

Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни

Work-life Balance Under Conditions of Changes in the Quality of Working Life

Получено 13.06.2020 Одобрено 20.07.2020 Опубликовано 14.08.2020

DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.3.2

Для цитирования: Разумова Т.О., Алёшина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Том 16. №3. С. 24–37. DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.3.2

For citation: Razumova T.O., Aleshina A.B., Serpukhova M.A. Work-life balance under conditions of changes in the quality of working life. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2020. Vol. 16. No.3. P. 24–37. DOI: 10.19181/Ispr.2020.16.3.2

ТАТЬЯНА ОЛЕГОВНА РАЗУМОВА

д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (119991, г. Москва, Ленинские горы, дом 1, строение 46)
E-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

TATIANA O. RAZUMOVA

Doctor of Economics, Professor, head of department, department of labor and personnel economics, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University Russian Federation (1/46, Leninskiye Gory, Moscow, Russian Federation, 119991)
E-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

АННА БОРИСОВНА АЛЁШИНА

ассистент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (119991, г. Москва, Ленинские горы, дом 1, строение 46)
E-mail: aleshinaab@gmail.com

ANNA B. ALESHINA

assistant of the department of labor economics and personnel, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University (1/46, Leninskiye Gory, Moscow, Russian Federation, 119991)
E-mail: aleshinaab@gmail.com

МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА СЕРПУХОВА

ассистент кафедры экономики труда и персонала экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова (119991, г. Москва, Ленинские горы, дом 1, строение 46)
E-mail: mserpuhova@gmail.com

MARIA A. SERPUKHOVA

assistant of the department of labor economics and personnel, Economics Faculty of the Lomonosov Moscow State University (1/46, Leninskiye Gory, Moscow, Russian Federation, 119991)
E-mail: mserpuhova@gmail.com

Аннотация

В современных социально-экономических условиях всё большую актуальность приобретают вопросы достижения баланса между семейными обязательствами и рабочими функциями, как индикатора удовлетворённостью жизнью человеком в целом. Такое равновесие между двумя важными сферами жизнедеятельности человека может быть достигнуто только при условии высокого качества трудовой жизни, которое в условиях широкого распространения дистанционных форм занятости подвержено серьёзным колебаниям.

Статья посвящена изучению текущего состояния баланса семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни под влиянием пандемии коронавируса, в условиях вынужденного перехода на режим удалённой работы в связи с распространением вируса «Covid-19».

В теоретической части статьи рассмотрены подходы к определению основных элементов качества трудовой жизни и их показателей, обозначены различные подходы к изучению баланса семья-работа. Соотношение трудовой и нетрудовой жизни включается в индикаторы качества трудовой жизни, но в рамках данной работы причинно-следственная связь рассмотрена с точки зрения того, какое влияние качество трудовой жизни оказывает на достижение баланса между работой и семьей как элемента нетрудовой деятельности. В практической части исследования, на основе проведённого авторского опроса, были проанализированы основные факторы, влияющие на баланс и качество трудовой жизни в разрезе двух временных интервалов: до введения режима самоизоляции и в период выполнения рабочих обязательств на условиях вынужденной удалённой работы. Проведённое исследование позволило определить изменения, которые произошли в балансе семья-работа ввиду изменений основных параметров качества трудовой жизни среди различных групп занятых после введения режима самоизоляции и перехода на удалённый режим работы.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, баланс семья-работа, удалённая работа, пандемия, заработная плата, рабочее время, работа в режиме изоляции

Abstract

Work-life balance is an indicator of satisfaction with human life as a whole and is becoming more relevant in socioeconomic conditions today. A balance between two important areas of human life can be achieved only with a high quality of working life, but it is now subject to serious fluctuations in conditions of active spread of remote forms of employment.

The article deals with studying the state of work-life balance during the period of changes in the quality of working life due to the pandemic of «Covid-19» and the forced transition to remote work.

In the theoretical part of the article the authors consider approaches to determining the main elements of the quality of working life and their indicators, identifying various aspects of the studying work-life balance. Labour quality indicators usually consider the ratio of working life to non-working life, but in this article the authors give evidence how the quality of working life can influence the achievement of work-life balance. In the practical part of the study, based on the author's survey, the main factors affecting the balance and quality of working life in the context of two-time intervals have been analyzed: before and after introducing of the self-isolation regime. The study has made it possible to determine changes in the work-life balance for different groups of employees due to changes in the main parameters of the quality of working life after the self-isolation regime was introduced and the transition to remote work occurred.

Keywords: quality of working life, work-life balance, remote work, pandemic, salary, working hours, work in isolation

Введение

Объект. Работники, вынужденные в условиях пандемии работать удалённо.

Предмет. Баланс между семьёй и работой в условиях пандемии коронавируса, основанный на обеспечении достойного качества трудовой жизни.

Цель. Определить текущее состояние баланса семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни, в том числе, под влиянием пандемии коронавируса, с учетом влияния вынужденного удалённого формата работы¹.

Гипотеза исследования состоит в том, что изменения, происходящие на рынке труда под влиянием введения ряда ограничительных мер, связанных с предотвращением распространения Covid-19, оказывают противоречивое воздействие на качество трудовой жизни населения, что сказывается на возможностях достижения баланса между семьёй и работой.

Современные подходы к изучению качества трудовой жизни представлены в работах А.Б. Алёшиной и И.Д. Бурак [Алёшина А.Б., Бурак И.Д. 2020, 1133-1136], Н.Ф. Мельниченко [Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. 2018, 42-51], Л.Г. Миляевой [Миляева Л.Г. 2019, 6-18], Л.М. Сафиной [Сафина Л.М., Валеев Э.Р., Карасик Е.А. 2019, 306-309.], К.В. Филипповой [Филиппова К.В. 2020, 156-158.], В.Б. Рябова [Рябов В.Б. 2019, 111-130.], при этом важно отметить, что в исследованиях О.В. Зоновой и Е.В. Нехода [Зонова О.В., Нехода Е.В. 2019, 92-107] одним из ключевых факторов, влияющих на качество трудовой жизни (КТЖ), выделяется соотношение между трудовой и нетрудовой жизнью. Вопросы определения взаимосвязи рабочих функций, личной жизни и семейных обязательств входят в область интересов таких ученых как А. Шевчук, А. Красильникова, [Shevchuk, A., & Krasilnikova, A. 2019, 223-236], С. Шварц, А. Адер, Дж. Бай и др. [Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., & Sexton, J. V. 2019, 142-150]. Теоретичес-

¹ Авторы совершенно сознательно применили термин «удаленная работа», а не «дистанционная работа», имея в виду, что есть некоторые различия в этих терминах, начиная с того, что понятие «дистанционная работа» уже вошло не только в практику, но и в юридические документы, а «удаленная работа» больше используется в разговорной речи. По содержанию и организации процесса труда – работа вне обеспеченного работодателем рабочего места (на дому, например) с применением информационных технологий – эти понятия синонимичны. Однако авторы видят существенное различие в том, что дистанционная занятость рассматривается, как правило, как добровольная и даже чаще иницируемая самим работником, которому удобно часть времени работать из дома, в то время как удаленная работа понимается как вынужденная, обязательная, как для работника, так и для работодателя, возникшая под давлением внешних обстоятельств, а потому сопровождаемая для обеих сторон целым рядом препятствий.

кие основы и современные тенденции достижения баланса семья-работа представлено в работах Т.О. Разумовой и М.А. Серпуховой [Разумова Т.О., Серпухова М.А. 2019, 401-415, Разумова Т.О., Серпухова М.А. 2020, 15-25], Калабихиной И.Е. [Калабихина И.Е. 2020, 37-50] Важно отметить, что в отечественной научной литературе достаточно редко встречаются исследования, связанные с изучением взаимосвязи баланса и качества трудовой жизни, при этом, все они рассматривают баланс в качестве одного из слагаемых КТЖ, в то время как, по мнению авторов данного исследования, в реальности именно высокое качество трудовой жизни является одним из факторов достижения баланса семья-работа.

Теоретические и методологические положения

В современных социально-экономических условиях всё большую актуальность приобретают вопросы достижения баланса между семейными обязательствами и рабочими функциями, как индикатора удовлетворённостью жизнью человека в целом. Такое равновесие между двумя важными сферами жизнедеятельности человека может быть достигнуто только при наличии высокого качества трудовой жизни, которое в условиях широкого распространения дистанционных форм занятости подвержено серьёзным колебаниям.

