

Македонка РАДУЛОВИЌ
Билјана ТОДОРОВА

УДК: 316.362.3:364-787.4
316.362.3:331.5.024.4 (4-67ЕУ)
331.5:316.362.3(497.7)
Прегледен труд

СЕМЕЈНО-РАБОТЕН БАЛАНС КАКО ГЛАВЕН СТОЛБ НА СЕМЕЈНИТЕ ПОЛИТИКИ

Кратка содржина

Во трудот се прави преглед на литературата за рамнотежа меѓу работата и семејството, вклучувајќи и дискусија за главните причини и исходи од семејно-работниот баланс. Во трудот се претставува теоријата за граница меѓу работата и семејството – како нова теорија за семејно-работен баланс. Во трудот се формулира концептуален модел кој ги поврзува работата, семејството и границата меѓу нив - планирање на барањата и ресурсите за работа и квалитетно извршување на семејната улога. За решавање на предизвиците со кои се соочуваат работниците кои се родители, а со цел балансирање на работните и семејните обврски, во април 2017 година, Европската комисија ја предложи иницијативата „баланс меѓу работата и животот“. Оваа иницијатива е клучен резултат на Европскиот столб за социјални права. Директивата за рамнотежа помеѓу работата и животот поставува нови или повисоки стандарди за отсуство на родители, татковство и старатели, и право да се бараат флексибилни форми на работа. Во студијата се појаснува кои политики се познати во земјите членки на Европската Унија. Понатаму, се анализира важноста од воведување семејно- пријателски политики за рамнотежа меѓу работата и семејството и кои препораки за политики се најдобри за нашата земја. Трудот завршува со предлози за натамошно унапредување на македонските политики за семејство.

Клучни зборови: ПАЗАР НА ТРУД, РАБОТА, РАМНОТЕЖА, РОДИТЕЛИ, СЕМЕЈСТВО

Вовед

Во текот на изминатите неколку децении на пазарот на труд се случила драматични промени во поглед на демографските карактеристики на вработените. Од традиционалната улога „мажот го носи лебот дома“, семејствата ги сочинуваат парови со двојни приходи и семејства со самохрани родители (Frone, Russell, & Barnes 1996). Перспективите и очекувањата на работниците кон работата, исто така се променија. Новите ориентации кон личен и кариерен развој, зголемената свесност и потребата од рамнотежа помеѓу работата и животот ги афектира организациите преку поттикнување за воведување политики, како што е флексибилното работење. Како резултат на овие демографски, работни и организациски трендови, и

мажите и жените забележаа зголемување на потребите во областа на семејството, домаќинството и работата (Allen, Herst, Bruck, & Sutton 2000). Иако литературата изобилува со дискусии околу рамнотежата помеѓу работата и животот, има многу дефиниции за семејно-работен баланс кои се разликуваат. Речиси секој труд за рамнотежа меѓу работата и животот има различна дефиниција за тоа што всушност се подразбира под баланс помеѓу работата и приватниот живот. Семејно-работен баланс се дефинира како „достигнување на задоволително искуство во сите животни домени до ниво коешто е во согласност со успешноста на секоја улога на поединецот.... (тоа) воведува можност за хиерархија на улогите; сепак... не бара хиерархијата да е ниту неопходна, ниту пожелна за рамнотежа“ (Reiter 2007). Гринблат ја опишува рамнотежата помеѓу работата и семејството како прифатливо ниво на конфликт помеѓу работните обврски и семејните потреби (Greenblatt 2002). Гринхаус и колегите рамнотежата помеѓу работата и семејството ја дефинираат како „степенот до кој поединецот е подеднакво ангажиран и подеднакво задоволен од неговата улога на работното место и улогата во семејството“ (Greenhaus, Collins, & Shaw 2003). Семејните политики се дефинираат како оние политики кои овозможуваат баланс и бенефит помеѓу работниот и семејниот живот, кои обично обезбедуваат три типа на основни ресурси кои им се потребни на родителите или старателите на мали деца: време, финансии и услуги (UNICEF 2019). Заемната инвестиција од страна на семејствата, деловните субјекти и земјата во оваа критична фаза од животот, претставува основа за успехот на децата во училиште, успехот на возрасните на работа, можноста на децата и семејствата да излезат од сиромаштија и доживотно здравје. Во 2018 година, 75 проценти од мажите и 48 проценти од жените биле вработени или барале работа (UNICEF 2019). Жените многу повеќе работат во неформалните сектори во трговијата и продавање стока на пазарите, или пак работат неплатена домашна работа. На овој начин, тие се зафатени или дома или на работното место. За мнозинството родители низ целиот свет - и татковци и мајки – политиките за вработување, опфаќајќи ги формалните и неформалните сектори и условите за работа, многу влијаат врз благосостојбата на нивните семејства. Ова е особено случај за работниците од ранливите групи и семејства со ниски приходи, каде што децата може да бидат под поголем ризик за лишување од основните права и од пристап до основните услуги. Подобрата грижа за малите деца, овозможена од политиките за поддршка при работа, не е само во интерес на малите деца и семејствата, туку преку некои показатели, дава и придобивки за деловните активности на работодавачот, за продуктивноста на работниците, подобра заработувачка, родова еднаквост, подобар раст на бизнисот, правичност, вработување и задржување на талентираните работници, и подобрување на здравјето и моралот на вработените. Овие политики се исто така значајни за подобар правичен социјален и економски раст во земјите. Сепак, семејно-пријателските политики, како што се нестандартната работа, т.е.

