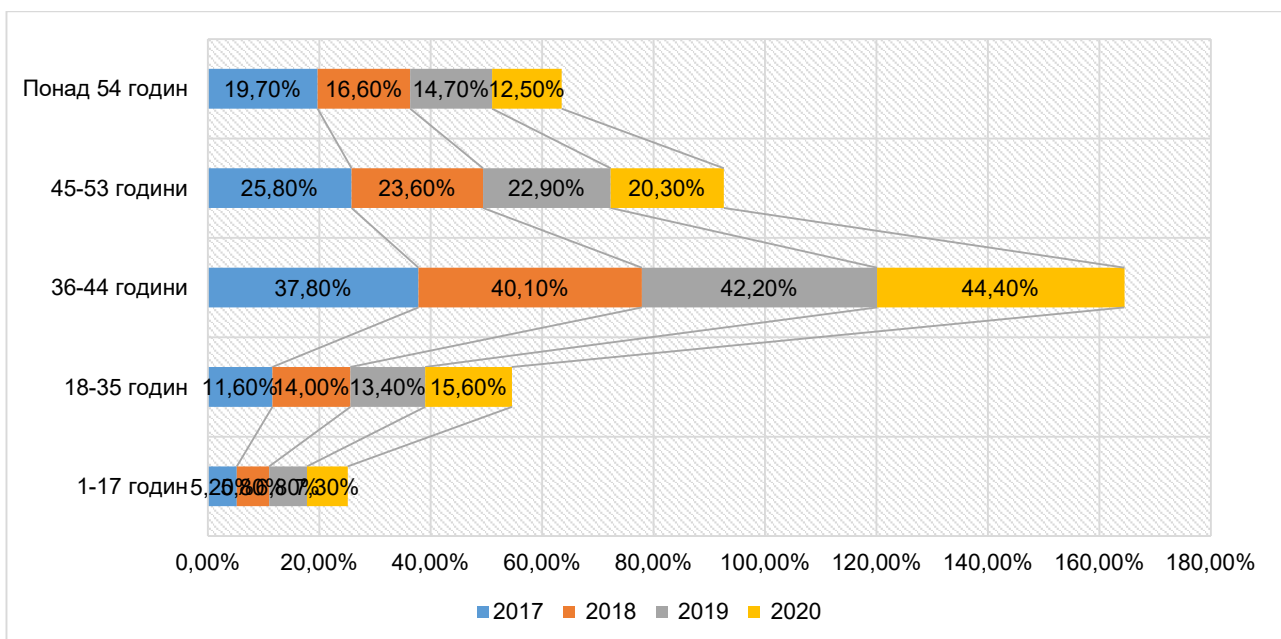


Рис. 2. Структура населення Республіки Корея у розрізі відпрацьованого часу протягом 2017–2020 років
Джерело: складено авторами на основі [23]

Держава та регіони

виробництві електричного устаткування; виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції. Низька кількість відпрацьованого часу у перерахованих галузях промисловості пов'язана, насамперед, з високим ступенем важкості робіт у поєднанні із специфічними умовами праці.

Досліджуючи показники збалансованості часу праці та особистого життя варто зауважити, що Уряд Кореї самостійно наводить різні приклади компаній, які застосовують практики із балансу роботи та життя. Серед таких японська компанія, яка запровадила 7-годинний робочий день без перепрацювань, додатково запровадивши обов'язкову роботу із дому 1 день на тиждень з метою адаптації співробіт-

ників до змін у компанії. Загальний обсяг інвестицій у даний проект при цьому склав понад 1 млн. єн. [25]. Серед інших компаній, які запровадили зміни у напрямку підтримки балансу роботи та життя : Shinhan Bank, Hana Tour, Lotte, Samsung Electronics та інші.

У той же час, в Україні компанії також намагаються підтримувати баланс часу праці та життя співробітників. Так, проведені дослідження стверджують, що більшість компаній проводить низку заходів з підтримки балансу роботи та особистого життя для співробітників (рис. 5).