Концепции и теории, объясняющие взаимосвязи между работой и семьёй, возникли в экономической науке на основе эмпирических исследований таких авторов как Р. Блуд, Д. Вульф, С. Ламберт, С. Пиотковски, Г. Гриндаус, Т. Бьютелл, Р. Барнетт, С. Маркс, С. Макдемид, М. Кларк, П.Водянов, Дж. Белски, М. Перри-Дженкинс, А. Крутер и др.

Рассмотрение и систематизация данных научных работ позволили сформулировать ряд теорий баланса семья-работа. В теории сегментации [Blood, R., & Wolfe, D. 1960] заложена идея о том, что работа и реализация семейных обязанностей не связаны друг с другом. В основе компенсационной теории [Lambert, S. 1990, 239-257, Piotrkowski, S. 1997, 33-37] лежит предположение о том, что отсутствие успешного развития на работе компенсируется большей реализацией индивида в семье, и наоборот. В некоторых условиях, выполнение семейных и рабочих функций настолько тесно пересекается, как, например, среди работников семейных предприятий, что разграничить их не представляется возможным, что отражено в теории интеграции [Lambert, S. 1990, 239-257]. Определение баланса между семьёй и работой в теории ролей предлагается путём сравнения воз-

награждения за труд и издержек, связанных с невыполнением семейных функций [Barnett, R., & Baruch, G. 1985, 135-145]. Изучение баланса через парадигму конфликтности сторон, когда возникают высокие требования к исполнению своих обязательств, представлено в теории конфликтов [Greenhaus H., Nicholas J. 1985, 76-88]. При этом, согласно теории границ [Clark, S. 2000, 747-770], достижение равновесия между семейными и рабочими функциями может существовать только в том случае, когда индивид готов к созданию гибких границ между изучаемыми категориями, что напрямую влияет на качество трудовой жизни. Наиболее широко распространённой теорией в последнее время является теория побочного эффекта [Belsky, J., Perry-Jenkins, M., Crouter, A. 1985, 205-220, Kelly, R., Voydanoff, P. 1985, 367-374], суть которой заключается в том, что каждая из сфер может влиять друг на друга: с одной стороны, удовлетворение и достижение в одной области благоприятно может сказываться на другой роли, с другой – проблемы в трудовой деятельности могут приводить к негативным последствиям в семье, и наоборот, что особенно актуально в условиях удалённой работы¹, когда работа и семья должна уживаться в одном пространстве.

В 2003 М. Фроном [Frone M. 2003, 143–162] была представлена модель, которая доказывает, что существует четыре основные ситуации, когда семья влияет на работу или наоборот, оказывая при этом как положительный эффект, так и отрицательный. Данная модель была подтверждена более поздними исследованиями в работах Д. Сегарра-Лейва [Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Navarro, J. 2012, 359-379], Л. Сорнсвейт [Thorntwaite L. 2004, 166-184], Дж. Гринхайса, Г. Повелла [Greenhaus, J., Powell, G. 2006, 72-92] и других, где также было доказано, что существует взаимосвязь между трудовыми и семейными функциями, и выявлено, что отсутствие баланса между данными категориями приводит к низкой производительности труда, а его наличие приносит дополнительные выгоды работодателю, формирует большую удовлетворённость работой самим работником, а также во многом зависит от качества трудовой жизни занятого населения.

Качество трудовой жизни – комплексная категория, отражающая все стороны и аспекты, связанные с ведением трудовой жизни. Как самостоятельная единица данная категория стала предметом изучения во второй половине XX века, когда выделилась из более широкого понятия «качество жизни». В 1980-х годах Совет ОЭСР

предложил набор социальных индикаторов, где отдельным блоком шли показатели, связанные с занятостью и трудовой деятельностью (уровень безработицы, неполная и вынужденная занятость, продолжительность рабочего времени и рабочий график, заработки и их распределение, смертность на рабочем месте, условия труда). Проблемы качества трудовой жизни в контексте качества жизни в целом разрабатывались Б.М. Генкиным, В.Н. Бобковым, А.П. Егоршиным, В.А. Цыганковым, И.В. Цыганковой и др. На современном этапе КТЖ очень близко связана с Концепцией МОТ «Достойный труд» (подробнее об эволюционном развитии данной категории [Алёшина А.Б. 2017, 12-19]). Именно с принятием данной Концепции произошёл качественный скачок в изучении и анализе основных параметров КТЖ – предложенные индикаторы достойного труда стали основой объективной оценки большинства показателей качества трудовой жизни, что дало возможность учёным проводить сравнения и сопоставления стран и регионов, так как эти показатели, начиная с 2001 года отражены в официальной статистике². Качество трудовой жизни в системе индикаторов достойного труда рассматривались в работах Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова, С.Г. Землянухиной, Р.П. Колосовой, А.А. Федченко и др.

В современной научной литературе представлены различные подходы к изучению КТЖ. Так, например, существует подход, в котором оценка КТЖ предусмотрена на разных этапах жизни – до трудовой деятельности, во время и после её завершения [Зонова О.В., Нехода Е.В. 2017, 42-43]. С одной стороны, это значительно расширило предмет анализа, а с другой, усложнило интерпретацию результатов, так как ряд включённых параметров до и после трудовой деятельности может иметь совершенно разную, даже иногда противоположную оценку с точки зрения качества трудовой жизни. В рамках данной работы, КТЖ рассматривается только на этапе, когда индивидом выполняется оплачиваемая трудовая деятельность, которая оказывает влияние на степень достижения баланса семья-работа.

В данной статье представлены результаты исследования, в ходе которого для оценки современного состояния качества трудовой жизни в стране, как фактора, определяющего состояние индивидуальных балансов работников между семьёй и работой, были проанализированы основные элементы КТЖ, которые могут быть оценены объективно и количественно: возможность занятости, вознаграждение за труд, качество

¹ Как это произошло весной 2020 года, когда в одночасье в массовом масштабе был осуществлён принудительный переход на удалённую работу в условиях пандемии.

² Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 13.06.2020).

Таблица 1

Динамика показателей рабочей силы, в процентах*

Table 1

Dynamics of labor force indicators, percentage *

	I квартал 2020 г.	2020 г.			Апрель 2019 г.	Апрель 2020 г. к апрелю 2019 г.,(+,-)
		февраль	март	апрель		
Уровень участия в рабочей силе	61,9	61,7	62,0	61,7	61,9	-0,2
Уровень занятости	59,0	58,9	59,1	58,1	59,0	-0,9
Уровень безработицы	4,6	4,6	4,7	5,8	4,7	1,1

* На основе данных Росстата [Электронный ресурс]: https://www.gks.ru/labour_force (дата обращения: 13.06.2020).

работы и рабочих мест, безопасность и организация труда [Алёшина А.Б. 2017, 12-19]. Важно отметить, что для каждого из четырёх фундаментальных элементов КТЖ выделяются основные и дополнительные показатели, определяющие конкретный индикатор. Однако, для определения текущего состояния качества трудовой жизни в России в целом, которое в современных условиях подвержено влиянию введения ограничительных мер для предотвращения распространения вируса Covid-19, будут проанализированы только основные показатели, которые отражены в официальной статистике и представлены в открытом доступе.

Согласно данным официальной статистики уровень безработицы, оцениваемый по методологии МОТ, в России подскочил за апрель до 5,8%, ранее это показатель был относительно стабилен – среднее значение в месяц за первый квартал 2020 года было равно 4,6%, что соответствует среднегодовому значению в предыдущем году¹. Подробные данные в динамике по показателям рабочей силы в 2020 году представлены в таблице 1.

Официальные статистические данные по элементу «Возможность занятости» КТЖ свидетельствуют о том, что уровень участия в рабочей силе и уровень занятости сократились, а доля лиц, которые не имели занятия, но активно его искали и были готовы приступить к работе в течение недели, существенно возросла в апреле по сравнению с мартом 2020 г. Рост численности зарегистрированных безработных в России с 0,7 млн чел. в декабре 2019 г. и первом квартале текущего года до 1,3 млн чел. в апреле 2020 свидетельствует о том, что за месяц в почти в два раза возросло количество людей, для которых понятия баланса семья – работа и качества трудовой жизни полностью подорваны отсутствием работы как таковой².

