



Elżbieta Robak

Politechnika Częstochowska
Wydział Zarządzania
Instytut Socjologii i Psychologii Zarządzania
elarobak@wp.pl

CZAS PRACY I JEGO SPOŁECZNE ODNIESIENIA ZWIĄZANE Z PRZENIKANIEM SFERY ZAWODOWEJ I OSOBISTEJ PRACOWNIKÓW

Streszczenie: W artykule przedstawiono problematykę dotyczącą społecznych aspektów przemian pracy i funkcjonowania współczesnych pracowników. Szczególną uwagę zwrócono na zagadnienie czasu pracy w kontekście uwarunkowań i zagrożeń związanych z przenikaniem sfery zawodowej i osobistej. Poruszone kwestie analizowano, odwołując się do literatury przedmiotu, ze szczególnym uwzględnieniem przedstawionych z tego zakresu badań. Główną część artykułu poświęcono prezentacji wyników badań własnych, opracowanych na podstawie przeprowadzonych wywiadów indywidualnych z osobami pracującymi zawodowo. Zgromadzony materiał empiryczny odnosił się m.in. do takich kwestii jak: czas pracy, zagrożenia związane z nadmierną pracą, znaczenie sfery zawodowej i rodzinnej, trudności w równoważeniu życia zawodowego i osobistego.

Słowa kluczowe: praca, czas pracy, równowaga praca – życie.

Wprowadzenie

Współcześni ludzie żyją w świecie, który, mimo zdobyczy techniki odciążających ich od żmudnej pracy i przyspieszających wykonywanie bardzo wielu czynności, powoduje odczucie stałego braku czasu i ogromnego tempa życia. Coraz częstsze odwoływanie się do takich pojęć jak: społeczeństwo w pędzie [Kaczmarczyk i Szlendak, 2010, s. 237-244], człowiek pośpiechu [Nydał, 2011, s. 36], pułapka przyspieszenia [Bruch i Menges, 2010, s. 78] czy presja czasu [Popiołek, 2009, s. 194-195] świadczy o dostrzeganiu szczególnego znaczenia tej problematyki w rozważaniach nad terażniejszą kondycją ludzi. Czas,

odgrywając kluczową rolę w osiągnięciu efektywności organizacyjnej i indywidualnej, wpływa także na funkcjonowanie zatrudnionych osób.

Osiągnięcia technologiczne i związane z nimi szybki przepływ komunikacji powodują, że wielu pracowników, przemieszczając się, może przenosić swoją pracę ze sobą. Możliwość stałego dostępu pracodawców i klientów do pracowników powoduje odejście od tradycyjnego porządku związanego z podziałem na czas pracy i czas wolny, a w związku z tym na odrębną uwagę zasługuje zjawisko przenikania u pracowników sfery zawodowej i osobistej.

Problematyka czasu pracy zawiera wiele zagadnień, które mają szeroki kontekst prawny, ekonomiczny i społeczny. Niniejsze opracowanie ogranicza się tylko do wybranych kwestii. Jego celem jest zwrócenie uwagi na zagadnienie czasu pracy w kontekście przenikania się sfery zawodowej i osobistej współczesnych pracowników. W podjętych badaniach przyjęto założenie, że zmieniające się wymogi wobec funkcjonowania pracowników powodują zacieranie się granic pomiędzy ich czasem pracy a czasem wolnym, co w efekcie wywołuje wiele społecznych oddziaływań, w tym ograniczanie czasu przeznaczanego dla siebie i pozazawodowych relacji z innymi ludźmi.

W artykule przedstawiono wyniki przeprowadzonych indywidualnych wywiadów ukierunkowanych z osobami aktywnymi zawodowo. Analizie poddano opinie pracowników związane z takimi zagadnieniami jak: długość czasu pracy i rodzaje działań zaliczanych do sfery życia zawodowego, wykonywanie czynności zawodowych poza formalnym czasem pracy, załatwianie spraw osobistych w czasie pracy oraz subiektywne odczucia dotyczące godzenia życia zawodowego i osobistego.