флексибилно работно време, платено родителско отсуство, паузи за доене, квалитетни услуги за грижа на деца, детски бенефиции, за повеќето родители низ нашата земја, сè уште не се реалност. На многу деца во руралните и неразвиените места им недостасуваат квалитетни услуги за грижа на деца – детски градинки. Социјалните структури и работното опкружување се покажаа дека влијаат на стресовите поврзани со родителството. Семејните политики можат да помогнат во намалувањето на стресот и да се промовира благосостојба кај родителите. Ова, пак, води кон подобри бизниси, посреќни семејства и поздрави деца (UNICEF 2019).

Како добри примери, владите на земјите членки на Европската Унија, како и многу компании веќе усвоија семејно-пријателски политики кои се во врска со породилно отсуство и подолго и загарантирано отсуство од работа за таткото. Сепак, промените не се доволно брзи или доволно значајни за да се справат со рамнотежата помеѓу работата и семејството што работниците се стремат да ја постигнат.

Рамнотежа меѓу приватниот живот и работата vs рамнотежа меѓу семејството и работата

Терминот „баланс помеѓу приватниот живот и работата“ е придонес на Здружението „Нови начини на работа и мајки кои работат“ во Велика Британија во доцните 1970-ти, за да го опише балансот помеѓу работата и личниот живот (Burnett 2011). Во Соединетите Американски Држави, терминот „баланс меѓу работата и животот“ за прв пат е употребен во 1986 година во однос на приоритизирање на часовите помеѓу работата и неработните активности (*Ibid*). Во следната деценија, концептот станува многу популарен во работното опкружување (неопходно не само за самите вработени, туку и за работодавците), особено меѓу западните нации. Заедно со популаризацијата на концептот за рамнотежа помеѓу работата и животот, опфатот на концептот се стесни од „баланс меѓу работата и неработењето“ (баланс помеѓу работата и приватниот живот) до работно-семеен баланс (Fisher, Bulger, & Smith 2009). Концептот „семејно-работен баланс“ го опишува опфатот на балансот помеѓу работниот домен и семејниот домен (e.g., Greenhaus and Powell, 2006; Voyandoff, 2005; Frone, 2003). Додека концептот „рамнотежа меѓу работата и животот“ го опишува опфатот на балансот помеѓу работниот домен и неработниот домен, неработниот домен го вклучува семејството, приватниот живот/грижата за себе, пријателите, општеството, религијата итн. (Smeltzer, et al., 2016; Glasgow & Sang, 2016).

Рамнотежа помеѓу работата и животот е концепт кој е поширок од концептот рамнотежа помеѓу работата и семејството, бидејќи првиот не само што објаснува поголем спектар на разлики во однос на вториот концепт, туку исто така може да ги објасни многу поопширно домените (работен домен, семеен домен и домен на приватен живот) (Deery Jose, 2017). Поради стручниот и научен интерес на авторите за семејството од

една страна и социјалните права од друга страна, во трудот се истражуваат само постоечките политики за семејно-работниот баланс.