¹ Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]: https://www.gks.ru/labour_force (дата обращения: 13.06.2020).

² Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]: https://www.gks.ru/labour_force (дата обращения: 13.06.2020).

По данным доклада BCG «Governments Must Fix the Skills Mismatch for a Post-COVID World»³ есть основания предполагать, что при наступлении пессимистического сценария (названного «Критический спад») уровень безработицы может достичь 12-15% за счёт включения таких отраслей как строительство и обрабатывающие производства, они окажутся под давлением кризиса вслед за теми отраслями, на которые пришёл первый удар: транспорт, туризм, ресторанный и гостиничный бизнес, индустрия развлечений и др. В настоящее время согласно данным ФНС России⁴ больше всего затронута пандемией сфера малого и среднего предпринимательства, в которой до кризиса было занято 3,3 млн человек⁵.

По оценкам Международной организации труда, в результате COVID-19 «глобальное сокращение рабочего времени, как ожидается, к середине года будет эквивалентно потере 305 миллионов рабочих мест»⁶.

Снижение уровня занятости автоматически отражается и на доходах и пагубно влияет на второй основной элемент КТЖ – «вознаграждение за труд». В оперативной статистике Росстата данные об изменении заработных плат представлены за апрель 2020 г., и они показывают, что зарплата в апреле была немного ниже, чем в марте 2020 г.

³ Hoteit L., Perapechka S., Stepanenko A., NACHEM M. «Governments Must Fix the Skills Mismatch for a Post-COVID World» [Электронный ресурс]: <https://www.bcg.com/ru-ru/publications/2020/governments-must-fix-skill-mismatch-post-covid.aspx> (дата обращения: 13.06.2020).

⁴ Список отраслей, признанных наиболее пострадавшими из-за распространения коронавирусной инфекции, утверждён Постановлением Правительства от 03.04.2020 №434. Полный список опубликован на economy.gov.ru и может быть расширен решением Правительства.

⁵ План преодоления экономических последствий новой коронавирусной инфекции Правительства РФ [Электронный ресурс]: <http://government.ru/static/main/GOV-COVID-HELP3.html> (дата обращения: 13.06.2020).

⁶ Райдер Г. Новая реальность? Не просто новая – лучшая! [Электронный ресурс]: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_744752/lang--ru/index.htm (дата обращения: 10.06.2020).

Эксперты утверждают об общей тенденции снижения заработных плат – в большинстве организаций переменная часть (премии, бонусы и т.п.) сильно сократилась или не выплачивалась вообще, а перевод работников на удалённую занятость для многих из них обернулся формальным сокращением часов работы с реальным соответствующим сокращением базового оклада. В докладе Центра макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования согласно базовому сценарию ожидают сокращение реальных заработных плат в 2020 году примерно на 4,5-4,8%, а расти они могут начать только в 2023 году с темпом не более 2,5%¹.

В неформальной экономике, где заняты более 50% работников, источники средств к существованию исчезают в массовом порядке².

По двум оставшимся элементам «Качество работы и рабочих мест» и «Безопасность и организация труда» изменения также в большинстве случаев говорят не в пользу улучшения КТЖ. Качество рабочих мест в условиях вынужденной удалённой работы теперь характеризуется наличием средств и предметов труда дома. Для полноценного выполнения обязанностей в домашних условиях прежде всего необходим качественный высокоскоростной интернет. По данным Digital 2020 интернетом пользуются около 81% россиян³, однако в период пандемии нагрузка на интернет возросла в разы⁴, увеличилось количество обращений в службы поддержки, оказалось, что сеть необходима всем членам семьи одновременно, что вызвало определённое напряжение. За безопасность и организацию труда в условиях изоляции при удалённой работе пришлось отвечать самим работникам, а на тех рабочих местах, что остались действующими на территории предприятий и организаций, администрации пришлось выделить дополнительные средства для обеспечения индивидуальной защиты и дезинфекции⁵.

¹ Центр макроэкономического анализа и краткосрочного прогнозирования (ЦМАКП) [Электронный ресурс]: <http://www.forecast.ru/Forecast/fore052020.pdf> (дата обращения: 10.06.2020).

² Райдер Г. Новая реальность? Не просто новая – лучшая! [Электронный ресурс]: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_744752/lang--ru/index.htm (дата обращения: 10.06.2020).

³ Вся статистика интернета на 2020 год — цифры и тренды в мире [Электронный ресурс]: <https://www.web-canape.ru/business/internet-2020-globalnaya-statistika-i-trendy/> (дата обращения: 10.06.2020).

⁴ Как коронавирус поставил под угрозу весь интернет [Электронный ресурс]: <https://news.rambler.ru/internet/43902146-kak-koronavirus-postavil-pod-ugrozu-ves-internet/> (дата обращения: 10.06.2020).

⁵ Расходы по коронавирусу [Электронный ресурс]: <https://glavkniga.ru/situations/s511390> (дата обращения: 10.06.2020).

Таким образом, в условиях пандемии и глобального перехода на удалённую работу, качество трудовой жизни большинства занятого населения страны подвержено изменениям, что может значительно сказываться и на балансе между семьёй и работой. В эмпирической части исследования нами будет оценено как изменился баланс, а точнее его восприятие респондентами до пандемии и во время из-за значительных изменений основных параметров КТЖ.

Анализ баланса семья-работа в условиях удалённого режима работы

Для оценки баланса семья-работа в условиях сложившейся эпидемиологической ситуации, авторами данной работы было проведено исследование занятого населения во взаимосвязи с наличием у них семейных обязательств. Целью данного исследования было определить, какие основные характеристики работы и состава семьи занятых на рынке труда в современных условиях, оказывают влияние на достижение баланса между изучаемыми жизненными сферами.

В опросе, который проводился в период с декабря 2019 г. по май 2020 г. методом анкетирования, приняли участие более 350 респондентов, однако в конечную выборку вошло 244 человека, которые имели на протяжении исследуемого периода оплачиваемую работу и семью. До введения режима самоизоляции в регионе было опрошено 111 человек, после введения – 133. Важно отметить, что в нашей стране ключевыми характеристиками семьи являются наличие брачных или родственных связей между её членами, а также общность быта и жилого помещения. Так, в финальную выборку вошли 47,5% мужчин и 52,5% женщин, проживающих в Москве и Московской области, средний возраст которых составляет 36 лет, а более 97% – имеют высшее образование.

Одним из важных показателей качества трудовой жизни является заработная плата. Распределение средней заработной платы работников представлено на рисунке 1.

Согласно полученным данным, более 54% опрошенных получали в последний месяц от 50 до 150 тыс. рублей, 15% – от 20 до 50 тыс. рублей, а 17% – более 200 тыс. рублей, что в целом соотносится с распределением заработных плат по региону.

График работы 71,3% респондентов – полный рабочий день или смена, 25,4% – работают в режиме гибкого рабочего дня, а 1,6% опрошенных – трудятся неполный рабочий день или неделю. Количество часов в неделю, отработанных на основной работе, включая сверхурочную работу, представлено на рисунке 2.