1. Czynniki wpływające na czas pracy i ich odniesienia związane ze sferą zawodową i osobistą pracowników

Hartmut Rosa, badając społeczne wymiary czasu i jego przemiany w nowoczesnych społeczeństwach, wskazuje na dwa istotne dla współczesnego człowieka procesy. Pierwszy związany jest z fragmentacją czasu i czynności, co charakteryzuje się krótkim skupianiem uwagi na stale przerywanych czynnościach. Jak to ujmuje Rosa „ciągle coś nam przerywa: e-maile, telefony, koledzy, członkowie rodziny lub przyjaciele. Równie często sami sobie przerywamy, ponieważ zdajemy sobie sprawę, co jeszcze chcemy lub musimy zrobić. (...) właśnie przez to skaczemy tam i z powrotem między sferami życia i pracy” [Kaczmarczyk i Szlendak, 2010, s. 238]. Drugi proces wiąże się z tym, że praca i czas wolny róż-

nicują się wzajemnie przestrzennie i czasowo. W efekcie dzięki możliwościom komunikacyjnym wszystkie dziedziny życia są jednocześnie obecne w naszym umyśle, a my „(...) stale mamy poczucie winy, iż w danym momencie możemy się poświęcić tylko jednej rzeczy” [Kaczmarczyk i Szlendak, 2010, s. 238].

W tym kontekście rozróżnienie pracy i czasu wolnego staje się coraz trudniejsze, tym bardziej że dla osiągnięć zawodowych często istotne są relacje społeczne kształtowane poza czasem pracy, poprzez uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych, wspólnym uprawianiu sportu czy wypoczynku.

Sprostanie wymogom społeczeństwa nieustannie aktywnego, które tworzą zarówno konsumenci, jaki i producenci, prowadzi w konsekwencji do odchylenia od tradycyjnego pojęcia czasu pracy. Dostęp do wielu towarów i usług bez ograniczeń czasowych powoduje, iż czas pracy ulega rozszerzeniu o nietypowe godziny doby czy dni przeznaczone zwykle na sferę pozazawodową pracowników.

Mimo iż tygodniowy czas pracy w Polsce nie powinien przekraczać 40 godzin, to jednak jest to miara przeciętna, co oznacza, że długość poszczególnych tygodni roboczych może się nieznacznie różnić. W praktyce za sprawą godzin nadliczbowych czy dodatkowego zatrudnienia tygodniowy czas pracy odbiega od tego modelu.

W latach 2004-2012 przeciętna liczba przepracowanych godzin przypadająca na jedną osobę pracującą w Polsce była wyższa niż średnie wartości dla całej Unii Europejskiej i starych państw członkowskich. Sytuacja ta wynika z bardzo dużego odsetka osób pracujących w więcej niż jednym miejscu pracy (7% w 2012 roku), czyli dłużej niż ustawowe 40 godzin tygodniowo. Związane jest to także ze strukturą osób pracujących i dużym udziałem osób samozatrudnionych, pracujących więcej niż wynosi przeciętna dla ogółu pracujących, oraz małą ilością osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy [Kłos, 2013, s. 93-94].

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez CBOS [Kowalczyk, 2012], łącznie z dojazdami do pracy na aktywność zawodową 83% Polaków poświęcało 51 godzin w tygodniu, co przekłada się w pięciodniowym tygodniu pracy na ponad 10 godzin dziennie spędzanych w pracy lub na dojazdach do niej.

Choć zjawisko długich godzin pracy dotyka przedstawicieli różnych zawodów, mężczyzn i kobiet w różnym wieku, to szczególnie narażeni są na nie menedżerowie oraz przedsiębiorcy. Z badań Biegańskiej [Biegańska, 2011, s. 241-255] analizujących uciążliwość pracy wynika, że przedsiębiorcy pracują średnio ok. 10 godzin w ciągu przeciętnego dnia pracy (2 godziny więcej od pracowników szeregowych), a część z nich deklarowała aż 12-14 godzin pracy dziennie.

