

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени М.В.ЛОМОНОСОВА
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

На правах рукописи

Серпухова Мария Александровна

**Баланс семья-работа в системе
управления социально-трудовыми
отношениями**

08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством

Научный
руководитель: доктор
экономических наук, профессор
Разумова Т.О.

Москва – 2022

Введение	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ БАЛАНСА СЕМЬЯ-РАБОТА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	18
1.1. Сущность социально-трудовых отношений и особенности управления ими	21
1.2. Теоретические аспекты понятия трудовая деятельность	26
1.3. Эволюция взглядов на роль и значение семьи в обществе	35
1.4. Систематизация подходов к определению баланса семья-работа	47
ГЛАВА 2. БАЛАНС СЕМЬЯ-РАБОТА: МЕТОДОЛОГИЯ ИЗМЕРЕНИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ	54
2.1. Методологические аспекты формирования показателя баланса семья-работа.....	54
2.2. Баланс семья-работа: межстрановое сопоставление.....	64
2.3. Социально-экономические основы поддержки баланса семья-работа в России: анализ государственных расходов и программ	68
2.4. Обзор основных показателей рынка труда и демографии в России как основа баланса	76
2.5. Внутрифирменные программы поддержки баланса в России	89
ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ БАЛАНСА СЕМЬЯ-РАБОТА РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ	94
3.1. Баланс семья-работа работников современных компаний: комплексный анализ данных социологического обследования	94
3.2. Авторская методика измерения баланса семья-работа.....	98
3.3. Выявление и структуризация факторов, оказывающих влияние на баланс семья- работа 105	
3.4. Анализ влияния социально-трудовых детерминант на баланс семья-работа.....	108
3.5. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений путем улучшения условий для достижения баланса семья-работа	118
Заключение.....	124
Библиография.....	131
Приложение 1. Систематизация определений баланса семья – работа	143
Приложение 2. Систематизация социальных программ компаний	144
Приложение 3. Описание объясняющих переменных	145

Введение

Актуальность исследования. Современная геополитическая ситуация, нестабильность внешних факторов, противоречия между социальными и экономическими приоритетами государства, активные процессы технологических изменений в текущих условиях создают новые вызовы на российском рынке труда, что отражается на принятии индивидуальных решений работников в отношении распределения ресурсов между трудовой и семейной жизнью.

Экономическая политика, направленная на повышение производительности труда [Национальный проект «Производительность труда»] и вовлечение населения в эффективную трудовую деятельность, осуществляется в условиях сокращения численности населения в трудоспособном возрасте, падения рождаемости, неблагоприятных изменений показателей брачности и разводимости. Создание условий для формирования положительных преобразований и улучшения ситуации обеспечивается за счет мер экономической, социальной и демографической политики со стороны государства. Человек, как объект социально-экономической политики, при этом находится в состоянии единства и борьбы противоположностей между повышением производительности труда в своей рабочей деятельности и активным вовлечением в реализацию семейных функций, исходя из субъективных представлений о балансе семья-работа, что обуславливает возникновение различных поведенческих эффектов и порождает сложность измерения показателя данного баланса.

Цифровизация трудовых отношений, с одной стороны, формирует новые возможности для занятости различных категорий населения, а с другой - порождает производственный стресс и психосоциальные риски, требуя отдельного внимания и системных мероприятий, которые будут нацелены на формирование безопасного и здорового будущего сферы труда. В числе таких рисков, как отмечается Международной Организацией Труда (МОТ) [Schall, Fethke, Roemig, 2018], находится баланс между работой и личной жизнью.

Ограничения и режим вынужденной удалённой работы из дома, вызванные пандемией коронавируса в 2020 году, придали социально-трудовым отношениям жесткий новый вектор трансформации, что отразилось на качестве трудовой жизни и на балансе между работой и семейной жизнью. По данным опроса, проведённого в конце 2020 года исследовательским центром SuperJob, более половины респондентов были не удовлетворены балансом между личной жизнью и карьерой [Официальный сайт SuperJob, 2020].

Принципиальным препятствием при формировании условий для достижения баланса между семейными и рабочими функциями является отсутствие чёткого определения, системы учета, идентификации и измерения показателя баланса.

Таким образом, все вышеперечисленное обуславливает актуальность изучения баланса семья-работа, включая определение методологии и методики его измерения, способов его достижения, что в итоге должно способствовать обогащению теоретической и методологической базы исследований современного российского рынка труда.

Степень разработанности и изученности темы. Важность баланса между работой и семьей на глобальном уровне была акцентирована еще в 1919 году, когда Международная Организация Труда (МОТ) начала заниматься разработкой системы международных трудовых стандартов, основанных прежде всего на принципе предоставления равных прав и возможностей для женщин и мужчин на рынке труда. Однако, в существующих международных стандартах измерения условий достойного труда сущностный элемент «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» представлен лишь показателями: ассоциальные/необычные часы, защита материнства, отпуск по беременности и родам (включая количество недель отпуска и уровень пособий), отпуск по уходу за ребёнком. Данные индикаторы, по мнению автора работы, не отражают в полной степени реального состояния сочетания представленных сфер, что требует разработки адекватного показателя измерения степени совмещения

трудоу, семейной и личной жизни, а именно такого как баланс семья-работа.

Проблемы взаимозависимости занятости на рынке труда и семейных обязательств, теоретические разработки и эмпирические исследования представлены в трудах классиков современной экономической теории труда Becker G. [Becker, 1965], Mincer J. [Mincer, 1962], Gronau R. [Gronau, 1977], Killingsworth M [Killingsworth, 1986], Doiron D., Kalb G. [Doiron, Kalb, 2005], Booth A., Ours J. [Booth, Ours, 2009] и др.

Непосредственное исследование категории баланса семья-работа и оценка влияния жизненных сфер друг на друга начали проводиться во второй половине XX века. Изучение вопросов взаимосвязи семейного положения и трудовых функций в контексте возникновения конфликта между двумя категориями было впервые рассмотрено в работах Greenhaua, J. и Beutell N. [Greenhaua, Beutell, 1985]. В исследованиях, связанных с изучением вопросов взаимосвязи труда и семьи, Frone M., Russell, M., Cooper L., Yardley, J. [Frone, Russell, Cooper, Yardley, 1992] пришли к выводу, что влияние возникающего конфликта в процессе выбора между работой и семьей может иметь двунаправленный характер – работа может мешать семье (конфликт между работой и семьей), а семья - работе (конфликт между семьей и работой). Определение баланса как феномена, «характеризующегося чувством удовлетворенности от решения конфликта, связанного с работой и семьей» было сформулировано в работе Higgins C., Duxbury L., Irving, R. [Higgins, Duxbury, Irving, 1992]. В исследованиях Grzywacz, J., Marks, N. и Kirchmeyer C. [Grzywacz, Marks, 2000, Kirchmeyer, 1992] изучение баланса осуществляется через призму переноса индивидом накопленного опыта и навыков из трудовой деятельности в семейную, и наоборот. Теории, объясняющие взаимосвязь и взаимовлияние семьи и работы, представлены в работах Blood, R., Wolfe, D. (теории сегментации) [Blood, Wolfe, 1960], Lambert, S. Piotrkowski, S. (компенсационная теория) [Lambert, 1990, Piotrkowski, 1997], Lambert, S. (теория интеграции) [Lambert, 1990], Barnett,

R., Baruch, G. (теория ролей) [Barnett, & Baruch, 1985], Greenhaus H., Nicholas J. (теория конфликтов) [Greenhaus, Nicholas, 1985], Clark, S (теории границ) [Clark, 2000], Belsky, J., Perry-Jenkins, M., Crouter, A. Kelly, R., Voydanoff, P. (теория побочного эффекта) [Belsky, Perry-Jenkins, Crouter, 1985, Kelly, Voydanoff, 1985].

В отечественной литературе идеи формирования новой парадигмы социально-демографической политики, основанной на интеграции времени на семью и работу для достижения баланса, описаны в работе Калабихиной И.Е. [Калабихина, 2020]. Особенности формирования профессиональной карьеры женщин с учётом баланса семейной и рабочей жизни раскрываются в трудах Болдыревой Е.В., Елагиной М.Ю. [Болдырева, Елагина, 2021], Баскаковой М.Е., Соболевой И.В. [Баскакова, Соболева, 2018] и др. Теоретические основы и современные тенденции достижения баланса семья-работа в Российской Федерации представлены в публикациях Разумовой Т.О., Серпуховой М.А., Алёшиной А.Б [Разумова, Серпухова, Алёшина, 2020]. Отдельные аспекты сочетания личной и трудовой деятельности раскрываются в работах по социологии, демографии, психологии, философии, праву и др..

Однако, комплексных исследований, выявляющих особенности баланса в зависимости от характеристик семейной и профессиональной деятельности индивидов на современном рынке труда в нашей стране, недостаточно.

Представляется необходимым изучить и выявить факторы, оказывающие влияние на достижение баланса семья-работа среди занятого населения на российском рынке труда. Такое исследование требует особой методологии и соответствующей эмпирической базы.