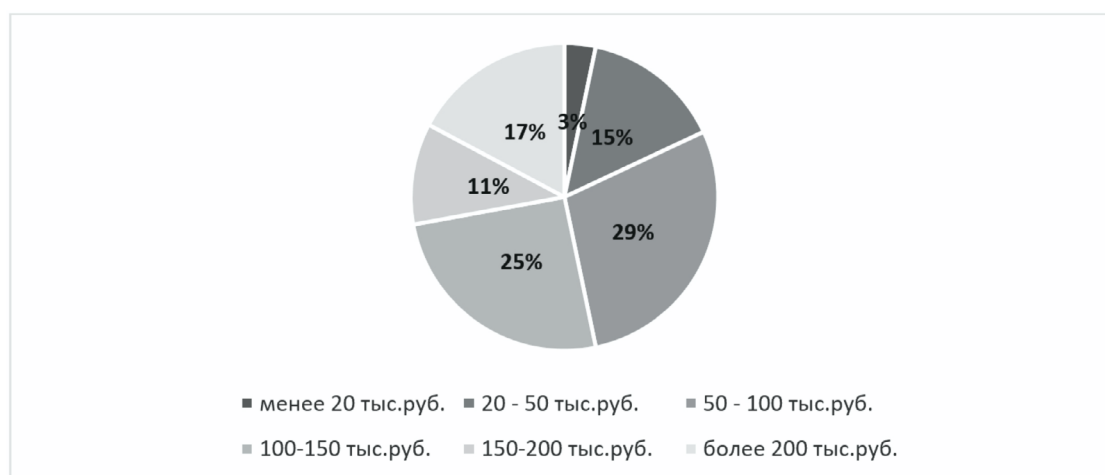


Рисунок 1. Распределение заработной платы респондентов

Figure 1. Distribution of wages of respondents

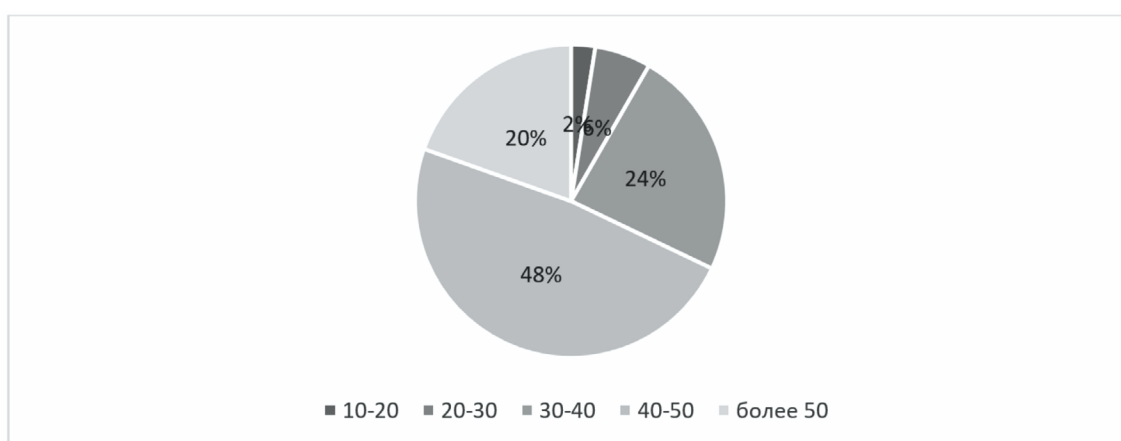


Рисунок 2. Количество часов в неделю, отработанных респондентами на основной работе, включая сверхурочную работу

Figure 2. Amount of hours per week worked by respondents in the main job, including overtime

Так, более 48% занятых ответили, что соблюдают законодательные нормативы исполнения рабочего времени, выполняя свои оплачиваемые трудовые обязательства за 40-50 часов в неделю, при этом, более 23% – работают менее нормальной продолжительности, а около 20% опрошенных имеют сверхурочную работу.

Респонденты, которые приняли участие в обследовании и попали в итоговую выборку, различаются по своему семейному положению (Таблица 2).

Большинство респондентов состоят в зарегистрированном браке (63,9%) и представляют особый исследовательский интерес в рамках данной работы, одновременно с этим 24,2% – никогда не состояли в браке. Важно отметить, что в итоговую выборку обследования были включены лица, не состоящие в зарегистрированном браке по раз-

личным причинам, у которых имеются дети или кровные родственники, проживающие с ними. Так, около 26,6% респондентов имеют одного ребёнка, более 20% – двоих детей, 6% – троих, при этом 35% опрошенных утверждают, что проживают совместно с другими родственниками.

Для определения текущего состояния баланса между семьёй и работой респондентам требовалось выбрать уровень своего равновесия по шкале от 1 до 5, где 1 соответствует минимальному балансу в жизни, а 5 – абсолютному балансу между изучаемыми категориями. Результаты распределения представлены на рисунке 3.

Так, более 38,9% опрошенных (более 95 человек), определяют свой баланс на уровне 4 баллов, ещё 74 человека (30,3%) оценили текущее равновесие в 3 балла, более 47 респондентов (19,3%) считают, что имеют полноценный баланс, и лишь

Таблица 2

Распределение респондентов по семейному положению

Table 2

Distribution of respondents by marital status

Семейное положение	Всего, чел.	%
Вдовец/вдова	3	1,2
Никогда не состоял(а) в браке	59	24,2
Разведён (а)	17	7
Разошёлся (лась)	1	0,4
Состою в зарегистрированном браке	156	63,9
Состою в незарегистрированном браке	8	3,3

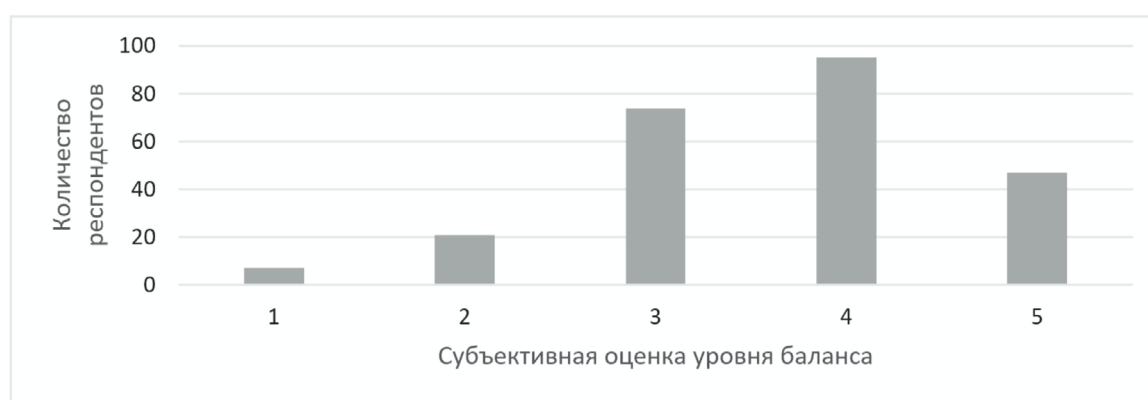


Рисунок 3. Распределение субъективных оценок уровня баланса

Figure 3. Distribution of subjective grades of balance level

12% менее довольны текущим распределением возможностей в их жизни.

Для определения основных характеристик, которые способствуют достижению баланса между изучаемыми жизненными сферами, и, как следствие, повышают качество трудовой жизни в целом, следует проанализировать основные данные о респондентах, оказывающие влияние на степень достижения баланса.

Анализируя гендерные особенности в распределении уровней баланса, было выявлено, что женщины чаще удовлетворены тем, как соотносится их распределение ролей между семьёй и работой (Рисунок 4).

Более 22% опрошенных женщин и 15% мужчин считают, что уровень сбалансированности их семейной и трудовой жизни является идеальным, в то время как конфликт интересов больше возникает среди мужчин – более 13% из них считают, что им весьма плохо удаётся достичь равновесия между работой и семьёй.

Анализируя зависимость баланса от уровня образования, было выявлено, что 66,7% респондентов, имеющих среднее общее образование,

оценивают текущее соотношение их работы и семейной жизни как неудовлетворительное. Распределение респондентов по возрасту и уровням баланса показало, что уровню 1 соответствует самая молодая группа опрошенных в возрасте от 18 до 24 лет, уровню 2 – возрастная категория 20-24 года, уровни баланса 3 и 5 в основном характерны для людей от 35 до 39 лет, а около 25% 4 уровня – лица в возрасте от 30 до 34 лет. Таким образом, можно отметить, что уровень удовлетворённостью балансом между работой и личной жизнью стабильно увеличивается с 18 до 34 лет.

Анализ уровней баланса семья-работа в зависимости от размера заработной платы представлен на рисунке 5.