Политики за рамнотежа меѓу работата и семејството во Европската Унија

Една од целите на Европскиот столб за социјални права е *Иницијативата за рамнотежа помеѓу работата и животот*, која се осврнува на предизвиците на рамнотежата меѓу работата и семејството со која се соочуваат вработените родители и старателите (*European Pillar of Social Rights, booklet, adopted by The European Parliament, the Council and the Commission, 2017*). Столбот утврдува 20 клучни принципи и права за поддршка на фер и добро функционирање на пазарот на трудот структурирани околу три поглавја: еднакви можности и пристап до пазарот на трудот, фер услови за работа, социјална заштита и инклузија. За таа цел, неодамна во Европската Унија е донесена Директива за рамнотежа помеѓу работниот и професионалниот живот на родителите и старателите. Директивата поставува неколку нови или повисоки стандарди за родители кои отсутнуваат од работа поради грижа за деца, татковство и старателство и воведува поголема употреба на флексибилни договори за вработување. Таа има за цел да ја зголеми вклученоста на жените на пазарот на трудот и поголема употреба на родителско отсуство од машки работници. (*Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers*).¹ Новиот акт предвидува можност на работниците да се грижат за роднините на кои им е потребна туѓа нега и поддршка. Законодавството значи дека родителите и старателите ќе можат подобро да го балансираат својот професионален и приватен живот, а компаниите ќе имаат корист од помотивирани работници. Оваа директива е понатамошен чекор кон промовирање на еднаквоста меѓу жените и мажите во Европската Унија. Ова ќе го намали обемот на неплатена работа што ја преземаат жените и ќе им овозможи повеќе време за платено вработување. Исто така, ќе поттикне семејно-пријателска култура, притоа, терминот пријателска се однесува на компанија која прави напори и му овозможува на вработениот полесно да го балансира семејниот и приватниот живот, односно да биде исполнителен и дома и на работа.²

¹ Директивата за подобар баланс помеѓу работата и животот за родителите и старателите беше објавена во Службен весник на Европската Унија на 12 јули 2019 година. Советот ја донесе Директивата на 13 јуни 2019 година. Директивата влегува во сила 20 дена по објавувањето во Службен весник. Земјите членки на Европската Унија треба да ги транспонираат одредбите во националното законодавство до 2 август 2022 година.

² Види повеќе, <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/implement/changing-policies/business-government-family-friendly/main#:~:text=A%20family%2Dfriendly%20workplace%20or,their%20family%20and%20work%20obligations>.

Законодавни мерки

Европската Унија има за цел да ја зајакне својата социјална димензија и да испорача поефективни права на граѓаните. Европскиот столб на социјални права предвидува социјална Европа за сите европски граѓани. Приоритетите вклучуваат:

- еднаков пристап до пазарот на трудот,
- фер услови за работа и
- баланс меѓу работата и животот.

За модернизирање на постојната правна рамка, Комисијата предложи директива за рамнотежа помеѓу работата и животот што ќе ги зачува постојните права и ќе ги надградува со подобрени и нови права и за жените и за мажите.

Новиот акт има за цел да промовира добра рамнотежа помеѓу семејните и професионалните обврски и да обезбеди подеднакви можности за жените и мажите на работното место и дома. Европската Унија и националното законодавство и политики треба да им помогнат на вработените да го балансираат работниот и семејниот живот, да им помогнат на компаниите да задржат талентирани работници, да промовираат флексибилност и за работодавците и за работниците, да промовираат еднакви можности, да генерираат економски развој и корист за општеството како целина, вклучувајќи ги и децата и лицата на кои им треба семејна грижа. Општата цел на оваа директива е да се обезбеди примена на принципот на еднаквост меѓу мажите и жените во однос на можностите на пазарот на трудот и третманот на работа. Понатаму, да им се овозможи на родителите и лицата кои се грижат за членови на семејството подобро да ги балансираат своите работни и семејни обврски. Еднаквоста меѓу мажите и жените е основен принцип на Европската Унија. Сепак, ширум Европската Унија, жените остануваат значително помалку застапени на пазарот на трудот и управувањето. Оваа иницијатива има за цел да го поттикне подоброто споделување на обврските и одговорностите за грижа на деца или членови на семејството меѓу жените и мажите. Пакетот семејни политики за рамнотежа помеѓу работата и семејството треба да им помогне на вработените родители и старатели со тоа што нема да бидат принудени да избираат меѓу нивните семејни животи и нивните работни кариери.