Цели и задачи исследования. Цель данной диссертационной работы - на основе оригинального многоуровневого исследования баланса семья-работа предложить набор индикаторов, определяющих его достижение, и

разработать комплекс мер по совершенствованию данного баланса в системе управления социально-трудовыми отношениями.

Для достижения указанной цели определён следующий круг **исследовательских задач:**

1. раскрыть базовые теоретические положения и определить теоретико-методологические основы, отражающие взаимозависимость и взаимовлияние занятости индивида на рынке труда и его участия в исполнении семейных функций;

2. разработать методологию и методику оценки баланса семья-работа, основанную на соотношении субъективных и объективных индикаторов его измерения;

3. провести комплексный качественный и количественный анализ основных социально-экономических показателей рынка труда и занятости на макроуровне, в их взаимосвязи с наличием у работников семейных обязательств;

4. на основе результатов авторского исследования определить значимые социально-экономические факторы, влияющие на степень достижения баланса семья-работа;

5. разработать комплекс рекомендаций, способствующих достижению баланса между работой и семейными обязательствами работников современных предприятий.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования являются особенности социально-трудовых отношений индивидов, сочетающих работу и семейную жизнь.

Предмет исследования - совокупность управленческих решений в трудовой сфере, направленных на достижение баланса семья-работа занятых на современном рынке труда в Российской Федерации.

Методология и методы исследования. Методология исследования предполагает применение общелогических методов познания: диалектический, системный, логический и сравнительный анализ; методы

социально-экономической и демографической статистики; методы социологических исследований, включая опросы контактной аудитории; эконометрические методы и методы экономико-математического моделирования.

Информационная база исследования. На основе данных, представленных Организацией экономического сотрудничества и развития и Статистической службой Европейского союза, в работе проведён сравнительный анализ стран с наилучшим показателем баланса работы и личной жизни (индекс лучшей жизни). Данные Федеральной службы государственной статистики РФ, Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства финансов РФ с использованием методов социально-экономической и демографической статистики позволили провести анализ текущего состояния рынка труда, демографических характеристик населения, а также социально-экономической политики в России. Комплексное исследование зависимости статуса и сферы занятости индивида от наличия у него семейных обязательств в современной России построено на основе данных Федеральной службы государственной статистики РФ и Международной Организации Труда. Анализ внутрифирменных программ поддержки баланса семья-работа российских компаний произведён с помощью данных, полученных по результатам общероссийского исследования Forbes, а также открытой информации компаний «СИБУР Холдинг», «Лаборатория Касперского», «Норильский никель», «Банк ГПБ», «Yandex». Методом социологического исследования, включая опросы контактной аудитории, были собраны данные о балансе семья-работа занятого населения, что позволило провести авторское исследования с использованием эконометрических методов.

Нормативно-правовую базу исследования составили статьи Конституции РФ, Трудового, Семейного и Жилищного кодексов Российской Федерации, Конвенции Международной Организации Труда, Концепция устойчивого развития Организации Объединенных Наций и др.

В положениях, выносимых на защиту, представлены следующие элементы **научной новизны**:

1. Разработана оригинальная методология исследования баланса семья-работа и сформулировано авторское определение, которое впервые объединило и интегрировало ключевые характеристики баланса, а также основные факторы, детерминирующие его состояние, выявленные в результате систематизации теоретических положений о трудовой деятельности, роли и значении семьи в обществе.

2. Впервые в российском научном сообществе представлена трёхуровневая оценка состояния баланса семья-работа. На основе сопоставления результатов международных исследований осуществлён комплексный анализ баланса, позволивший выявить приоритетные меры государственной и корпоративной политики, содействующие достижению баланса семья-работа. С помощью данных российской статистики доказано, что достижение баланса семья-работа представляется актуальным для большинства участников рынка труда, а действия, предпринимаемые в нашей стране по поддержке баланса семья-работа, соответствуют лучшим международным практикам в данной области. На основе исследования внутрифирменной политики ведущих российских компаний выявлены лучшие практики отечественных предприятий по созданию условий для достижения баланса.

3. Разработана авторская четырёхкомпонентная методика определения баланса между семьёй и работой, позволившая провести оригинальное авторское исследование его восприятия лицами, занятыми на рынке труда и имеющими семейные обязанности, а также впервые оценить с применением эконометрических методов влияние индивидуальных (пол, возраст, образование и др.), семейных и трудовых характеристик индивидов на показатель баланса семья-работа.

4. На основании полученных результатов исследования разработан комплекс адресных предложений по совершенствованию системы социально-

трудовых отношений, нацеленных на достижение баланса между трудовыми функциями работников и их семейными обязательствами, рекомендуемый для различных субъектов рынка труда, а также для органов государственной власти.

Положения, выносимые на защиту:

1. Систематизированы ключевые теоретические положения о трудовой деятельности, роли и значении семьи в обществе, позволившие определить основы формирования баланса семья-работа. Анализ баланса между семейными обязательствами и оплачиваемой работой с помощью общеметодологических подходов определил наличие объективных возможностей и противоречий при совмещении данных ролей. Теоретическое осмысление баланса семья-работа в системе социально-трудовых отношений позволило разграничить понятия баланс личная жизнь-работа и баланс семья-работа.

На основе структуризации теоретических концепций различных научных школ, объясняющих влияние ценностных ориентиров индивида на реализацию им трудовых функций, сформулировано авторское определение понятия «баланс семья-работа», под которым следует понимать субъективную оценку степени индивидуальной удовлетворённости человека в процессе реализации его профессиональных и семейных ролей, совмещение которых позволяет достичь положительного эффекта от данного взаимодействия при минимальном ролевом конфликте и сбалансированном распределении времени.

В результате проведённого анализа теорий, объясняющих взаимосвязь и взаимовлияние семьи и работы (теории сегментации, компенсационная теория, теория интеграции, теория ролей, теория конфликтов, теории границ, теория побочного эффекта), подходы к определению системы измерения баланса были разделены на три группы: подход, основанный на субъективной оценке (определение баланса через систему индивидуальных общих оценок равновесия); компонентный подход (оценка разницы между потерями от

конфликта и получаемыми выгодами, возникающими при совмещении ролей); подход на основе измерения ролевого участия (с помощью оценки временных и психологических затрат на реализацию семейных и рабочих ролей; исследование Greenhaus [Greenhaus et al., 2003]). Произведена модификация теории распределения времени Becker [Becker, 1995] применительно к исследованию баланса между работой и семьей, что обусловило необходимость оценки удовлетворённости от реализации и вовлеченности между изучаемыми сферами.

Систематизация ранее проведённых исследований отечественных и зарубежных авторов позволила выявить и структурировать ключевые факторы, определяющие возможность достижения равновесия между семейными обязательствами и занятостью на рынке труда: уровень конфликтности и уровень положительного эффекта, возникающие при совмещении ролей, удовлетворённость от их совмещения, а также удовлетворённость балансом времени на трудовую и семейную деятельность.

Разработанная методология позволила на основе исследования взаимовлияния семейных и трудовых отношений сформулировать оригинальное определение баланса семья-работа, впервые объединить и интегрировать ключевые факторы, детерминирующие этот баланс, и сформировать методические подходы к системе измерения данного показателя.

2. На основе результатов комплексного сравнительного анализа статистических данных «Индекса лучшей жизни» Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), отражающих состояние баланса семья-работа в зарубежных государствах (странах ОЭСР), и основных направлений социально-экономической политики в странах с наилучшими показателями этого баланса, структурированы меры, направленные на его достижение, среди которых выделены: регулирование режимов и форматов работы (неполный рабочий день, короткая рабочая неделя, свободный график, работа на дому и др.); дополнительное вознаграждение (пособия, бонусные

дни отпуска, услуги по уходу и развитию детей и др.); использование цифровых технологий (получение льгот, больничных в онлайн формате, дистанционная занятость и др.); активное вовлечение отцов в заботу о детях.

Благодаря проведённому исследованию социально-экономических основ поддержания баланса семья-работа в России, выявлено, что предпринимаемые в нашей стране действия по поддержке баланса семья-работа в целом соответствуют лучшим международным практикам в данной области и реализуются на макроуровне с помощью государственных расходов и программ, которые в 2019-2020 годы имели чёткую ориентацию на активное развитие социальной политики. Основную долю (около 40%) в структуре государственного бюджета составляют расходы, направляемые на социальную защиту граждан и оказание социально-значимых услуг (социальную политику, образование, здравоохранение, культуру, охрану окружающей среды), при этом к 2020 году наблюдался рост расходов по данному направлению более чем на 5 п.п.. Наибольший удельный вес в общем объеме расходов на реализацию государственных программ составляют программы, включенные в направления «новое качество жизни» и «инновационное развитие и модернизация экономики». Доля расходов по социальным программам активно увеличивалась с 14,45% в 2019 г. до 21,08% к 2020 году.

Впервые проведённое на базе данных официальной российской статистики комплексное исследование статуса и сферы занятости работников, с одной стороны, и наличие у них семейных обязательств, с другой стороны, в период с 2015 по 2020 гг. показало, что вопросы, связанные с достижением равновесия между трудовой деятельностью и семейными функциями, представляются актуальными для большинства участников рынка труда: около 60% занятых состоят в брачных отношениях; занятые, имеющие детей в возрасте до 18 лет, составляют 82% работающих бедных в России; на протяжении всего исследуемого периода половина безработных замужем или

женаты; доля безработных мужчин и женщин в возрасте до 24 лет, состоящих в браке, стабильно снижалась в последние годы.