Серед найбільш поширених заходів слід виділити: ставлення із розумінням до необхідності покинути офіс з особистих причин, готові надати мож-

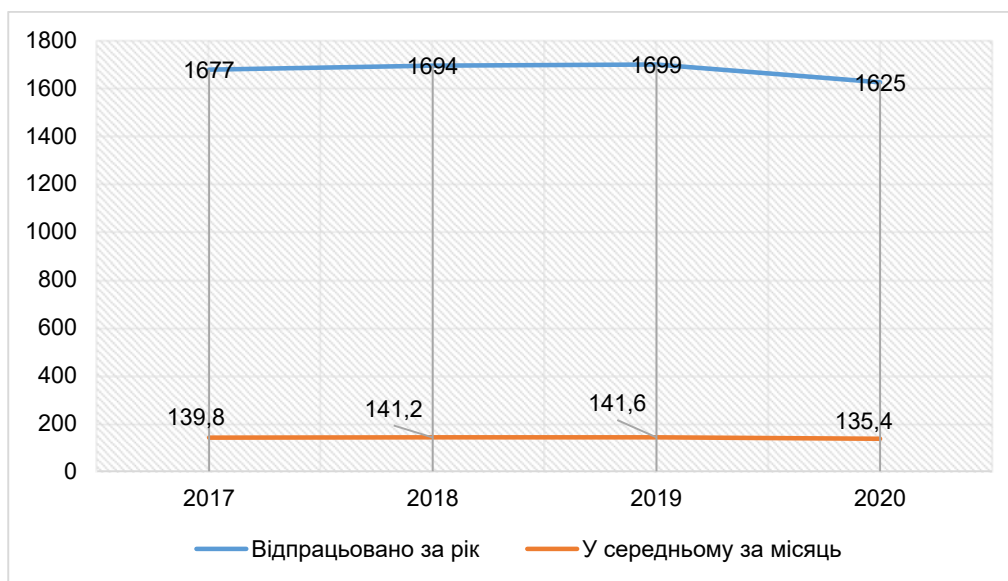


Рис. 3. Зміна кількості відпрацьованого часу в Україні протягом 2017–2020 років

Джерело: складено авторами на основі [24]



Рис. 4. Тривалість відпрацьованого робочого часу в економіці та у промисловості в Україні протягом 2017–2020 років

Джерело: складено авторами на основі [24]



Рис. 5. Дії українських компаній із підтримки балансу часу праці та особистого життя

Джерело: складено авторами на основі [26]

ливість віддаленої роботи за необхідності, готові йти на поступки відносно зручного графіку роботи, мінімізують перепрацювання, практикують навчання тайм-менеджменту та допомоги в ефективній організації роботи, мають в наявності системні програми із балансу роботи та особистого життя.

Окрім того, існують загальні рекомендації керівникам компаній, які б могли допомогти покращити баланс праці та особистого життя, зокрема: довіряти підлеглим; визнавати автономність підлеглих; не відволікати співробітників; не змушувати співробітників проводити час із керівником після роботи; надавати чіткі робочі завдання; дотримуватися лаконічності звітів та зустрічей; об'єктивно оцінювати співробітників тощо [21].

У той же час, для співробітників можна виділити також низку порад, зокрема: розставляти пріоритети в роботі; максимізувати ефективність вільного часу; не намагатися ідеалізувати баланс в роботі і відпочинку; розуміти, що існують обмеження власних можливостей; фокусувати увагу на теперішньому; встановлювати чіткі дедлайни та насолоджуватись роботою [27].