Среди наименее удовлетворённых балансом выделяются те, чья заработная плата составляет менее 20 тыс. рублей, более 42% второго уровня получают от 50 до 100 тыс. рублей, среди тех, кто получает более 200 тыс. рублей – больше всего ответили, что их уровень сбалансированности равен 3. Важно отметить, что среди респондентов, чей баланс между семьёй и работой соответствует наивысшей оценке у большинства заработная

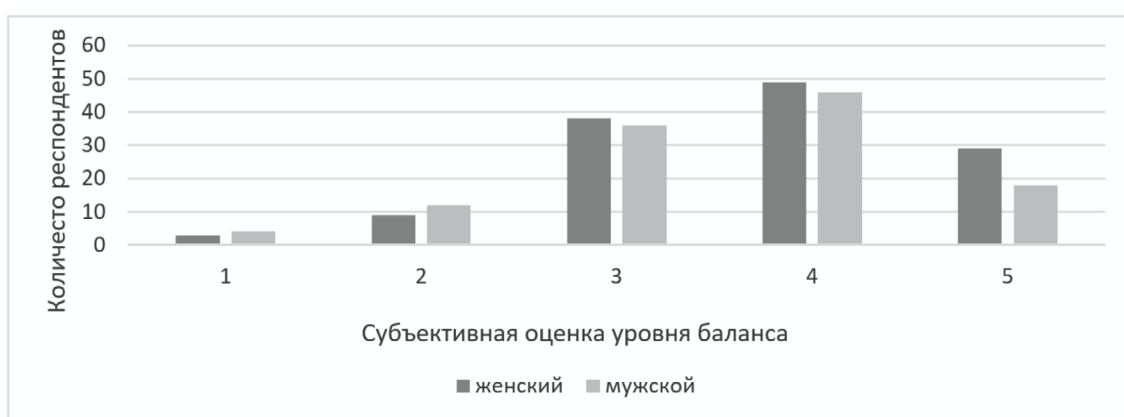


Рисунок 4. Субъективная оценка уровня баланса в зависимости от пола респондента
Figure 4. Subjective grade of the level of balance according to the gender of the respondent

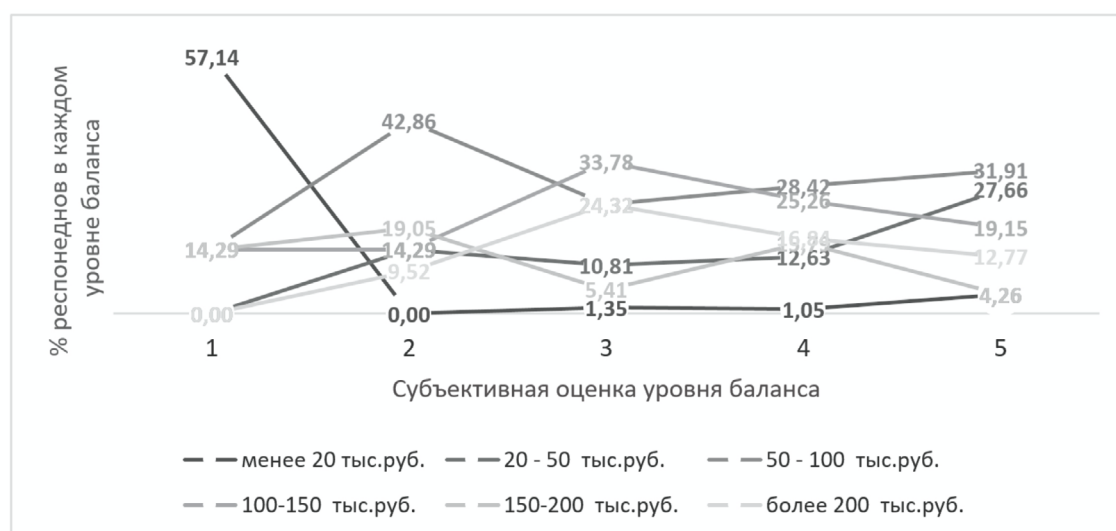


Рисунок 5. Распределение субъективной оценки уровня баланса в зависимости от размера заработной платы

Figure 5. Distribution of the subjective grade of the level of balance according to the amount of wages

плата находится в интервале от 50 до 100 тыс. рублей – то есть наивысшая степень баланса у тех, кто получает заработную плату среднюю или чуть ниже (средняя заработная плата в Москве на начало 2020 года составляла почти 90 тыс. руб. в месяц¹), тогда как более 53% занятых, соответствующих 4 уровню баланса получают от 50 до 150 тыс. рублей.

Анализ данных о графике работы респондентов до введения ограничительных мер в регионе в связи с распространением коронавируса свидетельствует о том, что более 82% опрошенных работали в режиме полного рабочего дня или полной рабочей недели, а 14% выполняли свои

¹ Мосгорстат назвал среднюю зарплату в Москве на начало 2020 года [Электронный ресурс]: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5ea3ecf99a79471740e52841> (дата обращения: 12.06.2020).

оплачиваемые трудовые обязанности в условиях гибкой занятости. Введение режима изоляции привело к изменениям в графиках работы занятых: так 34,5% респондентов, проходивших анкету после 1 апреля 2020 г., осуществляли свою деятельность в режиме гибкого рабочего дня, тогда количество занятых полный рабочий день снизилось более чем на 20 п.п. и составило 61%.

Распределение уровней баланса семья-работа в зависимости от графика занятости и времени прохождения опроса (до начала пандемии и после) представлен на рисунке 6.

Важно заметить, что несмотря на то, что произошли изменения в графиках занятости, существенного влияния на баланс семья-работа введенные меры пока не оказали. Тем не менее, после перехода на удаленный режим работы наблюда-

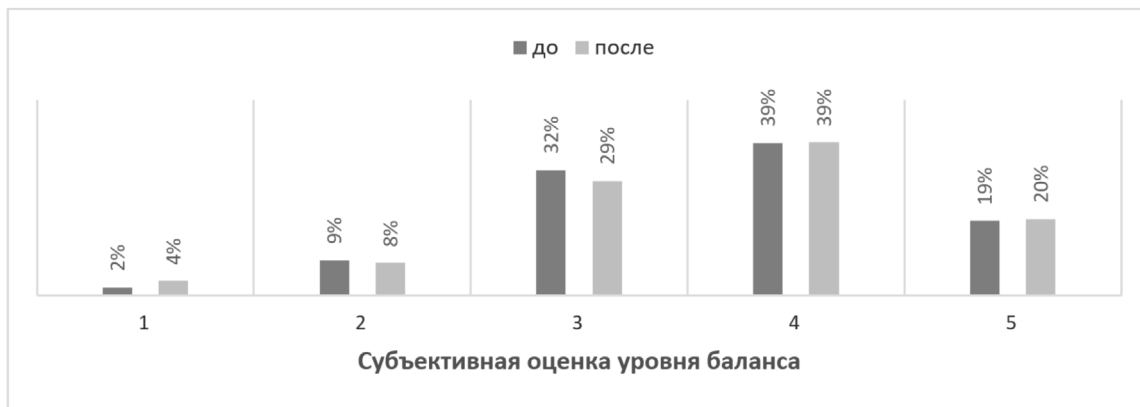


Рисунок 6. Распределение субъективной оценки уровня баланса в зависимости от графика занятости и времени прохождения опроса (до начала пандемии и после)

Figure 6. Distribution of subjective grade of balance level according to employment schedule and date of survey (before pandemic and after pandemic)

ется общее увеличение доли лиц, более удовлетворённых своим равновесием между изучаемыми категориями – с 19% до 20% на уровне 5, скорее всего это связано с тем, что у респондентов появилась возможность больше времени проводить с семьёй.

Однако, изменения в балансах заметны при рассмотрении режимов работы отдельно. Так, на рисунке 7 представлена информация о распределении уровней баланса между семьёй и работой с полным и гибким графиком работы в зависимости от времени прохождения опроса, где (1) – период до введённых мер, (2) – после.

Полученные данные свидетельствуют о том, что, работая полный день в период дистанционной занятости, значительные изменения произошли на уровне баланса 4 – более чем на 13 п.п. снизилось количество удовлетворённых, при этом на 11 п.п. больше людей считают, что они достигли абсолютного равновесия между работой и семьёй. 44% респондентов, занятых с гибким графиком работы, до введения ограничений отвечали, что баланс в их жизни соблюден полностью, однако, начиная с апреля текущего года, эта категория сократилась до 11% (на 33 пп), при этом более 61% опрошенных не вполне удовлетворены соотношением их жизненных сфер (уровень 4), что на 30 п.п. больше, чем в предыдущем периоде. Проведённый анализ позволяет сделать вывод о том, что пандемия коронавируса и ее последствия оказали гораздо более высокое влияние на баланс семья-работа занятых с гибким графиком работы, что оказалось достаточно неожиданным. Это может быть связано с тем, что такой режим деятельности до введения ограничений был выгоден работникам, «для которых занятость не является приоритетом в силу жизненных обстоятельств»

[Бобков В.Н. 2019, 9-20], а существенные экономические изменения негативно могли сказаться на общем уровне дохода семьи, что обусловило снижение в уровне удовлетворённости балансом.