Комплексное исследование внутрифирменной политики ведущих российских компаний (по данным рейтинга лучших работодателей России по версии общероссийского исследования Forbes), позволило систематизировать приоритеты социальной политики компаний, способствующие созданию условий для достижения баланса между семьёй и работой, среди которых представляются эффективными в современных условиях: использование цифровых методов обучения персонала, пакеты медицинского страхования и спортивные активности для членов семей сотрудников, программы улучшения жилищных условий, дополнительные возможности для обучения детей сотрудников и др.

3. Впервые была разработана и апробирована в ходе социологического опроса авторская четырёхкомпонентная методика определения комплексного количественно-качественного показателя баланса между семьёй и работой, основанная на измерении следующих индикаторов:

- удовлетворённость от реализации человека в его трудовой и семейной деятельности (B1_satisf);
- уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, подразумевающего, что участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств и/или наоборот (B2_Konf_av);
- уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, когда достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой (B3_Success_av);
- баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду гармоничное выполнение как рабочих, так и семейных функций (B4_Time_av).

Основываясь на представленных индикаторах, общий уровень баланса семья-работа предлагается рассчитывать, как удовлетворённость от

реализации и вовлеченности в трудовую и семейную деятельность за вычетом среднего уровня конфликтности между работой и семьёй, суммируя со средним положительным эффектом от совмещения работы и семьи за вычетом среднего уровня неудовлетворённости от распределения затрачиваемого времени на изучаемые сферы: $Balance = B1_satisf - B2_Konf_av + B3_Success_av - B4_Time_av$.

Апробация авторской методики позволила систематизировать основные характеристики работы (опыт работы, график работы, заработная плата); поведенческие факторы (желание изменить регион работы, сферу деятельности, позицию в организации, график работы, заработную плату); состав семьи занятых (семейное положение, количество детей, наличие совместно проживающих родственников, желание жить отдельно от родственников и изменить семейный статус) на рынке труда, которые могут оказывать влияние на достижение баланса между изучаемыми жизненными сферами.

Впервые произведена оценка влияния на показатель баланса семья-работа и его индикаторы индивидуальных, семейных и трудовых характеристик лиц, занятых на рынке труда в России с помощью эконометрических методов исследования, что позволило подтвердить выдвинутые гипотезы.

Полученные результаты исследования доказывают, что значимый эффект на баланс семья-работа оказывают возраст, регион проживания, наличие зарегистрированного брака, наличие детей, а также желание респондента жить отдельно от других родственников. Результаты проверки гипотезы о влиянии характеристик респондентов на переменную удовлетворённости говорят о том, что значимый эффект на показатель баланса «удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности» оказывают регион проживания и желание его изменить, опыт работы, желание изменить сферу деятельности, график работы, заработная плата и желание ее увеличить, а также желание жить отдельно от

родственников. По результатам оценки моделей было выявлено, что значимый эффект на показатель баланса «средний уровень конфликтности» оказывают возраст, желание изменить регион проживания и график работы, размер заработной платы, наличие брачных отношений и детей, желание жить отдельно от родственников. При проверке влияния характеристик работников на индикатор баланса «средний уровень положительного эффекта» оказалось, что значимое влияние оказывают возраст, регион, опыт работы, желание изменить регион работы, график работы и желание его изменить, размер заработной платы, желание жить отдельно от родственников. Удовлетворённость распределением времени на работу и семью зависит от графика работы, размера заработной платы, статуса брачных отношений, наличия и количества детей, а также от желания изменить сферу занятости, размер заработной платы и состав проживающих (желание жить отдельно).

4. На основании полученных результатов исследования разработан комплекс адресных рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений, нацеленных на достижение баланса между рабочими функциями работников и их семейными обязательствами.

Органам статистической службы Российской Федерации рекомендуется ввести показатель, характеризующий уровень баланса семья-работа занятого населения страны. Наиболее целесообразным представляется внедрение нового показателя в ежегодное выборочное обследование рабочей силы, проводимое Росстатом, а также в систему индикаторов достойного труда.

Международной Организации Труда рекомендуется сформулировать определение баланса семья-работа, позволяющее преодолеть проблему отсутствия терминологического единства понятия, а также интегрировать показатель измерения баланса семья-работа в раздел «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» системы индикаторов достойного труда.

Министерству труда и социальной защиты РФ и Федеральной службе по труду и занятости на основе уже созданного портала «Работа в России» рекомендуется интегрировать данные о балансе семья-работа в раздел «Рейтинг Регионов». Информация о среднем уровне сбалансированности в регионе может привлекать дополнительные трудовые ресурсы в регион.

Органам государственного управления при разработке мер государственной социально-экономической политики рекомендуется особое внимание уделить межведомственному взаимодействию при реализации адресной поддержки семей с детьми с учётом региональной специфики. В рамках программ по содействию занятости следует предусмотреть мероприятия по профилактике возникновения психосоциальных рисков, в том числе такого как ухудшение сбалансированности между работой и семей.

Компаниям-работодателям во взаимодействии с профсоюзными организациями рекомендуется проводить комплекс мероприятий, поддерживающих высокий уровень удовлетворённости и баланса семья-работа, который должен включать такие меры поддержки работников и их семей, как: обучение, с использованием современных цифровых технологий; пакеты медицинского страхования, в том числе для членов семей и детей сотрудников; организация занятий спортом и программ отдыха (в том числе для членов семьи); программы улучшения жилищных условий; материальная поддержка при рождении ребёнка, а также дополнительные возможности для обучения детей сотрудников; поддержка женского лидерства и предпринимательства; гибкие возможности для работы сотрудникам с маленькими детьми.

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Содержание научно-квалификационной работы (диссертации) соответствует пунктам 5.1. «Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; 5.4. «Система отношений

«человек-производство» (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»; 5.9. «Производительность и эффективность труда, эволюция критериев, методы измерения, факторы и резервы повышения, программы управления производительностью»; 5.11. Социально-трудовые отношения: система, структура, виды, субъекты, механизмы регулирования. Международные трудовые отношения и роль Международной организации труда. Регулирование социально-трудовых отношений – федеральный, региональный, муниципальный и корпоративный аспекты; активное влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и её отраслей.; 5.14. «Противоречия в социально-трудовой сфере: пути их предупреждения и разрешения»; 5.16. Специфика и проблемы развития домашнего труда и семейной экономики паспорта специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

Теоретическую основу исследования составляют зарубежные и отечественные работы, посвящённые исследованию проблемных аспектов сочетания семейной и трудовой деятельности, что предусматривает междисциплинарное изучение комплекса проблем, в которых пересекаются несколько научных направлений: экономика, социология, демография, психология, право.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что выполненный комплексный анализ взаимосвязи рабочих и семейных обязательств работника позволил сформулировать методологию определения баланса и выявить значимые социально-экономические факторы, влияющие на его достижение. Полученные теоретические и практические выводы позволили расширить понимание специфики соотношения семейных функций и сферы занятости на рынке труда. На основе авторской методологии были

разработан комплекс адресных рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений разных уровней.

Результаты исследования могут иметь научный интерес для экономистов, демографов, социологов, а в качестве практического приложения могут быть адресованы представителям органов законодательной и исполнительной власти, специалистам государственных и некоммерческих организаций, занимающихся вопросами формирования трудовых ресурсов, обеспечения эффективной занятости, профессиональной подготовки и трудоустройства, экспертному сообществу.

Практическая значимость исследования обеспечивается тем, что основные выводы и положения, выдвигаемые автором работы, являются мерами по совершенствованию политики в сфере занятости, учитывающими особенности субъективных ценностей индивидов по достижению баланса между работой и семьей, как элемента повышения качества жизни населения.

Результаты исследования также могут быть использованы в преподавании таких дисциплин, как экономика труда, управление персоналом, демография и экономика общественного сектора.

Материалы исследования способствуют расширению, упорядочению и систематизации научных знаний в исследуемых областях, позволяют обогатить теоретическую и методологическую базу исследований современного российского рынка труда при разработке статистических показателей, а также при разработке общеметодологических, теоретических основ и совершенствования государственной политики в сфере трудовой занятости, поддержки семьи, материнства и демографического развития.

Степень достоверности и апробация результатов.