Na konflikty związane z wpływem pracy na sferę życia prywatnego, w tym w szczególności wynikające z długiego czasu pracy, konieczności dużego zaangażowania się i wymaganej dyspozycyjności, narażeni są często pracownicy będący rodzicami [Lachowska, 2012]. Jak wynika z ogólnopolskich badań dotyczących wyzwań stojących przed rodzicami w miejscu pracy, pracujący rodzice wskazują więcej problemów, jeżeli chodzi o godzenie obowiązków zawodowych z życiem prywatnym, niż pracownicy bezdzietni. Badania te wskazały ponadto, że pracujące kobiety są w większej mierze niż mężczyźni obciążone obowiązkami rodzicielskimi i w konsekwencji mają większe trudności na rynku pracy [Kacprzak-Choińska i Żemigala, 2013, s. 87-104]. Wyniki sondażu CBOS dotyczącego czasu wolnego Polaków także potwierdzają posiadanie przez aktywne zawodowo kobiety znacznie mniejszego zasobu czasu wolnego w stosunku do mężczyzn [Stasik, 2010, s. 3].

Formalnie przepracowane dodatkowe godziny związane z dłuższym pozostawaniem w miejscu pracy lub dodatkowe zatrudnienie często stanowią tylko część czasu, jaki zabiera współcześnie sfera zawodowa. Coraz częściej bowiem pracodawcy oczekują nie tylko zaangażowania pracowników, ale także ich dyspozycyjności czasowej, co stwarza sytuację konfliktową z dążeniem pracowników do możliwości wpływania na długość i rozkład swojego czasu pracy [Rostowska, 2009, s. 197].

Wiele czynników, w tym: silna presja konkurencyjna, zmiany demograficzne i społeczne oraz deregulacja rynku pracy powodują narastanie problemów i wyzwań związanych z dążeniem do kształtowania właściwych relacji między pracą a życiem pozazawodowym, w tym także harmonii pomiędzy czasem przeznaczonym na te dwa główne obszary funkcjonowania osób pracujących [Greenhaus, Collins i Show, 2003, s. 510-531]. Duże zaangażowanie w pracę często przyczynia się do poświęcenia na nią maksimum czasu, nierzadko kosztem innych istotnych wartości, co powoduje dostosowanie całego trybu życia do wymogów pracy.

2. Uwarunkowania czasu pracy – wyniki badań własnych

Uwarunkowania i zagrożenia związane z pracą zawodową stanowiły problematykę przeprowadzonych przez autorkę badań o charakterze jakościowym. Materiał empiryczny pozyskany przez indywidualne wywiady ukierunkowane z 32 osobami aktywnymi zawodowo umożliwił uchwycenie różnorodnych kontekstów analizowanej tematyki. Istotną część tych badań, stanowiącą podstawę niniejszego opracowania, dotyczyła zagadnień czasu pracy i oceny zależności zachodzących pomiędzy sferą zawodową a osobistą współczesnych pracowników.

Główne pytanie badawcze odwoływało się do kwestii: czy u badanych pracowników sfery życia zawodowego i osobistego przenikają się, a jeśli tak, to jakie są tego objawy i skutki. Kluczowe zagadnienia związane z głównym pytaniem badawczym zostały podjęte w postaci następująco sformułowanych pytań:

- Ile czasu badanym pracownikom zajmuje praca zawodowa i jakiego rodzaju działania zaliczają oni do sfery swojego życia zawodowego?
- Czy czas poza formalnymi godzinami pracy badani pracownicy przeznaczają także na aktywność zawodową?
- Czy badani pracownicy swój czas pracy wykorzystują również na prywatne sprawy?
- Czy praca zawodowa pozwala badanym na udane życie rodzinne, towarzyskie, przeznaczenie czasu na własny wypoczynek, realizację zainteresowań?

Dobór próby do badań był celowy i opierał się na dostępności badanych. Głównym kryterium doboru respondentów było ich zróżnicowanie pod względem wykonywanej pracy oraz płci, wieku i sytuacji rodzinnej. Badanymi były osoby w wieku od 23 do 57 lat, zatrudnione na stanowiskach szeregowych oraz kierowniczych, a także jako samodzielni specjaliści. Wśród respondentów było 13 kobiet i 19 mężczyzn. Badanych charakteryzował zróżnicowany staż pracy (od 1 roku do 27 lat) oraz różna sytuacja rodzinna (osoby wolne, posiadające małżonka/partnera, bezdzietne, mające od 1 do 3 dzieci).

Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów, formalny czas pracy pełnoetatowego pracownika zwiększany był m.in. poprzez nadgodziny i podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. Do głównych motywów dodatkowej pracy, poza podstawowym miejscem zatrudnienia, zaliczyć należy względy finansowe, natomiast godziny nadliczbowe związane były z obowiązkami wynikającymi z nieobecności współpracowników lub szczególnym natężeniem pracy w przedsiębiorstwie (np. wykonywanie okresowych sprawozdań, finalizowanie zadań, zlecenia wykonywane pod presją czasu)

„Pracuję 8 godzin w urzędzie, czasem wyjeżdżam na szkolenia, kursy i jeśli w pracy nie mam czasu przeczytać nowych rozporządzeń, to muszę wtedy zabrać je do domu. Ponadto 2 godziny w tygodniu poświęcam dodatkowej pracy zawodowej” (kobieta, 37 lat).

Wśród rozmówców dużą część stanowiły osoby angażujące się 10 i więcej godzin dziennie w różnego rodzaju czynności związane z pracą (dotyczyło to głównie przedstawicieli handlowych, menedżerów i przedsiębiorców).

Jednak to nie formalnie zatwierdzone i opłacane bądź odbierane ponadwymiarowe godziny pracy stanowiły o rzeczywistym zaangażowaniu czasu w sferę zawodową. Oprócz typowych czynności w miejscu zatrudnienia związanych

z charakterem wykonywanej pracy, rozmówcy wymieniali głównie aktywność dotyczącą przemieszczania się w związku z: usługami świadczonymi dla klienta w dogodnym dla niego miejscu, pozyskiwaniem nowych klientów czy specyfiką pracy w organizacjach sieciowych.

„Jestem przedstawicielem handlowym i moja praca tak naprawdę sprowadza się głównie do ciągłego przemieszczania się, stale jestem w drodze. To zajmuje mi zdecydowanie więcej czasu niż spotkania zawodowe. Albo jadę na umówioną rozmowę, albo szukam nowych klientów” (mężczyzna, 29 lat).

Często dużo czasu zawłaszczają długie dojazdy do pracy, a także dodatkowe czynności (np. raporty, opracowania zaległej dokumentacji, analizy statystyczne, zapoznanie się z nowymi przepisami), które badani zabierali z miejsca pracy do domu.

„Czas mojej pracy plus dojazdy około 3 godzin i jeszcze prawie zawsze muszę wziąć coś do zrobienia w domu, stale jestem pod telefonem i dlatego moim domownikom wydaje się, że jestem w pracy cały czas” (kobieta, 23 lata).

Sferę pracy zawodowej wypełniały także działania dotyczące rozwoju zawodowego, w tym obligatoryjne kursy i szkolenia zwiększające kwalifikacje zawodowe oraz studia podejmowane w celu awansowania bądź jedynie zachowania pracy.

Na szczególną uwagę zasługuje, pojawiająca się często w wypowiedziach respondentów, wymagana od nich dyspozycyjność dotycząca odbierania telefonów, maili, czy wręcz dyspozycyjność związana ze stawieniem się w miejscu zatrudnienia po formalnym zakończeniu godzin pracy.

„Pracuję niby 8 godzin, ale zawsze jest jeszcze coś więcej do zrobienia, to tą godzinę dłużej zawsze się zostaje. W domu też są często telefony, jakieś rzeczy do uzupełnienia wynikające z biurokracji. I dodatkowo jestem zobowiązany być pod telefonem do 22 – tak mówi regulamin, ale jak coś się stanie, to jestem ściągany nawet i w nocy w sytuacjach awaryjnych” (mężczyzna, 43 lata).

„Dzisiaj jest tak, że poczta jest w telefonie to trzeba odpowiedzieć, w domu jest dostęp do maila, to też trzeba odpowiedzieć – nie tak jak pracowało się dawniej” (kobieta, 48 lat).

„Poświęcam pracy więcej niż inni, i moi przełożeni to widzą, że jestem dyspozycyjny. Nawet nagrody w związku z tym jakieś dostaję. Jednak moja żona mówi, że przesadzam, że powinienem mieć dystans do pracy. Nawet jak jadę na wakacje, to zawsze jest jakiś telefon do pracy albo oni dzwonią, jak coś się dzieje. Tak to już teraz funkcjonuje po tylu latach pracy, że praca trochę przesłania mi życie” (mężczyzna, 38 lat).