Висновки з проведеного дослідження. Проведене дослідження засвідчило, що збалансованість між роботою і життям – це, фактично, процес мінімізації рольового конфлікту людини шляхом збереження її уявлень про роботу, свій особистий час та сімейний добробут. Таким чином, баланс між трудовим життям та особистим життям можна визначити як здатність працівника підтримувати та об'єднати декілька сфер життєдіяльності, які можуть відрізнятися на різних етапах життя. Безумовно, що нездатність досягти задовільного балансу зусиль безпосередньо пов'язана з нестачею енергії для виконання особистих зобов'язань і відсутністю контролю над

навантаженням. Дисбаланс тут призводить до таких наслідків, як втома, низька якість життя і головне низька працездатність.

За результатами дослідження бачимо, що у Республіці Кореї відбуваються реформи у сфері досягнення балансу роботи та життя, як на рівні держави, так і у приватному секторі. Адже саме Корея протягом тривалого часу була лідером за кількістю відпрацьованого часу у розрахунку на одного працівника. У даному контексті підтримуються активні дії стосовно покращення балансу праці та життя співробітників, а статистична інформація підтверджує їх ефективність. Бачимо, що такі заходи мають значну підтримку суспільства, адже відсутність балансу праці та життя є вкрай актуальною проблемою у сучасному корейському суспільстві.

Натомість в Україні відсутні будь які рішення у сфері покращення балансу праці та особистого життя, а статистичні дослідження підтверджують незмінність робочого часу останні 5 років. Зауважимо, що зважаючи на існування позитивних результатів впровадження практик балансу роботи та життя у різних країнах світу, уряд та бізнес повинні розробити систему превентивних заходів покращення якості життя та праці працівників. У даному контексті, проблема балансу роботи та життя досі залишається малодослідженою та такою, яка потребує особливої уваги науковців не лише в Україні, а й за кордоном.

Бібліографічний список:

1. 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, no. 26, pp. 853–866. URL: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf> (дата звернення: 12.12.2021).