По теме диссертации опубликовано 17 научных работ общим объемом более 6 авторских п.л., в том числе 4 работы в научных журналах из списка МГУ. Результаты проведенных исследований по теме диссертации освещены в рамках следующих конференций: Международная видеоконференция «Будущее сферы труда глазами молодых учёных» (Навстречу 100-летию

Международной организации труда) в рамках XII Фестиваля науки, Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 6 октября 2017 г. ; XXV Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2018» подсекция «Экономика труда», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 11 апреля 2018 г.; Ломоносовские чтения-2018. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты» секция «Человек и труд в цифровой экономике» Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 18 апреля 2018 г.; Девятый международный круглый стол «Российский рынок труда глазами молодых ученых» в рамках международного межвузовского круглого стола «Будущее сферы труда в цифровой экономике: методология исследования и инновационные практики», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 12 октября 2018 г.; XXV Международная научная конференция студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов – 2019» подсекция «Экономика труда», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 11 апреля 2019 г.; Ломоносовские чтения-2019. Секция экономических наук. «Цифровая экономика: человек, технологии, институты» секция «Человек и труд в цифровой экономике» Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, 18 апреля 2019 г.; II Международная научно-практическая конференция («Костинские чтения») «Экономика труда: перспективы научных исследований и подготовки специалистов», Москва, Россия, 19 апреля 2019; Всероссийская научно-практическая конференция профессорско-преподавательского состава и молодых ученых «Цифровая трансформация: образование, наука, общество», Московский политехнический университет, Россия, 23 апреля 2019; IV Международная научно-практическая конференция «Стратегические задачи макроэкономического регулирования и пространственного развития», Финансовый Университет, Россия, 24-25 апреля 2019; VIII Международная научная конференция «Труд и досуг в экономике и культуре будущего»,

Санкт-Петербург, Россия, 31 мая - 1 июня 2019; X Международный межвузовский круглый стол «Труд и человек глазами молодых ученых: вопросы методологии и политики» в рамках XIV Фестиваля науки, Экономический факультет МГУ имени М.В.Ломоносова, Россия, 11 октября 2019; Ежегодная научная конференция «Ломоносовские чтения-2020». Секция экономических наук: «Экономическая повестка 2020-х годов», Москва, МГУ имени М.В. Ломоносова, Экономический факультет, Россия, 20-24 октября 2020; Четвертая ежегодная международная научно-практическая конференция «Методологические подходы к управлению общественным здоровьем: роль профилактики заболеваемости и охраны труда» (МГУ имени М.В.Ломоносова, КФУ, Москва-Казань, 11.11.2020), Москва-Казань, Россия, Россия, 11 ноября 2020; Научный семинар «Социально-трудовые отношения в условиях глобальных вызов», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Россия, 2 декабря 2020; Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Пространственное развитие территорий в условиях цифровизации: социо-эколого-экономические системы», посвященная 100-летию ГНТУ, Чеченская Республика, г. Грозный, Россия, 8-9 декабря 2020; Международный научно-практический семинар «Управление персоналом в программах подготовки менеджеров», Воронеж, Россия, 29 декабря 2020; Ежегодная научная конференция «Ломоносовские чтения-2021». Секция экономических наук: «Поколения экономических идей», Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, Россия, 20-23 апреля 2021; IV Международная научно-практическая конференция «Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике», Нижний Новгород, Россия, 16 февраля 2022; VI Санкт-Петербургский Международный Форум Труда, г. Санкт-Петербург, Россия, 18 марта 2022; Ломоносовские Чтения 2022. Секция 7.1 Экономика труда и персонала, Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Россия, 20 апреля 2022.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И РАЗРАБОТКИ БАЛАНСА СЕМЬЯ-РАБОТА В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1. Сущность социально-трудовых отношений и особенности управления ими

Одной из наиболее актуальных задач для Российской Федерации в современных условиях является достижение целей концепции устойчивого развития до 2030 года, реализация которых призвана обеспечить сбалансированное решение социально-экономических задач. Признавая социальную цель устойчивого человеческого развития в качестве принципиальной цели внутренней политики государства, необходимо также учитывать, что общественные отношения в стране формируются в определенных экономических условиях. Способы решения большинства социальных задач тесно сопряжены с развитием трудовой сферы, что определяет важность уточнения сущности понятия «социально-трудовые отношения».

Концептуальной основой социально-трудовых отношений (СТО) является взаимосвязь двух категорий: социальной и трудовой, каждая из которых отражает определенные условия существования и развития, а, следовательно, реализуется государством через систему развития социальных и трудовых отношений.

Понятие «социальные отношения» в «широком» смысле слова подразумевает под собой целостную систему общественных отношений, в то время как в «узком» смысле оно представляет собой лишь их часть, относящуюся к конкретному аспекту.

По мнению А.И. Кравченко социальные отношения – это «самостоятельные и устойчивые связи между индивидами, как представителями больших социальных групп, обусловленные общественно принятыми нормами или общественным порядком» [Кравченко, 2001].

М.А. Боровской, М.А. Масыч и М.Р. Бечвая определяют социальные отношения как «устоявшуюся, исторически сложившуюся в конкретных условиях места и времени систему нормативных взаимодействий между отдельными людьми и социальными общностями, которые имеют разный социальный статус, образ жизни, уровень, источники доходов и т.д.» [Боровской и др., 2012].

И.Г. Шапко было сформулировано более развернутое определение, характеризующее социальные отношения как устойчивую систему «взаимодействий между партнерами, которая отличается тем, что взаимосвязи устанавливаются по широкому кругу явлений и имеют длительный, систематический, самовозобновляющийся, нормативно регулируемый характер» [Шапко].

Таким образом, социальные отношения, возникающие в процессе взаимодействия субъектов различного уровня, могут реализоваться в области труда, занятости и заработной платы, демографической сфере, социальном страховании и социальной защите, жилищной сфере, здравоохранении, образовании, науки и др.

В то же время определение понятия «трудовые отношения» закреплено в Трудовом Кодексе РФ (ТК РФ) и представляет собой «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [Шапко]. При этом,

определение понятия «социально-трудовые отношения» с точки зрения трудового права не закреплено в ТК РФ.

В экономической науке сущность и содержание социально-трудовых отношений отражаются взаимодействиями, которые складываются в процессе трудовой деятельности на различных уровнях между субъектами рынка труда: работниками, работодателями и их объединениями, территориальными образованиями, государством и др. [Колосова, Медведева, 2015].

Сложная структура СТО предопределяет важность изучения механизмов управления системой.

На современном этапе управление сформировалось в самостоятельное научное направление, обладающее собственным понятийным аппаратом, объектным и субъектным составом, теоретическими концепциями, методологией и методическим инструментарием. Современное управление является комплексным механизмом социально-экономической системы, имеющим стратегический характер и нацеленным на развитие объекта управления при сохранении его жизнеспособности посредством мер по предотвращению кризисных режимов функционирования через регулярный мониторинг и диагностику кризисных факторов.

В современных условиях научные концепции управления формируются для трех принципиально значимых уровней социально-экономической системы:

- на микроуровне в качестве объектов управления рассматриваются отдельные организации, предприятия;
- на мезоуровне объектом управления являются региональные, муниципальные и интегрированные экономические системы, отрасли хозяйствования и отраслевые рынки;
- на макроуровне объектом управления выступает социально-экономическая система государства в целом [Ряховская, 2012].

Сфера социально-трудовых отношений как объект управления рассматривается в данной работе в качестве открытой, сложно

организованной системы с объективно существующими взаимозависимостями и взаимодействиями субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленная на регулирование качества трудовой жизни. Соответственно, взаимосвязи и взаимоотношения внутри системы и с внешней средой также пронизывают всю социально-экономическую систему на микро-, мезо- и макроуровнях. При этом, в системе социально-трудовых отношений выделяется еще два уровня взаимодействия между участниками СТО: индивидуальный, когда происходит общение между работником и работодателем, работником и работником, работодателем и работодателем, и смешанный, когда взаимодействие осуществляется между государством и работником или работодателем (рис. 1.1.).

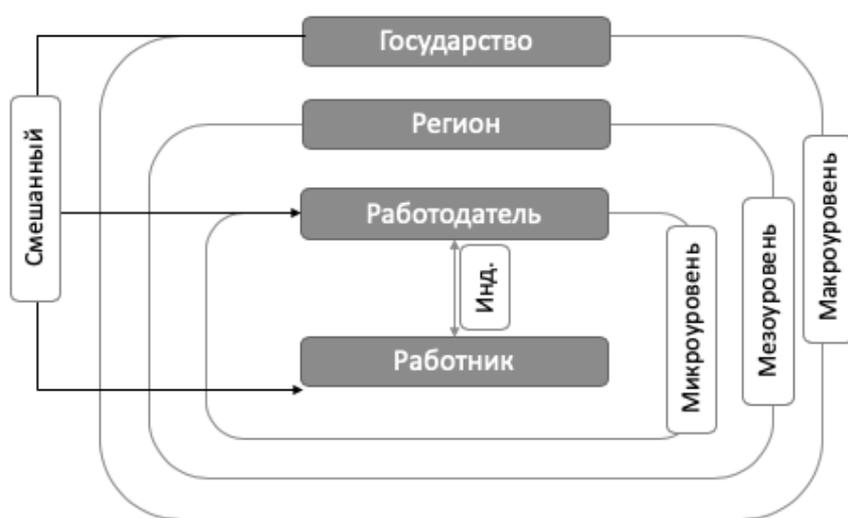


Рис.1.1. Система социально-трудовых отношений

Источник: составлено автором

Для каждого субъекта СТО существуют специфические методы и инструментарий управления, обусловленные причинно-следственными факторами и характером текущей ситуации, но, в целом, управление должно обеспечиваться общими признаками и принципами организации, направленными на создание сбалансированных условий для взаимодействия субъектов СТО внутри системы.