Предлогот на Комисијата за донесување директива за рамнотежа помеѓу работниот и семејниот живот на родителите и старателите поставува нови или повисоки минимални стандарди за да се создаде поголема конвергенција помеѓу земјите членки на Европската Унија, зачувувајќи ги и проширувајќи ги постојните права, како што се:

- татковско отсуство - ново право на ниво на Европската Унија,
- родителско отсуство - предложено е да се плаќа,

- одмор за негуватели во семејство - ново право на ниво на Европската Унија и

- флексибилни форми на работа – вклучувајќи ги и негувателите во семејството и зголемување на нивото на правна заштита.

Претседателството на Советот и Европскиот парламент постигна привремен договор за некои клучни елементи на предлогот на директивата за рамнотежа помеѓу работата и животот за родителите и старателите на 24 јануари 2019 година. (*Work-life balance for parents and carers. Council of the European Union, 2019*).

Татковско отсуство. За време на раѓање на детето, татковците или вторите родители можат да поминат најмалку 10 платени работни дена, на ниво на Европската Унија, под еднакви услови со оние што во моментот се поставени за породилно отсуство. Правото на татковско отсуство нема да подлежи на услов за претходно вработување. Но, сепак за тоа да биде платено, може да се бара претходен стаж од минимум шест месеци. На земјите членки кои имаат поповолен систем за родителско отсуство им е дозволено да ги задржат своите дотогашни национални правни решенија.

Родителско отсуство. Се предвидува воведување индивидуално право на четири месеци, од кои два платени неразмениви месеци меѓу родителите. Процентот на основницата за плаќање го одредуваат земјите членки. За развојот на малите деца, времето и грижата на родителите или старателите, се клучни. Семејствата имаат корист со тоа што не губат приход во едно критично време кога нивните доенчиња се раѓаат или посвојуваат, а потребите на семејствата се зголемуваат. Платеното родителско отсуство има краткорочни и долгорочни позитивни ефекти врз семејниот приход.

Одмор за негуватели. На ниво на Европската Унија ова е нов концепт. Се воведува за работници кои се грижат за роднини кои имаат потреба од туѓа нега или поддршка поради сериозни медицински причини. Должината на одморот е пет работни дена годишно, кои се платени. Ова право може да варира меѓу земјите членки, дефинирајќи го обемот од случај до случај, со воведување на некои дополнителни услови за негово остварување.

Флексибилни форми на вработување. Исто така, постои и проширување на правото да се бара флексибилно време на работење, за родителите, старателите или за лица кои се грижат за членови на семејството на кои им е потребна туѓа нега. Ваквите форми на работа го овластуваат вработениот да избере во кое време ќе започне да работи, на кое место ќе работи (на пр. дали од дома или од канцеларија) и времето до кога ќе работи (*Leslie, Manchester, Park, & Mehng, 2012*). Идејата е да се помогне во управувањето со рамнотежата меѓу работата и семејството, а придобивките од флексибилните ангажмани може да вклучуваат намален стрес на вработените и зголемено целокупно задоволство од работата. Флексибилноста на работното место е тема со значителен интерес за истражувачите, практичарите и застапниците на јавната политика, како алатка за да им помогне на

поединците да управуваат со балансот меѓу работата и семејството. Сепкупуно, овој вид ангажмани има позитивен ефект врз некомпатибилните работни/семејни одговорности, што може да се смета како работа што влијае на семејните одговорности или семејството што влијае на работните одговорности.

Незаконодавни мерки

За да се надополни законодавниот предлог, иницијативата на Комисијата содржи збир на незаконодавни мерки за поддршка на државите членки за постигнување на заедничките цели. Тие вклучуваат:

- обезбедување заштита од дискриминација и отпуштање од работа на негуватели и родители, вклучително и бремени жени и работници кои се враќаат од отсуство;

- поттикнување на полово балансирана употреба на семејно отсуство и флексибилни ангажмани на работа;

- подобра употреба на европските фондови за квалитетна рана грижа за децата;

- отстранување на економските дестимулации за вториот вработен член во семејството што особено ги спречуваат жените да пристапат на пазарот на трудот или да работат со полно работно време (*The European Council*, 2019).