Не менее важным фактором, влияющим на достижение равновесия между семьёй и работой является продолжительность часов работы (Рисунок 8).

На рисунке 8 представлены данные о количестве часов работы респондентов в зависимости от временного периода, где (1) – период до введения ограничений в регионе на работу в офисах, 2 – после. Так, можно заметить, что более 41% занятых работают менее 40 часов в неделю, тогда как в предыдущем периоде доля таких людей составляла лишь 20%. Одновременно с этим, количество занятых свыше 40 часов в неделю заметно снизилось – с 80% до 59%. Результаты опроса подтверждают, что большинство работодателей стремятся минимизировать свои издержки на персонал в условиях коронавируса за счёт снижения часов работы, что, соответственно, приводит и к снижению вознаграждения за труд и согласуется с общей статистикой по региону, а это один из основных элементов КТЖ. С другой стороны, часть рабочих функций в силу объективных причин не может быть выполнена из дома, поэтому количество часов работы снижается, а высвободившееся время может быть использовано для общения с семьёй, что для определённой категории благоприятно сказывается на балансе.

Уровень удовлетворённостью балансом семья-работа наиболее характерен для тех, кто работает от 30 до 40 часов в неделю, а возможность работать из дома, вероятно, даже способствовала большему достижению равновесия: в периоде (1) 50% опрошенных, оценивающих баланс на наивысший уровень, работали от 40 до 50 часов в не-

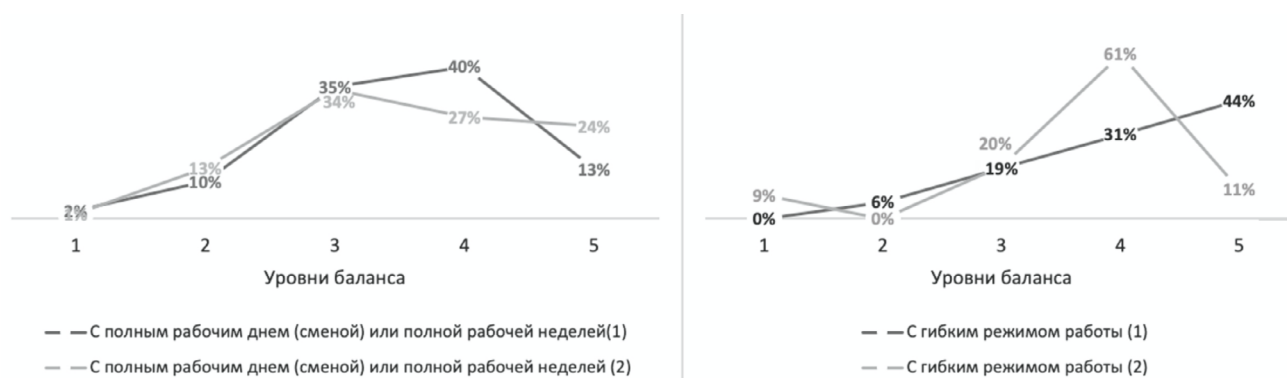


Рисунок 7. Субъективная оценка уровня баланса респондентов с полным и гибким графиком работы в зависимости от времени прохождения опроса, где (1) – период до введённых мер, (2) – после введения мер

Figure 7. Subjective grade of the level of balance of respondents with full or flexible work schedule depending on the time of the survey, where (1) - the period before the measures were introduced, (2) - the period after the measures were introduced

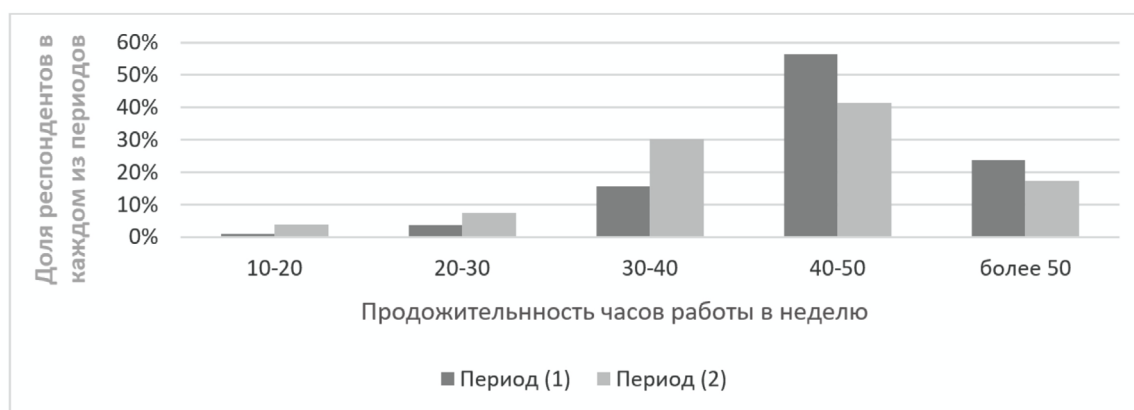


Рисунок 8. Продолжительность часов работы в неделю в зависимости от времени прохождения опроса, где (1) – период до введённых мер, (2) – после введения мер

Figure 8. Duration of working hours per week depending on the time of the survey, where (1) - the period before the measures were introduced, (2) - the period after the measures were introduced

делю, а то время как в периоде (2) – 65% таких респондентов работают от 30 до 40 часов в неделю.

На баланс между семьёй и работой могут влиять не только условия трудовой деятельности и отдельные характеристики семьи и условий жизни респондента. Описательные статистики показывают, что наибольшая доля респондентов, прошедших опрос, состоят в брачных отношениях, разведены, либо никогда не вступали в брак, поэтому именно данную выборку стоит рассматривать при анализе баланса (Рисунок 9).

Представленные данные показывают, что все индивиды, вне зависимости от их семейного положения достаточно высоко оценивают уровень баланса между трудовой деятельностью и семьёй – 31% никогда не вступавших в брак, 40% состоящих в зарегистрированном браке на текущий

момент, и 59% тех, кто разведён ответили, что их равновесие является более чем удовлетворительным (уровень 4). Также, важно отметить, что наилучший баланс наблюдается у лиц, имеющих законного мужа или жену – более 21% респондентов. Такие результаты, вероятно, могут быть объяснены тем, что наличие благополучной семьи и успешной карьеры повышает степень удовлетворённости жизнью и работой в целом, и баланса – в частности.

Однако семья может быть представлена не только парой, состоящих в брачных отношениях, но и, например, индивидом, без мужа или жены, имеющим одного ребёнка или нескольких детей. Распределение уровней лучших уровней баланса семья-работа (4 и 5) в зависимости от количества детей представлено на рисунке 10.

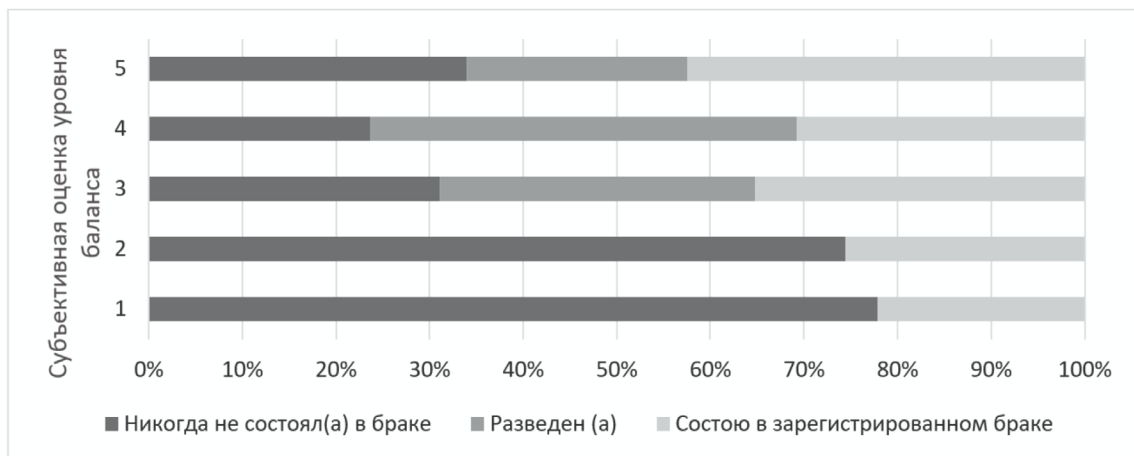


Рисунок 9. Субъективная оценка уровня баланса респондентов в зависимости от семейного положения

Figure 9. Subjective grade of respondents' balance according to marital status



Рисунок 10. Субъективная оценка уровня баланса респондентов в зависимости от количества детей

Figure 10. Subjective grade of respondents' balances according to number of children

Результаты исследования показывают, что практически во всех семьях, где есть дети, наблюдается высокий уровень баланса изучаемых жизненных сфер среди занятых родителей, также, как и у лиц, не имеющих детей вовсе. Однако, незначительная часть опрошенных имела более 3-х детей, но все они единогласно ответили, что сбалансированность между работой и семьёй является вполне удовлетворительной для них. Таким образом, в полной семье наличие двух детей не препятствует достижению баланса. Важно отметить, что в период пандемии удовлетворённость равновесием даже увеличилась среди семей с двумя детьми, а у лиц с одним и тремя детьми – баланс сместился в худшую сторону.