Одной из важнейших задач развития СТО, на решение которой направлены усилия государственных органов власти, является создание условий для повышения качества жизни населения страны в целом. Активная цифровизация, с одной стороны, формирует новые возможности для занятости различных категорий населения, а с другой - порождает производственный стресс и психосоциальные риски, требуя отдельного внимания и мероприятий, которые будут нацелены на формирование безопасного и здорового будущего сферы труда. В числе таких рисков, как отмечается Международной Организацией Труда [Schall, Fethke, Roemig, 2018], находится баланс между работой и личной жизнью.

Будучи важным элементом социально-трудовых отношений, баланс между трудовой деятельностью индивида и его семейными обязательствами пронизывает все уровни СТО и является инструментом повышения качества жизни на макро- и мезоуровне, способом увеличения производительности труда на микроуровне, а также средством достижения удовлетворённости жизнью отдельных индивидов.

В этой связи для исследования сущности баланса «семья – работа», прежде всего, необходимо глубокое понимание природы таких понятий как трудовая деятельность и семья, а также систематизация существующих взглядов на данные категории.

1.2. Теоретические аспекты понятия трудовая деятельность

Трудовая деятельность занимает важнейшее место в развитии как социума в целом, так и каждого отдельного индивида в частности, что предопределяет актуальность рассмотрения вопросов о том, какое место данное понятие занимает в различных учениях во временном разрезе.

В эпоху античности трудовая деятельность считалась занятием недостойным для свободных людей, приравнивалась к муке и к низости, и была предназначена только для рабов и вольноотпущенников. Благородный индивид того времени представлял собой члена полиса, чья личность развивалась вне материально-производственной сферы. В мировоззрении античного общества развитие состояло не в труде, а в благородной праздности и созерцании, тогда как физический труд лишь отягощал и представлялся мукой. Исключение составляла лишь трудовая деятельность земледельческого типа, роль которой была абсолютно незаменима в общественном воспроизводстве, основанном на аграрном хозяйстве. Однако, даже этот вид деятельности был признан недостойным к концу античной эпохи, когда происходила все большая популяризация эмоционального времяпрепровождения, нежели продуктивного труда. Таким образом, античное общество не выработало должных предпосылок для побуждения всех индивидов к трудовой деятельности, а первичное разделение труда на умственный и физический, породило деление общества на соответствующие сословия.

Смена идеологии происходит с приходом христианства, когда коренным образом меняется отношение к трудовой деятельности, которая теперь становится богоугодным делом, создающим позитивную ценность. Происходит абсолютная смена античных установок: «если кто не хочет трудиться, тот и не ешь» [2-е Послание апостола Павла к Фессалоникийцам] и нормальное состояние человека становится неотделимо от труда. Однако, сам труд рассматривался не столько как простая необходимость, сколько как

наказание вследствие человеческого грехопадения. Производство же в период раннего средневековья, равно как и понятие «богатство», не представляло собой интерес наживы или накопления, а имело своей целью лишь обеспечение существования индивидов.

Теория о значимости труда св. Фомы Аквинского подразумевала, что такого рода деятельность является одним из путей к духовному совершенствованию. По его мнению, Бог – творец мира - есть первый на земле работник, примеру которого должно следовать общество. Фома Аквинский считал, что замкнутое государство, с устройством натурального аграрного типа в основе и есть социальный идеал, в котором минимизированы денежные и торговые операции, не существует процентов от перепродажи, только труд человеческий есть источник богатства. В вопросах оценки ценообразования и торговли он придерживался того же мнения: только земледелец или ремесленник, который производит реальный продукт и знает его справедливую цену за счет собственного вложенного труда, является источником ценности, соответственно, купцы не имеют права устанавливать никакой наценки без вложения личных трудовых усилий.

Таким образом, разделение труда на ремесленный и сельский способствовало созданию таких сословий как: крестьяне, феодалы-землевладельцы, ремесленники, а также купцы, чье возникновение было вызвано разделением торговли и производства. Увеличивающаяся же необходимость в товарах массового пользования «обусловила возникновение мануфактур, определяющих разделение труда внутри предприятия и появление слоя рабочих конвейерного класса» [Соколова, Кобяк, 2002].

Однако, несмотря на явное превозношение труда теологами в средневековье, традиции распределения времени между трудом и досугом, которые доминировали в то время, были все еще далеки от трудовых: более трети года люди проводили за празднованиями. Так, в XVI-XVII вв. появляются учения о необходимости труда, которые выдвигают идею о высокой ценности практической деятельности. В эпоху раннего капитализма

предпосылками для создания крупной промышленности стало мануфактурное разделение труда, а сама трудовая деятельность рассматривалась как один из факторов улучшения условий жизни человека. Происходит признание трудового начала, являющегося ключом к реализации профессиональной и социальной жизни, а также все больший интерес проявляется к развитию сферы продуктивного знания, за счёт которого сокращается разрыв между учеными и практиками, происходит разделение умственного и физического труда.

В эпоху перехода к достаточно развитым рыночным отношениям в XVIII–XIX вв., понятие труда приобретает товарный эквивалент: «капиталистический тип экономики создает развитые рынки средств производства: не только товаров и услуг, но также труда, земли и денег (капитала)» [Губин, 2012]. Развитие и обновление производственных отношений непосредственно влияют на разделение труда, которое теперь качественно меняет свой характер и приобретает революционный оттенок, а, вместе с этим, и наука становится неотъемлемым механизмом в становлении и развитии трудовых отношений. Рост предприятий создает ситуацию «борьбы за выживание», получившее название «свободная конкуренция». В таких условиях отношение к труду претерпевает существенные метаморфозы, вызванные ужесточением конкуренции и последующим снижением важности и ценности изучаемой категории со стороны общества, а также вытеснением основных христианских постулатов. При этом все чаще конкуренция сопровождается переманиванием лучших работников у предприятий-соперников. Одновременно с этим именно дальнейшее разделение труда приводит к тому, что он больше не рассматривается как «наказание» или «священная обязанность», теперь трудовая деятельность является лишь способом своего собственного выживания и существования.

В этот же период в экономических теориях труд все больше рассматривается как «основа личного и общественного экономического благосостояния. Причём новая картина хозяйственной жизни общества в этих

трактатах выглядела так: соединение эгоизмов множества трудящихся людей, стремящихся к личному благосостоянию, увеличивает общественный продукт и благосостояние общества» [Санников, 2017]. Адам Смит в своей работе «Исследование о природе и причинах богатства народов» также отмечает, что «щедрое вознаграждение за труд, поощряя размножение простого народа, вместе с тем увеличивает его трудолюбие. Заработная плата за труд поощряет трудолюбие, которое, как и всякое иное человеческое свойство, развивается в соответствии с получаемым им поощрением. Собственный интерес человека заставляет его искать выгодного и избегать невыгодного занятия» [Смит, 1993].

Концепция утилитаризма, в свою очередь, добавляет еще один аспект к определению трудовой деятельности, связывая ее непосредственно с понятием капитала: «большую ловкость и умение рабочего можно рассматривать с той же точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые, хотя и требуют известных расходов, но возмещают эти расходы вместе с прибылью» [Смит, 1993]. Так если А. Смит сравнивает способности человека с товаром, то его последователи непосредственно приравнивают эти категории, вводя принципы конкуренции за работников на рынке труда.

Марксизм говорит о том, что в общем виде труд представляет собой «вечное естественное условие человеческой жизни, и потому он не зависит от какой бы то ни было формы этой жизни, а, напротив, одинаково общ всем её общественным формам» [Маркс, 1961]. Прежде всего труд является процессом, «в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [Маркс, 1961]. Таким образом, труд в понимании К. Маркса есть исключительное качество человека, где субъектом трудовой деятельности является сам человек.

В XIX веке в связи с ростом количества предприятий и наращиванием производительности труда возникает необходимость формирования

моральных устоев у работников организаций, определённых правил этики, закладываются неформальные традиции общения. Поэтому, проблемы повышения производительности через социальный фактор ложатся в основу понятия «человеческий фактор», создаются основы научной организации труда, введенные Ф. Тейлором. Он выдвигает гипотезу о том, что рабочее место должно быть организовано рационально путем уменьшения свободы действий индивида, а значит и повышения производительности труда за счет таких факторов, как: оптимизация движений сотрудника, рационализация организации снабжения и расположения инструментов и оборудования. Например, Ф.Тейлор в своей книге «Принципы научного менеджмента» [Тейлор, 1991] вводит основные принципы поощрения сотрудников. Поощрение не должно ограничиваться только повышенной выплатой денежных средств, а должно дополняться различными социальными благами необходимыми и актуальными для каждого индивида: устройство корпоративных детских садов, организация дополнительных форм повышения квалификации, основание рабочих столовых и т.п.