Република Македонија како држава кандидат за членство во Европската Унија е насочена да ги следи политиките и мерките кои Унијата ги предвидува во оваа област. Вработеноста, подобрувањето на условите за работа, но и условите за живот генерално, се едни од најзначајните прашања кои ги опфаќа поглавјето 19 од *acquis communautaire* и се теми на кои нашата земја интензивно работи во последниве години. Оттаму, се предвидува широка палета на програми и мерки за вработување, меѓу кои: поддршка за самовработување (претприемништво), поддршка за креирање нови работни места, обуки, обуки за развој на дигитални вештини, практиканство, програма за вработување како и услуги за вработување.

Меѓутоа поглавјето 19 зборува и за воспоставување механизми за социјална заштита, кои вклучуваат обезбедување еднакви можности за мажите и жените и борба против дискриминација по сите основи. Во државата постои широка правна рамка со која се регулираат прашањата за еднаквите можности, недискриминацијата и учеството на жените на пазарот на трудот. Постојат одредби во повеќе закони со кои се забранува дискриминацијата и се промовира еднаквоста на жените и мажите. Постои посебен закон со кој се регулираат еднаквите можности на жените и мажите, како и закон за заштита и спречување дискриминација. Постојат национални политики, стратешки документи кои предвидуваат активности од областа на родовата еднаквост и подобрување на состојбата на жената на

пазарот на трудот. Сите овие политики водат кон подобро овозможување рамнотежа меѓу професионалниот и семејниот живот, сепак, подобрувањето на условите за работа и одгледувањето деца бараат поголемо вложување од владата и од компаниите за промовирање на концептите како - флексибилно породилно отсуство, - воведување на родителско отсуство, скратено работно време, работа од дома и поголем пристап до градинки и училишта итн.

Заклучок

И конфликтот на работата со семејството и конфликтот на семејството со работата се поврзани со негативни ефекти за поединецот. Не само што конфликтот помеѓу работата и семејството предизвикува проблеми за поединците, туку е штетен и за организациите. Додека некои работни места овозможуваат опуштена врска меѓу работата и семејниот живот, многу други бараат значително намалување на слободното време и времето за грижа за семејството.

Заклучокот е, до кој степен ќе се постигне рамнотежа помеѓу работата и семејството зависи од повеќе фактори, а пред сè од политиките што ќе ги поддржува земјата од една страна, и условите и барањата на самата работа од друга.

Препораките што постоеја во литературата главно се однесуваат на: нестандартна работа (флексибилно работно време, работа со скратено работно време, споделување на работа); намалено работно време (намалување на неделното работно време од 8 на 6 часа на ден со целосен надомест на плата); компресираната работна недела - подразбира распоред на работа со помалку, но подолги работни денови (бројот на работни часови неделно е ист); организациски практики (приспособени на потребата од различни организации во зависност од културата, демографските и потребите на организацијата и нејзините вработени); дозволување работа надвор од работното место (вработениот може да работи од дома или од некое друго место, определено време или цело време); родителско отсуство (условите за уживање на правото се дефинирани со закон и/или со колективните договори во земјите членки); отсуство за негуватели (ново право на ниво на Европската Унија); флексибилен итен одмор (ова право вклучува одреден број на денови годишно за медицински или други итни случаи, обично со надоместок за плата); настани ориентирани кон семејството (многу работодавци организираат неформални дружења за вработените во компанијата, божиќни забави и други настани за да ги вклучат семејствата на вработените). Blaževska, Zaharia, Chudzicka, Šurbanovska, & Fritz-hand, 2016 во својот труд констатираат дека полот и културниот контекст треба да се земат предвид кога се испитуваат флексибилноста и преминот меѓу границите на работниот и семејниот домен кај вработените.

Понатаму, за да ја остварат потребната цел и заштита семејно-пријателските политики треба да бидат дизајнирани како холистички и балансиран пакет на политики поврзани со време, услуги и финансии, а не само за слободно време (Halpern 2005). Политиките треба да ги опфатат различните форми на семејството и нестандартните работни ситуации и да го земат предвид опсегот на улоги што жените ги извршуваат како работници, мајки и негувателки. За да се унапредат политиките кои се пријателски настроени кон семејството, потребни се четири клучни актери, како четири агли на дијамант: државата, работодавачот, семејствата и општеството (вклучително и граѓанското општество и меѓународните организации, синдикатите, организации со седиште во заедницата, непрофитниот сектор и неформалните мрежи). Овој „дијамант на грижа“ може да се соедини во интегриран пристап за политики што се пријателски расположени кон семејството. Семејно-пријателски политики не се само вистинската работа, туку и паметна и правична работа (UNICEF 2020).