W celu skonfrontowania wpływu życia osobistego na wykorzystywanie czasu pracy zapytano badanych pracowników, czy swój czas pracy wykorzystują również na prywatne sprawy. Część rozmówców kategorycznie stwierdziła, że w pracy są całkowicie pochłonięci czynnościami zawodowymi, bądź też w ich miejscu zatrudnienia panuje zakaz nieformalnych przerw czy korzystania z telefonu lub Internetu. Jednak 27 osób potwierdziło przeznaczanie części czasu w pracy na: rozmowy telefoniczne, użytkowanie Internetu (głównie portali społecznościowych, serwisów informacyjnych, poczty elektronicznej, portali sprzedażowych i aukcyjnych) lub dodatkowe przerwy przeznaczane na prywatne rozmowy czy załatwianie własnych spraw. Należy jednakże nadmienić, że 5 badanych pracowników stwierdziło, iż odbywają prywatne rozmowy telefoniczne w czasie pracy tylko w szczególnych sytuacjach, a ich bliscy wiedzą, że rozmowy takie zastrzeżone są do nadzwyczajnych okoliczności.

„W mojej pracy nie można używać telefonu, ale dla chcącego nic trudnego – można znaleźć takie miejsce, gdzie nie widzi mnie kamera, jednak robię to w alarmowej sytuacji” (mężczyzna, 25 lat).

„Specyfika mojej pracy (przedstawiciel handlowy) powoduje, że jestem panią swojego czasu. W związku z tym, jeśli muszę zrobić zakupy do domu – to je robię, co nie oznacza, że siedzę z koleżankami na kawie czy przeglądam Pudelka. W pracy skupiam się na czynnościach zawodowych i w ten sposób mogę być szybciej w domu i zająć się dziećmi” (kobieta, 32 lata).

W odpowiedzi na pytanie, czy obecna praca pozwala na udane życie rodzinne związane z przeznaczeniem czasu dla współmałżonka/partnera i dzieci, na 28 respondentów posiadających własną rodzinę tylko 15 osób potwierdziło zachowanie w ich życiu równowagi praca – rodzina. Pozostałe osoby wskazywały na dominację sfery zawodowej nad rodziną, przy czym część rozmówców przyzwalała na tę sytuację i akceptowała ją, pozostali natomiast wyrażali swoje ubolewanie z tego powodu.

„Nie chciałbym pracować tyle, co teraz, bo to jest uciążliwe i dzieje się kosztem rodziny. 10-12 godzin pracy nie sprzyja rodzinie, zawsze ktoś ma jakieś ale, że nie mam dla niego czasu albo że jak przyjeżdżam to już jestem tak zmęczony i nie chce mi się już nigdzie nawet wyjść, a to się odbija na życiu rodzinnym” (mężczyzna, 35 lat).

„Życie z pracą się przeplata. Obecnie wszystko się miesza i trzeba dostosowywać się na bieżąco do sytuacji zawodowych i domowych. Ja, choć staram się dzień pracy skończyć w normalnym czasie, to bardzo często ten zawodowy dzień kończy się bardzo późno, czasem po północy” (mężczyzna, 38 lat).

Lepiej respondenci ocenili swoje możliwości czasowe odnośnie do życia towarzyskiego, a także realizacji swoich zainteresowań i wypoczynku. Gorzej w tej kwestii wypadły osoby posiadające dzieci, którym praca zawodowa i obowiązki rodzicielskie wypełniają niemal cały posiadany czas.

Podsumowanie

Jak wynika ze zgromadzonego materiału empirycznego, zmianie ulega tradycyjny obraz pracy i zakres czynności, które są za nią uznawane, bowiem respondenci bardzo często podkreślali różnorodność podejmowanych działań wchodzących w sferę ich pracy zawodowej. Długi czas przeznaczany na sferę zawodową, w tym nie tylko godziny ponadwymiarowe lub dodatkowe zatrudnienie, lecz czynności zawodowe wykonywane w domu, długotrwałe dojazdy, a przede wszystkim poczucie stałej dyspozycyjności powodują, że część badanych czuje, iż ich życie zdominowane jest przez pracę. Przyczyn tej sytuacji należy doszukiwać się głównie w dostosowaniu się pracowników do wymogów kultury zatrudniających ich organizacji, gdzie pozytywnie oceniane są osoby pracujące ponad normę oraz stale dyspozycyjne. Dodatkowo na zatrudnione osoby wpływają uwarunkowania współczesnego rynku pracy, pobudzające obawy o utratę pracy i świadomość dużej konkurencji wśród osób poszukujących zatrudnienia. Analizując przyczyny długich godzin pracy, nie sposób pominąć także czynników finansowych, które decydują o pozycji jednostki we współczesnym społeczeństwie konsumpcyjnym. Na zwiększoną aktywność i poświęcenie znacznej części posiadanego czasu na sferę zawodową, oprócz wielu jeszcze innych czynników, wpływają również indywidualne potrzeby rozwoju zawodowego i robienia szybkiej kariery.