Обострение противоречий в области трудовых отношений и необходимость создания международных трудовых стандартов в начале XX века обусловили создание Международной Организации Труда (МОТ), которая сыграла существенную роль в становлении и развитии социально-трудовых отношений в мире. В регламентирующих документах МОТ большое внимание уделяется вопросам, связанным с равенством прав и возможностей на рынке труда для обоих полов. Важные стимулы для достижения баланса между семейными и трудовыми обязательствами были созданы путем принятия конвенций МОТ, которые позволили: регламентировать продолжительность рабочего времени, установить запрет дискриминации на рынке труда, сформировать ограничения занятости во вредных условиях для женщин, создать механизм защиты материнства и семьи, определить основные положения надомной занятости и работы в условиях неполного рабочего дня и др. Активное развитие системы международных трудовых

стандартов, несомненно, является одним из ключевых факторов для достижения баланса между семьей и работой.

В 1999 году МОТ сформулировала концепцию достойного труда, в основу которой были заложены такие принципы, как содействие возможностям для женщин и мужчин обрести достойный и производительный труд в условиях свободы, справедливости, защищенности и человеческого достоинства. Реализация основных принципов данной концепции в нашей стране, по мнению авторов, невозможна без создания условий для баланса между семейными обязанностями и трудовой деятельностью занятого населения страны.

Важнейшие положения, составляющие ныне основу концепции достойного труда в России, имеют глубокие корни, при этом, по мнению специалистов [Лушников, Лушникова, 2009], становление трудового права в России связано прежде всего с защитой таких категорий граждан, как дети, подростки и женщины, имеющие детей. Регулирование норм трудового режима было реализовано путем принятия закона от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах», который упразднял работу детей в возрасте до 12 лет, а также ограничивал рабочее время (не более 8 часов в сутки) для подростков в возрасте от 12 до 15 лет. Был установлен запрет на использование детского труда в ночное время и в выходные дни, а также на изнурительных и вредных производствах. Это повлекло за собой необходимость открытия школ для обучения работающих лиц, не достигших совершеннолетия, владельцами предприятий.

Первые Декреты Советской власти определили 48-часовую рабочую неделю и восьмичасовой рабочий день, был введен запрет на работу женщин в ночные смены, а также сократилось рабочее время для работников вредных и опасных предприятий. Равенство трудовых прав между мужчинами и женщинами впервые было документально определено в 1918 г. в КЗоТ. Внесение особых поправок в регулирование трудовой деятельности отразилось на правах женщин, ожидающих появления ребенка. Им стало

предоставляться право на освобождение от трудовых обязательств за 8 недель до и 8 недель после родов, предусматривались и перерывы в работе на кормление ребенка. Дальнейшее совершенствование законодательства в этой сфере осуществлялось за счет поддержки женщин в целом: увеличение длительности отпуска по беременности и родам; предоставление возможности для беременных женщин перейти на работу более легкую с сохранением заработной платы; разработка норм, которые ограничивали командирование беременных женщин; появилось понятие отпуска по уходу за заболевшим членом семьи; работа на вредных предприятиях и производствах с особо тяжелыми условиями женщинам запрещалась.

Статья №35 Конституции СССР «Женщины и мужчины имеют в СССР равные права», которая была принята в 1977 г, обусловила предоставление «женщинам равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовки, в труде, вознаграждении за него и продвижении по работе, в общественно-политической и культурной деятельности, а также специальными мерами по охране труда и здоровья женщин; созданием условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством; правовой защитой, материальной и моральной поддержкой материнства и детства, включая предоставление оплачиваемых отпусков и других льгот беременным женщинам и матерям, постепенное сокращение рабочего времени женщин, имеющих малолетних детей» [Конституция (Основной Закон) СССР, 1977].

Существенные изменения в трудовом законодательстве начали происходить в связи с ратификацией Россией в 1998 году Конвенции МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» (1981 г.). Согласно ст. 163 КЗоТ РФ мужчинам теперь также предоставляется отпуск по уходу за ребенком, дополнительные оплачиваемые выходные дни, осуществляется запрет на привлечение к работам в ночное время и к сверхурочным работам

если у мужчины, имеется ребенок в возрасте от 3-х до 14 лет и ряд других дополнительных привилегий.

Таким образом, рассмотрев эволюцию понятия «труд» в историческом становлении и развитии общества, можно сделать вывод о том, что при общем разнообразии подходов к определению понятия «труд» и осознанию его значения, трудовая деятельность является основой жизнедеятельности человека, его эволюционного развития и становления общества в целом. Трудовая деятельность человека по-прежнему остаётся жизненно значимым занятием трудоспособного человека, которая, с одной стороны, даёт возможность для совершенствования знаний, умений и навыков в различных сферах, а с другой – является средством для существования индивида в бытовой жизни.

Важно отметить, что структура и содержание Трудового Кодекса Российской Федерации 2001 г. (ТК РФ) определяются преемственностью большинства традиционных институтов индивидуального трудового права, ориентацией на международные стандарты трудовых прав, определяемые МОТ. Одним из ключевых понятий, отражаемых в современном ТК РФ, являются трудовые отношения, которые основаны «на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001].

Работа, как элемент трудовой деятельности и отношений, возникающих в процессе труда, определяется как «деятельность, включающая

физические и/или умственные усилия» [Экономика. Толковый словарь, 2000], предполагающая «осуществление трудовой деятельности, участие в труде, выполнение человеком, коллективом определенного круга поручений, заданий» [Райзберг, Лозовский, 1999]. Важно отметить, что работа, как и трудовая деятельность индивида, может быть как оплачиваемой, в случае возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, так и без материального вознаграждения, когда трудовые функции индивида осуществляются им на добровольной основе, например, в рамках домашнего хозяйства или благотворительности.

В контексте данного исследования работа рассматривается исключительно во взаимосвязи с официальной занятостью индивида, которая «означает трудовую деятельность, выполняемую в обмен на оплату или прибыль» [Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001]. Так, занятые определяются Росстатом как «лица, которые в рассматриваемый период (обследуемую неделю) выполняли работу хотя бы один час в неделю по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода; временно отсутствовали на работе; выполняли работу в качестве помогающего на семейном предприятии» [Росстат, 2008].

Одновременно с этим, важно отметить, что в современных условиях происходит все большее укрепление модернизированной семейной модели с двумя работающими супругами, что предопределяет необходимость рассмотрения эволюции взглядов на роль и значение семьи в обществе.

1.3. Эволюция взглядов на роль и значение семьи в обществе

Вопрос о формировании и происхождении семьи и семейных отношений является предметом изучения многих наук: философии, истории, социологии, психологии, демографии и др. Важно отметить, что эта проблематика преимущественно начала интересоваться ученых и философов в эпоху цивилизации, когда семейный институт приобрел особое значение в личной и общественной жизни людей.

На протяжении долгого периода времени (до середины XIX в.) семья представляла лишь своеобразный прообраз развития общества и государства, поэтому философия античности, средневековья и, отчасти даже нового времени, изучала данный институт только в качестве его отношения к государству и его общественным социальным нормам.

В своем трактате «Государство» Платон вводит понятие «институт брака» и регламентирует поддержание демографического развития за счет политики жесткого контроля со стороны государства за репродуктивным поведением граждан, а также в вопросах формирования семьи и ее последующем функционировании [Платон, 1999]. Аристотель трактует понятие семьи исходя из двух ключевых особенностей человека: стремление к размножению и инстинкт самосохранения, возникающих вследствие необходимости «удовлетворения повседневных навыков» [Аристотель, 1999].

Понимание семьи, основанное на парадигмах естественного права, раскрывается в концепциях Ф. Бэкона, Т. Гоббса, И. Канта. В труде «Опыты и наставления нравственные и политические» Ф. Бэкона говорится, что «самые лучшие начинания, принесшие наибольшую пользу обществу, исходили от неженатых и бездетных людей, которые и своими привязанностями, и своим богатством, как бы слились с обществом и одарили его» [Бэкон, 1972]. Это формирует определенное предпочтение к безбрачной жизни индивидов, цель которого Бэкон видит в реализации большой полезности обществу, так как семейная жизнь, по его мнению, делает человека более чувствительным и мягким, что препятствует созданию духовного наследия.

«Договор мужчины и женщины о совместной жизни» - есть понимание брака в идеологии Т. Гоббса, который считает, что необходимым условием для его существования является обязательная его регистрация государством на основе гражданского законодательства [Гоббс, 1964].

И. Кант рассматривает семью исходя из двух противоположных тезисов: с одной стороны - отношения между людьми, вступающими в брак должны реализовываться на основе принципа равенства, с другой стороны – в силу мужского господствования в обществе, такое же положение он должен занимать и в семье. Ключевая цель создания семьи по Канту не должна сводиться лишь к деторождению, аргументируя это тем, что после прекращения репродуктивных возможностей он должен был бы распадаться. Брак понимается им как «соединение двух лиц разного пола ради пожизненного обладания половыми свойствами друг друга» или «половое общение по закону» [Кант, 2007]. Нравственный долг родителей заключается в воспитании и заботе о детях, где особенно важно развивать морально-нравственные качества ребенка. Распределение ролей между мужчиной и женщиной происходит следующим образом: «женщина должна властвовать, а мужчина управлять; ведь склонность властвует, а рассудок управляет» [Кант, 1966].