Отдельная группа занятых, в составе своих семей имеют только родственников, проживающих с ними в одном помещении или состоят в незарегистрированном браке, что составляет почти 21% от всех респондентов, прошедших опрос. Ана-

лиз результатов обследования показал, что более 20% из них считают, что достигли абсолютного баланса между изучаемыми сферами, 35% – оценили равновесие на вполне приемлемом уровне, 16% – удовлетворены количеством своей работы и составом семьи, а оставшиеся 28% респондентов оценили свой баланс на минимальных уровнях. Результаты опроса свидетельствуют о том, что среди тех, кто не имеет брачных отношений или детей, более четверти – наименее удовлетворённых балансом между семьёй и работой.

Результаты исследования

Проведённое исследование позволило определить основные характеристики занятых, имеющих семью, с наилучшим балансом между трудовой деятельностью и семейной жизнью (Таблица 3).

В современных условиях, достижение баланса между рабочими и семейными функциями в большей степени доступно женщине с высшим

Таблица 3

Основные характеристики занятых, имеющих семью, с наилучшим балансом

Table 3

Basic characteristics of employed persons having a family with the best balance

	Наилучший баланс семья-работа (уровень 5)
Пол	Женщина
Уровень образования	Высшее
Возраст	35-39 лет
Зарботная плата в месяц	От 50 до 100 тыс. рублей
График работы	Полный рабочий день
Семейное положение	Состоит в браке
Количество детей	2

образованием в возрасте от 35 до 39 лет, состоящей в браке и имеющей двоих детей, работающей в режиме полного рабочего дня с заработной платой в интервале от 50 до 100 тысяч рублей.

Интересным оказался тот факт, что занятые в режиме гибкого графика с введением самоизоляции стали оценивать свой баланс хуже, хотя казалось бы, что на них изменение режима работы повлияет меньше, для выяснения причин данного феномена было бы интересно провести дополнительное исследование.

Созданию благоприятных условий для достижения баланса по мнению респондентов могло бы способствовать: близкое расположение работы от дома, наличие возможностей для «гибкого» рабочего места и графика работы, возможность бесконфликтного больничного и выбора дней отпуска, а также введение ограничений на работу (звонки по телефону, взаимодействие по почте и т.д.) во вне рабочее время.

Выводы

В условиях преодоления последствий кризиса в нашей стране реализуются дополнительные меры поддержки большинства участников рынка труда, а также лиц с семейными обязательствами. Среди таких мер можно выделить такие, как: увеличение минимального размера оплаты труда, упрощённая форма получения больничного, организация временной занятости, продление социальных пособий, введение дополнительных пособий семьям с детьми,

единовременные выплаты на детей, каникулы по потребительским кредитам и ипотеке, кредиты для малого и среднего бизнеса, отсрочка арендных платежей и другие¹. По мнению авторов, реализуемый государством комплекс мер призван способствовать стабилизации уровня качества трудовой жизни, в частности, и баланса между семьёй и работой, в целом. Наряду с этим, следует отметить, что стабилизация, а затем сокращение заболеваемости коронавирусом обеспечат условия для преодоления спровоцированного им экономического кризиса, при этом восстановление нормального режима жизни и работы должно будет осуществляться уже на новом уровне, когда расширившиеся возможности дистанционной занятости будут способствовать повышению КТЖ и балансу семья-работа.

Благодарности и финансирование

Авторы благодарят Российский фонд фундаментальных исследований (РФФИ) за поддержку исследования. Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект №18-010-00686.

Acknowledgements

The authors would like to thank the Russian Foundation for Basic Research (RFFI) for supporting the study. The work was carried out with the financial support of RFFI, project No. 18-010-00686.

¹ План преодоления экономических последствий новой коронавирусной инфекции Правительства РФ [Электронный ресурс]: <http://government.ru/static/main/GOV-COVID-HELP3.html> (дата обращения: 13.06.2020).

Список литературы

Алёшина А.Б. Категория «качество трудовой жизни»: история развития и перспективы использования. Российский рынок труда глазами молодых учёных: Сборник избранных статей. 2017. С. 12-19.

References

Aleshina A.B. Kategoriya «kachestvo trudovoj zhizni»: istoriya razvitiya i perspektivy ispol'zovaniya [Category «quality of working life»: development history and prospects of use]. Rossijskij rynek truda glazami molodyh uchenyh: Sbornik