2. Choi S-H., Choi E. Y., Lee H. Comparison of Job Quality Indices Affecting Work–Life Balance in South Korea According to Employee Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020. Vol. 17, no. 13, pp. 4819. URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/13/4819> (дата звернення: 12.12.2021).
3. Kim H-J. Korea's work-life balance policies for sustainable growth. *OECD Yearbook*. 2015. Vol. 2015, pp. 18–19. URL: <https://www.oecd.org/korea/korea-work-life-balance-policies.htm> (дата звернення: 12.12.2021).
4. Lee D-W., Lee J., Kim H-R., Kang M-O. Association of long working hours and health-related productivity loss, and its differential impact by income level: A cross-sectional study of the Korean workers. *Journal of Occupational Health*. 2020. Vol. 62. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12190> (дата звернення: 12.12.2021).
5. Brown H., Kim J.S., Faerman S.R. The influence of societal and organizational culture on the use of work-life balance programs: A comparative analysis of the United States and the Republic of Korea. *The Social Science Journal*. 2019. Vol. 58(1), pp. 62–76. URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1016/j.soscij.2019.03.008> (дата звернення: 12.12.2021).
6. McLean G., Park S. The Cultural Context of Long Working Hours: Workplace Experiences in Korea. *New Horizons in Adult Education & Human Resources Development*. 2018. Vol. 30, no. 2, pp. 36–51 URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nha3.20214> (дата звернення: 12.12.2021).
7. Yang J.W., Suh C., Lee C.K., Son B.C. The work–life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. 2018. Vol. 30, no. 1 URL: https://www.researchgate.net/publication/325589201_The_work-life_balance_and_psychosocial_well-being_of_South_Korean_workers (дата звернення: 13.12.2021).
8. Bari D., Robert P. Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-communist Countries. *Intersections East European Journal of Society and Politics*. 2016. Vol. 2, no. 3, pp. 21–41. URL: <https://intersections.tk.mta.hu/index.php/intersections/article/view/195> (дата звернення: 13.12.2021).
9. 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. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18234> (дата звернення: 13.12.2021).
10. Ткалич М.Г. Баланс «робота-життя» персоналу: обґрунтування емпіричних показників. *Проблеми сучасної психології*. 2017. № 1(11). С. 85–94. URL: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/998> (дата звернення: 13.12.2021).
11. Хмілевська А., Полукаров О. Вплив особистісно-соціальних факторів на результати трудової діяльності. Матеріали двадцять другої всеукраїнської науково-методичної конференції Проблеми охорони праці, промислової та цивільної безпеки. (Україна, Київ, 19 вересня 2020), Київ. 2020. С. 347–349. URL: <http://history.chdu.edu.ua/index.php/wisssn003kpi/article/view/212394> (дата звернення: 14.12.2021).
12. Заюков І.В. Вплив тривалості робочого часу на здоров'я зайнятого населення України. *Приазовський економічний вісник*. 2018. Випуск 6(11). С. 390–397.
13. Giattino C., Ortiz-Ospina E., Roser M. Working Hours. Our World in Data. 2013. URL: <https://ourworldindata.org/working-hours> (дата звернення: 14.12.2021).
14. Hijzen A., Thewissen S. The 2018–2021 working time reform in Korea: A preliminary assessment. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 2020. No. 248. URL: <https://doi.org/10.1787/0e828066-en> (дата звернення: 14.12.2021).
15. Кодекс законів про працю Верховна Рада України. 2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.12.2021).
16. LABOR STANDARDS ACT Korea Legislation Research Institute. 2015. URL: https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG (дата звернення: 15.12.2021).
17. South Korea Leave Laws Vacation Tracker. 2021. URL: <https://vacationtracker.io/south-korea-leave-laws> (дата звернення: 15.12.2021).
18. South Korea: Labor Standards Law Amended to Limit Workweek Library of Congress. 2018. URL: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2018-05-18/south-korea-labor-standards-law-amended-to-limit-workweek/#:~:text=This%20new%20workweek%20limit%20will,to%20conform%20to%20the%20law> (дата звернення: 20.12.2021).
19. Park H.J., Jeong J.Y. Key Changes to Employment and Labor Laws in 2020. Kim&Chang. 2020. URL: https://www.kimchang.com/en/insights/detail.kc?sch_section=4&idx=21028 (дата звернення: 20.12.2021).
20. So-young J. Life with an evening' cannot be a 'work-life balance (우리가 바라는 근로기준법 '저녁 있는 삶'만 으론 '워라밸'이 될 수 없다) Ntoday Korea. 2021. URL: <https://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=79565> (дата звернення: 22.12.2021).
21. 8 Things We Want from Leaders in The Age of Work-Life Balance (워라밸 시대, 리더들에게 바라는 8가지. 2019. *Jandi blog*. URL: <https://blog.jandi.com/ko/2019/09/06/langman/> (дата звернення: 22.12.2021).
22. Kim H. In a Korean society where working hours are long and life is not easy, what is 'work-life balance' to hope for? *NAVER News*. 2018. URL: <https://n.news.naver.com/mnews/article/022/0003269992?sid=102> (дата звернення: 22.12.2021).
23. Employed persons by gender/ hours worked KOSIS. 2008. URL: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7029S&vw_cd=MT_ETITLE&list_id=B17&scrId=&seqNo=&language=en&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=A6&path=%252Feng%252Fsearch%252FsearchList.do (дата звернення: 23.12.2021).
24. Working hours and part-time employment State Statistics Service of Ukraine. 1998. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 23.12.2021).
25. Work-life balance, happy workers Anti-Corruption & Civil Rights Commission. 2018. URL: <https://www.acrc.go.kr/acrc/briefs/201807/sub2.html> (дата звернення: 27.12.2021).
26. Как работодатели поддерживают идею о «work-life balance» GRC-UA. 2017. URL: <https://kiev.grc.ua/article/19897> (дата звернення: 27.12.2021).
27. Yoon Y. How to survive in the age of work and life rather than work-life balance 워라밸 보다 워라하 시대에서 살아남는 방법. *Hankyung*. 2019. URL: <https://www.hankyung.com/theopen/lifeist/article/202103230471Q> (дата звернення: 27.12.2021).