На смену парадигмы естественного права приходит идеология морали и нравственности семейной жизни, основным представителем которой является Гегель. «Семья, как целое, составляет личность» [Гегель, 1971], что предполагает наличие морально-нравственных отношений между супругами, в рамках которых все действия, цели и поступки связаны не только с личными интересами отдельного человека, а в гораздо большей степени с интересами своей семьи. Гегель говорит о том, что «умонастроение внутри семьи состоит в обладании самосознанием своей индивидуальности в этом единстве как в себе и для себя сущей существенности, чтобы являть себя в ней не как лицо для себя, а как член этого единства» [Гегель, 1990]. Сущность семейных отношений по мнению Гегеля приобретает гораздо более глубокую форму,

нежели простое обладание друг другом. Брак – есть не что иное, как начальное условие создания семьи, позиционируя его как нравственную любовь, официально закреплённую нормами права.

Марксистская же философия содержит в себе развитую концепцию о сущности семьи как общественного института. К. Маркс и Ф. Энгельс, являясь родоначальниками данной идеологии, рассматривают семью через призму материалистического понимания, что обусловлено материальными и экономическими изменениями в обществе, не отрицая при этом влияния естественных биологических факторов: «Люди имеют свою историю потому, что они должны производить свою жизнь, и притом определённым образом. Это обусловлено их физической организацией, так же как их сознание» [Маркс, Энгельс, 1985]. Таким образом, в рамках марксизма семья имеет двойственное начало, реализуя как биологическую, так и социальную функцию, находится в прямом взаимодействии со всеми общественными сферами, а также формируется непосредственно под влиянием трудовой деятельности, имея обратную отдачу в создании общественного продукта. В работе «Происхождение семьи, частной собственности и государства» [Маркс, Энгельс, 1986] было выделено три основные формы брака в соответствии со стадиями человеческого развития в целом - «дикости соответствует групповой брак, варварству - парный брак, цивилизации - моногамия, дополняемая нарушением супружеской верности и проституцией». Учеными также выдвигается идея о том, что развод в условиях цивилизованного мира в некоторых случаях «становится благодеянием как для обеих сторон, так и для общества».

Признаки трансформации семьи начали появляться в нашей стране в середине XX века, когда на смену отношениям, основанным прежде всего на православных ценностях и патриархате, приходит «нуклеарная детоцентрическая семья» [Бим-Бад, Гавров, 2010]. До 1940 гг. широкое распространение семей с многочисленным составом, по мнению Г. Беккера, было вызвано неопределённостью и ограниченностью информации

[Беккер,2003], что и предопределяло необходимость наличия большого количества членов семьи, так как в это время риски утраты трудоспособности главы семья были велики. В дореволюционном Российском обществе вопросы развития семьи рассматривались преимущественно в религиозном контексте в работах В.С. Соловьева, Н.А. Бердяева, П.А. Флоренского и др.

Активное развитие научно-технического прогресса привело к все большему замещению физического труда машинным, что способствовало привлечению женщин в состав рабочей силы и повлекло за собой резкое снижение рождаемости и увеличение числа разводов. Традиционная семья, таким образом, стала преимущественно нуклеарная, состоящая в основном из молодой пары с небольшим количеством детей.

Важно отметить, что вопросы общественной справедливости и социализации женщины рассмотрены в трудах таких русских ученых, как В.Г. Белинский, А.И. Герцен, Н.А. Добролюбов, Н.Г. Чернышевский.

В современных условиях понятие семьи разнится в зависимости от социального и религиозного строя, от восприятия индивидуумом семейных ценностей. Восприятие, в свою очередь, зависит от воспитания, от сложившейся жизни и от опыта семейной жизни (как официальной, так и фактической).

Основным нормативным актом, регламентирующим взаимоотношения внутри семья в нашей стране является Семейный Кодекс РФ (СК РФ). Однако, понятие семья не закреплено в СК РФ, поэтому принято выделять два основных подхода к ее определению. С точки зрения социологии под семьей понимается «малая социальная группа исторически определенной организации, члены которой связаны брачными или родственными отношениями, общностью быта, взаимной моральной ответственностью и социальной необходимостью, обусловленной потребностью общества в физическом и духовном воспроизводстве населения» [Харчев, 1964]. Юридически семья «рассматривается как объединение, совместно проживающих лиц, связанных взаимными правами и обязанностями,

возникающими из брака, родства, усыновления или иной формы устройства детей на воспитание в семью» [Грудцына,2007].

В последнее время семья определяется как «общность совместно проживающих лиц, объединенных правами и обязанностями, предусмотренными семейным законодательством» [Сергеева, 2009]. Понимание семьи через понятие «общность» существует и в статье 31 Жилищного кодекса РФ (ЖК РФ), где к членам семьи жилого помещения относят «проживающих совместно с данным собственником в принадлежащем ему жилом помещении его супруг, а также дети и родители данного собственника» [Жилищный кодекс РФ, 2004]. Таким образом, ключевыми характеристиками семьи является наличие брачных или родственных связей между ее членами, а также общность быта и жилого помещения.

При этом, с экономической точки зрения для более точного статистического учета, в конце XX века в России было введено понятие «домохозяйства», которое определяется как «совокупность лиц, проживающих в одном жилом помещении (или его части), как связанных, так и не связанных отношениями родства, совместно обеспечивающих себя пищей и всем необходимым для жизни, то есть полностью или частично объединяющих и расходующих свои средства» [Росстат, 2016]. В контексте данной работы важно разграничить понятия семьи и домохозяйства (рис. 1.2.).

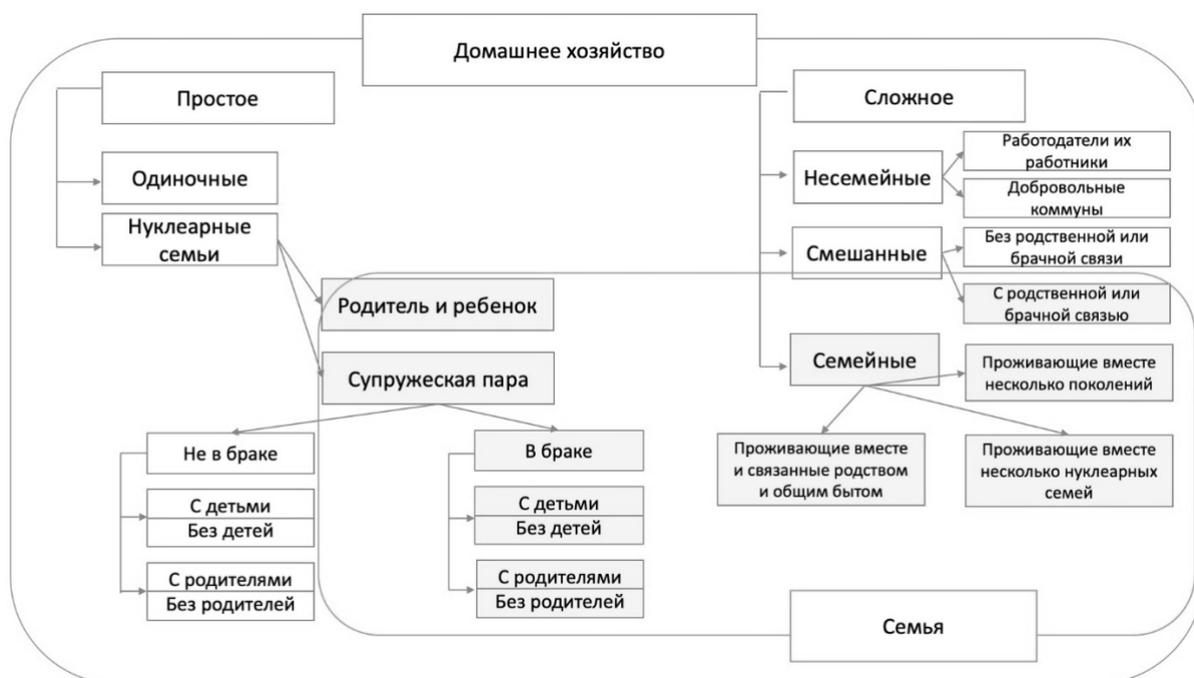


Рис.1.2. Структура понятий семья и домохозяйство

Источник: составлено автором

Логика представленной схемы состоит в том, что структура домашнего хозяйства гораздо шире, нежели категория семья. В рамках данной работы семья представляет собой ячейку общества, внутри которой между ее членами существуют родственные или брачные отношения, а также присутствует общность жилой территории. В состав семьи могут входить: супружеская пара, состоящая в зарегистрированном браке, с детьми или без детей, а также с совместно проживающими матерью(отцом) одного из супругов; мать (отец) с ребенком; другие сложные семейные домохозяйства, в состав которых могут входить проживающие вместе индивиды, связанные родством.

Важнейшей характеристикой семьи является определение выполняемых ею функций, среди которых выделяются:

- 1) репродуктивная, заключающаяся в воспроизводстве и продолжении рода;
- 2) воспитательная функция, обеспечивающая формирование человека как духовное существо, т.е. реализуя духовное воспроизводство населения;

- 3) хозяйственно-бытовая функция, призванная обеспечить нормальное существование членов семьи от младенческого до преклонного возраста;
- 4) экономико-материальная функция, необходима для обеспечения поддержки одних членов семьи другими;
- 5) функция организации досуга заключается в семейном удовлетворении культурных потребностей, а также в трансляции культурных потребностей и культурных ценностей между поколениями;
- 6) социальный контроль, призванный нести ответственность одних членов семьи за подведение других ее членов в обществе, за их послушность законам, правилам, нормам поведения;
- 7) эмоциональная функция, смысл которой заключается в создании и поддержке позитивного эмоционального состояния членов семьи.