И семејството игра важна улога во постигнувањето на оваа рамнотежа. Во современиот работен свет, ризикуваме семејството да стане нус-производ на успешна кариера. Земјата има одговорност да го негува и охрабрува здравиот семеен живот. На крајот, за многу вработени, семејството е клучот за здрав и среќен живот. Ако ова е занемарено во корист на професионалниот живот, ризикуваме да се сруши целиот концепт за семејно-работен баланс. Исто така, клучно е да се премине од гледање на рамнотежата помеѓу работата и семејството, како индивидуална работа, на заедничка одговорност на владите, работодавачите во приватниот сектор и семејствата.

Литература:

- ALLEN, D.T., HERST, L.E.D., BRUCK, S.C. & SUTTON, M. (2000). Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5 (2), 278-308.
- BLAŽEVSKA-STOILKOVSKA, B., ZAHARIA, D., CHUDZICKA CZUPALA, A., ŠURBANOVSKA, O., FRITZHAND, A. (2016). Boundary Flexibility and Transitions over the Work and Family Domains: Gender and Cross-cultural Differences, *Зборник на трудови од Меѓународната конференција за теорија и практика во психологијата*, бр. 1 (1), Скопје, 121-142.
- BURNETT, K. (2011). Chapter 2: People/HR. Practical Contact Center Collaboration, Pittsburgh, *Rose Dog Books*, 60.
- DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT and The Council on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU
- FISHER, G. G., BULGER, C. A., & SMITH, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work-Nonwork Interference and Enhancement, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 14 (4), 441-456.

- FRONE, M. R. (2003). *Work-Family Balance*, Handbook of Occupational Health psychology, Washington: American Psychological Association, 143-162.
- FRONE, R.M., RUSSELL, M. & BARNES M.G. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1 (1), 57-69.
- GLASGOW, S., & SANG, K. (2016). *Gender and Work-life Balance*, *Enterprise and its Business Environment*, Wolvercote: Goodfellow Publishers Limited, 135-150.
- GREENBLATT, E. (2002). Work/life balance: Wisdom or whining, *Organizational Dynamics*, 177.
- GREENHAUS, H.J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 63, 510-531.
- GREENHAUS, J. H., & FOLEY, S. (2007). The Intersection of Work and Family Lives, *Main Currents in the Study of Career: Careers and Individual*, 131-152.
- HALPERN, D. (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money, *Stress&Health Journal*, Vol. 21 (3), 157-168.
- JOSEPH, J., DEEPU JOSE, S. (2019). Work-life Balance Vs Work-family balance-An Evaluation of Scope, *Amity Global HRM Review*, Vol. 9, 63.
- LESLIE, L, MANCHESTER, C; PARK, T, MEHNG, S. (2012). Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?, *The Academy of Management Journal*, Vol. 55 (6), 55.
- REITER, N. (2007). Work-Life Balance: What DO You Mean? The Ethical Ideology Underpinning Appropriate Application, *The Journal of Applied Behavioral Science*, NTL Institute, Vol. 43 (2), 277.
- SMELTZER, S. C., CANTRELL, M. A., SHARTS-HOPKO, N. C., HEVERLY, M. A., JENKINSON, A., & NTHENGE, S. (2016). Psychometric Analysis of the Work /Life Balance Self-Assessment Scale, *Journal of Nursing Measurement*, Vol. 24 (1), 5-14.
- THE EUROPEAN COUNCIL, 2019. Better work-life balance for parents and carers in the EU: Council adopts new rules.
- UNICEF, *Early Childhood Development*, USA. 2019. 2.
- UNICEF, *Family-Friendly Policies, A Global Survey of Business Policy, A Global Survey of Business Policy*, 17.
- VOYDANOFF, P. (2005). Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality, *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67 (3), 666-679.
- Work-life balance for parents and carers. Council of the European Union*, 2019.