References:

1. T. Lappegård, F. Goldscheider, E. Bernhardt (2017). Work–Life Balance: History, Determinants, and Consequences of New Breadwinning Models in the Industrialized World. *Demographic research*. Vol. 37, no. 26, pp. 853–866 Available at: <https://www.demographic-research.org/volumes/vol37/26/37-26.pdf> (accessed 12 December 2021).
2. S-H. Choi, E. Y. Choi, H. Lee (2020). Comparison of Job Quality Indices Affecting Work–Life Balance in South Korea According to Employee Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Vol. 17, no. 13, pp. 4819. Available at: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/13/4819> (accessed 12 December 2021).

3. H-J. Kim (2015). Korea's work-life balance policies for sustainable growth. *OECD Yearbook Vol. 2015*, pp. 18–19. Available at: <https://www.oecd.org/korea/korea-work-life-balance-policies.htm> (accessed 12 December 2021).
4. D-W. Lee, J. Lee, H-R. Kim, M-O. Kang (2020). Association of long working hours and health-related productivity loss, and its differential impact by income level: A cross-sectional study of the Korean workers. *Journal of Occupational Health*. Vol. 62, pp. 12190. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/1348-9585.12190> (accessed 12 December 2021).
5. H. Brown, J.S. Kim, S.R. Faerman (2019). The influence of societal and organizational culture on the use of work-life balance programs: A comparative analysis of the United States and the Republic of Korea. *The Social Science Journal*. Vol. 58(1), pp. 62–76. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1016/j.soscij.2019.03.008> (accessed 12 December 2021).
6. G. McLean, S. Park (2018). The Cultural Context of Long Working Hours: Workplace Experiences in Korea. *New Horizons in Adult Education & Human Resources Development*. Vol. 30, no. 2, pp. 36–51. Available at: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/nha3.20214> (accessed 12 December 2021).
7. J.W. Yang, C. Suh, C.K. Lee, B.C. Son (2018). The work-life balance and psychosocial well-being of South Korean workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*. Vol. 30, no. 1. Available at: https://www.researchgate.net/publication/325589201_The_work-life_balance_and_psychosocial_well-being_of_South_Korean_workers (accessed 13 December 2021).
8. D. Bari, P. Robert (2016). Who Benefits More from a Balanced life? Gender Differences in Work-life Balance and Satisfaction with Life in Eight Post-communist Countries. *Intersections East European Journal of Society and Politics*. Vol. 2, no. 3, pp. 21–41. Available at: <https://intersections.tk.mta.hu/index.php/intersections/article/view/195> (accessed 13 December 2021).
9. Humenna, A., & Voropai, O. (2020). Balans kar'ery ta osobystoho zhyttia (na prykladi pratsivnykiv zakladiv vyshchoi osvity [Balance of Career and Personal Life (on the Example of Higher Education Employees)]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Ekonomichni nauky*. Vol. 5, no.1, pp. 41–47. Available at: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/18234> (accessed 13 December 2021).
10. M.H. Tkalych (2017). The "work – life" balance of personnel: the substantiation of empirical indicators. *Problems of Modern Psychology*, vol. 1, no. 11, pp. 85–94. Available at: <http://journalsofznu.zp.ua/index.php/psych/article/view/998> (accessed 13 December 2021).
11. Kmilevska A., Polukarov O. (2020). Vplyv osobystisno-sotsialnykh faktoriv na rezultaty trudovoi diialnosti [Impact of socio-personal factors on the results of labour activity]. *Proceedings of Problemy ohorony pratsi, promyslovyi ta tsyvilnoi bezpeky* (Ukraine, Kyiv, September 19, 2020), Kyiv pp. 347–349. Available at: <http://history.chdu.edu.ua/index.php/wissn003kpi/article/view/212394> (accessed 14 December 2021).