- Алёшина А.Б., Бурак И.Д. Дополнительное профессиональное образование как фактор повышения качества трудовой жизни // Экономика и предпринимательство. 2020. № 3 (116). С. 1133-1136.
- Бобков В.Н., Бобков Н.В. Неформальная занятость: идентификация и векторы преобразования. Дискурс на 14-ой ежегодной Международной конференции Европейской сети мониторинга регионального и местного рынка труда (EN RLMM) (г. Москва, 3–4 октября 2019 г.) // Уровень жизни населения регионов России. 2019. Том 15. № 4. С. 9-20. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10078
- Жолудева В.В., Мельниченко Н.Ф. Статистическая оценка качества трудовой жизни работников в Российской Федерации // Статистика и Экономика. 2018. Т. 15. № 4. С. 42-51. DOI: 10.21686/2500-3925-2018-4-42-5
- Зонова О.В., Нехода Е.В. Качество трудовой жизни в Российской Федерации: измерение и оценка: монография / О.В. Зонова, Е.В. Нехода. М: Общество с ограниченной ответственностью «Экспертно-консалтинговый центр «Профессор», 2017. 232 с.
- Зонова О.В., Нехода Е.В. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. № 46. С. 92-107. DOI: 10.17223/19988648/46/6
- Калабихина И.Е. Измерение временем: новая парадигма социально-демографической политики // Народонаселение. 2020. Т.23. No 2. С. 37-50. DOI:10.19181/population. 2020. 23.2.4
- Миляева Л.Г. Теоретические вопросы и методики комплексного анализа качества трудовой жизни // Социально-трудовые исследования. 2019. № 1 (34). С. 6-18.
- Разумова Т.О., Серпухова М.А. Баланс «семья-работа» в системе управления социально трудовыми отношениями: вопросы теории и практики // Проблемы теории и практики управления. 2020. № 5. С. 15-25.
- Разумова Т.О., Серпухова М.А. Достижение баланса семья-работа в Российской Федерации: теоретические основы и современные тенденции // Научные труды: Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН. 2019. С. 401-415. https://doi.org/10.29003/m827.sp_ief_ras2019/401-414
- Рябов В.Б. Разработка методики диагностики субъективного качества трудовой жизни // Институт психологии Российской Академии Наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 1. С. 111-130.
- Сафина Л.М., Валеев Э.Р., Карасик Е.А. Институт занятости в развитии качества трудовой жизни // Экономические науки. 2019. № 181. С. 306-309. DOI: 10.14451/1.181.306
- Филиппова К.В. Качество трудовой жизни: трактовки и подходы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 43. С. 156-158. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-10416
- Barnett, R., Baruch, G. Women's involvement in multiple roles and psychological distress // J PersSoc Psychology, 1985, No.49, p. 135-145. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.135
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., Crouter, A. The work-family interface and marital change across the transition of parenthood // Journal of family issues, 1985, Vol.6, p. 205-220. DOI: 10.1177/019251385006002004
- Blood, R., Wolfe, D. Husbands and Wives. New York: MacMillan, 1960.
- Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Navarro, J. Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. Personnel Review. Personnel Review, 2012, Vol. 41, No.3, p. 359-379.
- Clark, S. Work/family border theory: A new theory of work/family balance, A new theory of work/family balance // Human Relations, 2000, Vol.53, p. 747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001
- Frone, M. R. Work-family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), Handbook of occupational health psychology (p. 143-162). American Psychological Association. 2003. DOI: 10.1037/10474-007
- izbrannyh statej [Russian labor market through the eyes of young scientists: a Collection of selected articles] 2017, p.12-19. (In Russ.).
- Aleshina A.B., Burak I.D. Further professional education as a factor in improving the quality of working life. *Ekonomika i predprinimatel'stvo* 2020. No. 3(116). P. 1133-1136. (In Russ.).
- Bobkov V.N., Bobkov N.V. Informal Employment: Identifying, Place and Role, Vectors of Transformation. A Discourse at the 14th Annual International Conference of the European Network on Regional Labour Market Monitoring (EN RLMM) (Moskva, 3–4 October 2019) [Neformal'naya zanyatost': identifikatsiya i vektory preobrazovaniya. Diskurs na 14-oy ezhegodnoy Mezhdunarodnoy konferentsii Evropeyskoy seti monitoringa regional'nogo i mestnogo rynka truda (EN RLMM) (g. Moskva, 3–4 oktyabrya 2019)]. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. Vol. 15. No. 4, P.9-20. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10078 (In Russ.).
- Zholudeva V.V., Mel'nichenko N.F. Statistical evaluation of the quality of working life of employees in the Russian Federation. *Statistika i Ekonomika* 2018; (15/4): 42-51. DOI: 10.21686/2500-3925-2018-4-42-51 (In Russ.).
- Zonova O.V., Nekhoda E.V. The quality of working life in the Russian Federation: measurement and assessment: monografiya O.V. Zonova, E.V. Nekhoda. *Obshchestvo s ogranichennoj otvetstvennost'yu «Ekspertno-konsaltingovyy centr «Professor»* 2017; 232 (In Russ.).
- Zonova O.V., Nekhoda E.V. Methodological Approaches to Measuring the Quality of Employees' Working Life at a Regional Level. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika* 2019. (46): 92-107. DOI: 10.17223/19988648/46/6 (In Russ.).
- Kalabikhina I.E. Measuring by time: a new paradigm of socio-demographic policy. *Population* 2020; (23/2): 37-50. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.4> (In Russ.).
- Milyaeva L.G. Theoretical and methodological approaches and methods of complex analysis of quality of working life. *Social'no-trudovye issledovaniya* 2019. (34): 6-18. (In Russ.).
- Razumova T.O., Serpuhova M.A. Work-life balance in the system of labor relations regulation: theory and practice. *Problemy teorii i praktiki upravleniya* 2020. (5): 15-25. (In Russ.).
- Razumova T.O., Serpuhova M.A. Work-life balance in Russian Federation: theoretical bases and current trends. *Nauchnye trudy: Institut narodnohozyajstvennogo prognozirovaniya RAN* 2019; 401-415. DOI: 10.29003/m827.sp_ief_ras2019/401-414 (In Russ.).
- Ryabov V.B. The development of diagnostic techniques subjective quality of working life. *Institut psikhologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizatsionnaya psihologiya i psihologiya truda* 2019. (4/1): 111-130. (In Russ.).
- Safina L.M., Valeev E.R., Karasik E.A. Institute of employment in developing quality of working life. *Ekonomicheskie nauki* 2019. (181): 306-309. DOI: 10.14451/1.181.306 (In Russ.).
- Filippova K.V. Quality of labor life: training and approaches. *Mezhdunarodnyj zhurnal gumanitarnyh i estestvennyh nauk* 2020. (43): 156-158. DOI: 10.24411/2500-1000-2020-10416 (In Russ.).
- Barnett, R., Baruch, G. Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *J PersSoc Psychology* 1985. (49): 135-145. DOI: 10.1037/0022-3514.49.1.135
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. The work-family interface and marital change across the transition of parenthood. *Journal of family issues* 1985. (6): 205-220. DOI: 10.1177/019251385006002004
- Blood, R., Wolfe, D. Husbands and Wives. New York: MacMillan 1960.
- Cegarra-Leiva, D., S Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Navarro, J. Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs: The mediating effect of a supportive culture. *Personnel Review* 2012; 41(3), 359-379. DOI: 10.1108/00483481211212986
- Clark, S. Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations* 2000; 53(6):747-770. DOI: 10.1177/0018726700536001

- Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 1985, Vol. 10, No. 1. 76-88. DOI: 10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J., Powell, G. When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 2006, No.31, P. 72-92. DOI: 10.2307/20159186
- Kelly, R., Voydanoff, P. Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 1985, No.32, p.367-374.
- Lambert, S. Processes linking work and family. A critical review and research agenda. *Human relations*, 1990, vol.43, P. 239-257.
- Marks, S., MacDermid, S. Multiple roles and the self. A theory of role balance. *J Marriage Fam*, 1996, vol.58, p. 417-432.
- Piotrkowski, S. Work-life balance. Organizational strategies for sustainable growth. *HRM review*, 1997, vol.12, p. 33-37
- Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., Sexton, J. B. Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: A cross-sectional survey analysis. *BMJ Quality and Safety*, 2019, 28(2), 142-150. DOI: 10.1136/bmjqs-2018-007933
- Shevchuk, A., Krasilnikova, A. The impact of non-standard work schedules on the work-life balance: The case of the European social survey in Russia. *Zhurnal Issledovaniy Sotsial'noi Politiki*, 2019, 17(2), 223-236. DOI: 10.17323/727-0634-2019-17-2-223-236
- Thorntwaite L. Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 2004, 42(2), 166-184. DOI: 10.1177/1038411104045360
- Frone, M. R. (2003). *Work-family balance*. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (p. 143-162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 1985; (10/1): 76-88. DOI: 10.5465/amr.1985.4277352
- Greenhaus, J., Powell, G. When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of management review* 2006; (31): 72-92. DOI: 10.2307/20159186
- Kelly, R., Voydanoff, P. Work/family role strain among employed parents. *Family Relations* 1985; (32): 367-374. DOI: 10.2307/583575
- Lambert, S. Processes linking work and family. A critical review and research agenda. *Human relations* 1990; (43): 239-257.
- Marks, S., MacDermid, S. Multiple roles and the self. A theory of role balance. *J Marriage Fam* 1996; (58): 417-432. DOI: 10.2307/353506
- Piotrkowski, S. Work-life balance. Organizational strategies for sustainable growth. *HRM review* 1997; (12):33-37.
- Schwartz, S. P., Adair, K. C., Bae, J., Rehder, K. J., Shanafelt, T. D., Profit, J., Sexton, J. B. Work-life balance behaviours cluster in work settings and relate to burnout and safety culture: A cross-sectional survey analysis. *BMJ Quality and Safety* 2019; 28(2): 142-150. DOI: 10.1136/bmjqs-2018-007933
- Shevchuk, A., Krasilnikova, A. The impact of non-standard work schedules on the work-life balance: The case of the European social survey in Russia. *Zhurnal Issledovaniy Sotsial'noi Politiki* 2019; 17(2): 223-236. DOI: 10.17323/727-0634-2019-17-2-223-236
- Thorntwaite L. Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences. *Asia Pacific Journal Of Human Resources* 2004; 42(2): 166-184. DOI: 10.1177/1038411104045360

Заявленный вклад авторов:

Разумова Т.О. – постановка проблемы, разработка концепции статьи, редактирование текста, формулирование выводов исследования.

Алёшина А.Б. – анализ литературы и подходов к изучению категории «качество трудовой жизни», подбор и анализ официальных данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Серпухова М.А. – анализ литературы и подходов к изучению категории «баланс семья-работа», сбор, обработка и анализ данных, табличное представление данных, анализ результатов исследования, формулирование выводов исследования.

Authors' declared contribution:

Razumova T.O. – statement of the problem, development of the concept of the article, editorial revision of the text, the formulation of the conclusions of the study.

Aleshina A.B. – analysis of the literature and approaches to the study of the category “quality of working life”, selection and analysis of official data, analysis of research results, formulation of research findings.

Serpukhova M.A. – analysis of the literature and approaches to the study of the category “work-life balance”, data collection, processing and analysis, tabular presentation of data, analysis of research results, formulation of research findings.