W odpowiedzi na główne pytanie badawcze należy stwierdzić, że u badanych pracowników sfery życia zawodowego i osobistego bardzo często przenikają się. Sytuacja ta wynika m.in. z długich godzin pracy (głównie przedstawicieli handlowych, menedżerów i przedsiębiorców) oraz przenoszenia wielu czynności zawodowych na czas po formalnych godzinach pracy, a także ze swoistej presji wynikającej z pozostawania w dyspozycji zawodowej w wolnym czasie. Dyspozycyjność pracowników, zaburzając tradycyjny podział na czas pracy i czas wolny, nie tylko utrudnia wypoczynek i regenerację sił fizycznych oraz budowanie właściwych relacji społecznych w obszarze życia pozazawodowego, ale przede wszystkim uniemożliwia psychiczne oddzielenie się od stresujących czynników związanych z pracą.

Literatura

- Biegańska K. (2011), *Uciążliwość pracy jako wyznacznik jakości życia przedsiębiorców* [w:] L. Golińska, E. Bielawska-Batorowicz (red.), *Rodzina i praca w warunkach kryzysu*, Wydawnictwo UŁ, Łódź.
- Bruch H., Menges J.I. (2010), *Pułapka przyspieszenia*, „Harvard Business Review Polska”, nr 11.
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Show J.D. (2003), *The relation between work-family balance and quality of life*, „Journal of Vocational Behavior”, No. 63(3).
- Kacprzak-Choińska A., Żemigala M. (2013), *Wyzwania stojące przed rodzicami w miejscu pracy* [w:] D. Walczak-Duraj (red.), *Jakość życia pracownika w perspektywie work-live balance?*, „Humanizacja Pracy”, nr 4 (274).
- Kaczmarczyk M., Szlendak T. (2010), *Głód czasu w kulturze przyspieszenia*, „Studia Socjologiczne”, nr 4 (199).
- Kłós B. (2013), *Czas pracy w Polsce na tle innych państw członkowskich Unii Europejskiej*, Studia BAS, nr 4(36).
- Kowalczyk K. (2012), *Mobilność na co dzień*, Komunikat z badań BS/104/2012, CBOS, Warszawa.
- Lachowska B. (2012), *Praca i rodzina, konflikt czy synergia?*, Wydawnictwo KUL, Lublin.
- Nydahl S. (2011), *W ślepej uliczce pośpiechu*, „Forum”, nr 1.
- Popiołek K. (2009), *Pojęcie i istota life coachingu* [w:] M. Sidor-Rządkowska (red.), *Coaching – teoria, praktyka, studia przypadków*, Oficyna Wolters Kluwer business, Kraków.
- Rostowska T. (2009), *Małżeństwo, rodzina, praca a jakość życia*, Wydawnictwo Impuls, Warszawa.
- Stasik A. (2010), *Czas wolny Polaków*, komunikat z badań BS/133/2010, CBOS, Warszawa.

WORK TIME AND ITS SOCIAL REFERENCES CONNECTED WITH INFILTRATION OF THE PROFESSIONAL AND PERSONAL SPHERE OF EMPLOYEES

Summary: The paper presents issues concerning the social aspects of work transformation and functioning of the modern employees. Particular attention was paid to the issue of work time in the context of conditions and risks connected with infiltration of the professional and personal sphere of employees. The issues analyzed by referring to the literature on the subject, with particular regard to the research in this field. The main part of the article was devoted to the presentation of results of own research based on interviews with people working professionally. The collected empirical material was referring, inter alia, issues such as: work time, risks connected with excessive work, the importance of work and family sphere, difficulties in balancing professional and personal life.

Keywords: work, work time, work-life balance.