12. Zayukov I. (2018). Vplyv tryvalosti robochoho chasu na zdorovia zainiatoho naselennia Ukrainy [Influence of working time duration on the health of the working population of Ukraine]. *Pryazovskiy ekonomichnyi visnyk*, vol. 6, no. 11, pp. 390–397.
13. C. Giattino, E. Ortiz-Ospina, M.Roser (2013). Working Hours. *Our World in Data*. Available at: <https://ourworldindata.org/working-hours> (accessed 14 December 2021).
14. Hijzen, A., S. Thewissen (2020). "The 2018–2021 working time reform in Korea: A preliminary assessment", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. No. 248. Available at: <https://doi.org/10.1787/0e828066-en> (accessed 14 December 2021).
15. Kodeks zakoniv pro pratsiu. *Verkhovna Rada Ukrainy* (2016). Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (accessed 15 December 2021).
16. LABOR STANDARDS ACT. *Korea Legislation Research Institute* (2015). Available at: https://elaw.klri.re.kr/eng_service/lawView.do?hseq=25437&lang=ENG (accessed 15 December 2021)
17. *South Korea Leave Laws Vacation Tracker* (2021). Available at: <https://vacationtracker.io/south-korea-leave-laws> (accessed 15 December 2021).
18. South Korea: Labor Standards Law Amended to Limit Workweek Library of Congress (2018). Available at: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2018-05-18/south-korea-labor-standards-law-amended-to-limit-workweek/#:~:text=This%20new%20workweek%20limit%20will,to%20conform%20to%20the%20law> (accessed 20 December 2021).
19. H.J. Park, J.Y. Jeong (2020). Key Changes to Employment and Labor Laws in 2020. *Kim&Chang*. Available at: https://www.kimchang.com/en/insights/detail.kc?sch_section=4&idx=21028 (accessed 20 December 2021).
20. J. So-young (2021). Life with an evening' cannot be a 'work-life balance (우리가 바라는 근로기준법) '저녁 있는 삶'만으론 '워라밸'이 될 수 없다. *Ntoday Korea*. Available at: <https://www.ntoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=79565> (accessed 22 December 2021).
21. 8 Things We Want from Leaders in The Age of Work-Life Balance (워라밸 시대, 리더들에게 바라는 8가지) (2019). *Jandi blog*. Available at: <https://blog.jandi.com/ko/2019/09/06/langman/> (accessed 22 December 2021).
22. H. Kim (2018). In a Korean society where working hours are long and life is not easy, what is 'work-life balance' to hope for? *NAVER News*. Available at: <https://n.news.naver.com/mnews/article/022/0003269992?sid=102> (accessed 22 December 2021).
23. Employed persons by gender/ hours worked. *KOSIS* (2008). Available at: https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1DA7029S&vw_cd=MT_ETITLE&list_id=B17&scrId=&seqNo=&language=en&obj_var_id=&itm_id=&conn_path=A6&path=%252Feng%252Fsearch%252FsearchList.do (accessed 23 December 2021).
24. Working hours and part-time employment. *State Statistics Service of Ukraine* (1998). Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 23 December 2021).
25. Work-life balance, happy workers. *Anti-Corruption & Civil Rights Commission* (2018). Available at: <https://www.acrc.go.kr/acrc/briefs/201807/sub2.html> (accessed 27 December 2021).
26. Kak rabotodately podderzhivaiut ydeiu o «work-life balance» [How employers support the idea of "work-life balance"]. *GRC-UA* (2017). Available at: <https://kiev.grc.ua/article/19897> (accessed 27 December 2021).
27. Y. Yoon (2019). How to survive in the age of work and life rather than work-life balance 워라밸 보다 워라하 시대에서 살아남는 방법. *Hankyung*. Available at: <https://www.hankyung.com/thepen/lifeist/article/202103230471Q> (accessed 27 December 2021).