Многочисленность и важность функций говорит о том, что институт семьи не менее важен, чем институт производства, как для развития экономики страны в целом, так и для формирования баланса между семьей и работой конкретного индивида, в частности.

Важно понимать, что семейные отношения и трудовая деятельность во все времена находились в прямом взаимодействии, являясь основой для существования человека и развития общества. Однако, формирование приоритетов для равновесия между семейными обязательствами и оплачиваемой работой происходит по индивидуальной траектории для каждой личности в каждый конкретный период времени. Именно поэтому, рассматривая эволюцию взглядов на достижение баланса семья-работа, представляется необходимым проанализировать их через призму взаимосвязи таких понятий, как «бытие» и «сознание» [Разумова, Серпухова, 2020].

При материалистическом подходе утверждается, что бытие первично, что именно оно определяет сознание. Применительно к настоящей работе это можно трактовать следующим образом: внешняя среда, социальные условия и материальное обеспечение индивидуумов предопределяют их решение при

возникновении вопроса о предпочтениях в выборе между семьей и карьерой [Разумова, Серпухова, 2020].

Первичность бытия подтверждается и тем, что в социально-бытовых условиях прошлого (до середины XX века) распределение ролей в семье четко зависело от пола. Развитие технологий и технических средств изменило это распределение ролей, соответственно и отношение к трудовой деятельности у мужчин и женщин [Разумова, Серпухова, 2020].

Анализируя баланс с позиции материалистов, можно также предположить, что сознание вырабатывает приоритеты в зависимости от существующих современных общественных предпочтений в данный конкретный период времени. Важность материального обеспечения, реализации в профессии, карьерного роста и другие внешние проявления успеха, вместе с одновременным устареванием института брака и распространением модели «свободных» отношений, приводят к тому, что приоритетом индивидуумов становится самореализация в сфере трудовых отношений, а не построение семейных отношений [Разумова, Серпухова, 2020].

При этом может существовать и альтернативная система формирования ценностей индивида, при которой для человека будет предпочтительнее создание семьи, забота о близких и рождение детей, нежели построение карьеры. К факторам, способствующим реализации такой модели поведения, можно отнести следующие: «демографические, социальные, экономические, правовые, этнические, политические» [Титкова, 2005], а также основные естественные человеческие инстинкты, стимулирующие не только создание семьи, но и её укрепление, заботу о детях и пр. [Разумова, Серпухова, 2020].

Согласно идеализму, сознание оказывает немалое воздействие на бытие. В рамках данной концепции решение о вступлении в семейные отношения, например, может быть обусловлено влиянием принадлежности к какой-либо религии, основой которой является первоочередное создание семьи и продолжение рода [Разумова, Серпухова, 2020].

Развитие науки, техники, социальных отношений, повлекшее за собой изменения в распределении ролей в браке и отношении к супружеской жизни, появление возможностей для каждого из супругов формировать свой социальный статус и делать выбор в профессии, позволяет провести анализ изучаемой дилеммы с помощью законов диалектики, так как вопросы поиска баланса между семейными обязательствами и трудовой деятельностью находятся в постоянной динамике [Разумова, Серпухова, 2020].

Изучая дилемму с точки зрения закона единства и борьбы противоположностей, который говорит о том, что «диалектическое противоречие есть единство взаимоисключающих (взаимно друг друга обуславливающих), т.е. взаимодействующих противоположностей, вполне реальной может быть модель, когда карьера и семья являются неотъемлемыми частями одного целого. Например, карьерный успех способствует материальному благополучию, что является значимым фактором укрепления семьи, реализации планов ее членов. Удачная карьера формирует у человека уверенность в себе, в своих силах, что также может позитивно сказаться на семейных отношениях. Человек не испытывает комплекса неполноценности, он целеустремлен, что дает позитивные эмоции его окружению. Наконец, успешная реализация индивида в трудовой сфере может являться положительным примером для членов его семьи [Разумова, Серпухова, 2020].

Однако, возможно и обратное, когда семейные обязательства и карьера противопоставляются друг другу. Успешная карьера может вызывать самоуверенность, неуважение к окружающим, а высокая степень нагрузки на работе не позволяет в полной мере выполнять свои домашние работы, что впоследствии может являться причиной для разрыва с семьей. Обусловлено это может быть еще и тем, что с достижением определенного статуса в профессиональной деятельности, «карьерист» зачастую начинает руководствоваться мнением, что его супруг или супруга не обладает достаточным социальным статусом, не способствует росту его престижа

среди коллег. В таком случае семья и карьера одновременно находятся в единстве и борьбе друг с другом [Разумова, Серпухова, 2020].

Следует заметить, что закон единства и борьбы противоположностей объясняет процесс развития как результат столкновения противоположных мнений, тенденций и пр. Таким образом, конфликт между семьей и карьерой может рассматриваться как путь развития личности по карьерной лестнице или по лестнице семейных отношений. Развитие есть изменение, но оно может носить как позитивный для карьеры характер, так и отрицательный. То же относится и к семье [Разумова, Серпухова, 2020].

Закон отрицания говорит о циклическом характере развития, при котором одни явления сменяются им противоположными. Закон отрицания в исследуемой дилемме можно трактовать следующим образом: каждый новый конфликт и его разрешение по вопросу выбора между семьей и профессией отрицает прежнее решение и ведет к каким-то изменениям в отношениях субъектов семьи друг с другом и их отношению к самим себе. Эти изменения не обязательно позитивны как для семьи, так и для карьеры [Разумова, Серпухова, 2020].

Например, занимая продолжительное время одну должность, не получая повышения по карьерной лестнице, индивид может оказаться в ситуации, когда выполнение трудовых обязанностей становится рутинным занятием, не приносящим должного развития. В результате этого у некоторых людей теряется интерес как к исполнению своих рабочих функций, так и к дальнейшему построению карьеры. Соответственно, у данной категории людей могут измениться жизненные приоритеты, работа в домашнем хозяйстве, забота о семье и детях станут более привлекательными именно в этот период жизни [Разумова, Серпухова, 2020].

Важно, что дилемма «семья – карьера» ведет к динамике семейных отношений, тем самым происходит постоянный переход предпочтений: семья – карьера – семья – карьера и т.д. То есть закон отрицания может осуществляться в самой прямой, непосредственной форме. Если следовать

диалектической концепции развития, то данный закон говорит о том, что у индивидуума дилемма семьи и карьеры может метаморфировать от одной крайности (только карьера) к другой (только семья). Причем, между этими двумя крайностями лежит широкий спектр сочетания предпочтений между временем и силами, отдаваемыми семье и отдаваемыми карьере. Более того, все время происходят перемещения по данному спектру в различных пределах: от незначительных колебаний, до полного изменения приоритетов [Разумова, Серпухова, 2020].

Закон перехода количества в качество следует трактовать в рамках дилеммы «семья – карьера» весьма осторожно. Так, максимальные усилия в карьере отнюдь не гарантируют ни успеха на работе, ни семейного благополучия, равно как и благополучия. И наоборот, количество вложенного в семью времени может и не способствовать формированию крепкой семьи, а также не препятствовать карьерному успеху [Разумова, Серпухова, 2020].

Тем не менее, и в данном случае ни одно качественное изменение в карьере или семье не может произойти, если не будет соответствующего количества труда, эмоций, интеллектуальной деятельности. То есть, если количество в данном случае не гарантирует качества, то отсутствие количества, напротив, гарантирует отсутствие качественных изменений [Разумова, Серпухова, 2020].

Закон перехода количества в качество реализуется в форме скачка. Применительно к семейным отношениям это может означать, что предпочтение, отдаваемое карьере, может приводить к разрыву отношений в семье, в том числе – к разводу, может также приводить к формированию новой семьи, в которой супруги иначе относятся к карьерным интересам своей «половины» [Разумова, Серпухова, 2020].

Отметим, что в отношении карьеры скачкообразность перехода количества в качество весьма заметна. Так, в результате совокупности каких-либо достижений (выполнена сложная работа, отработан значительный

период времени без нареканий, имела место публикация значимых статей в научных журналах и т.п.) происходит изменение в должности и окладе. Приказ о новом назначении – это типовой и самый распространенный пример карьерного скачка. Однако количество в качество может реализовываться и понижением по карьерной лестнице, если кто-то другой превзойдет своим количеством, либо это будет количество лет, а качество в этом случае – выход на пенсию [Разумова, Серпухова, 2020].

Одним из важнейших вопросов в методологии науки является вопрос о познаваемости мира. Марксистско-ленинская теория категорично декларировала, что мир познаваем. В то же время современная физика говорит о принципиальной неопределенности мира, о том, что наш мир не является полностью закономерным, но подчиняется статистическим законам. В социальной сфере степень неопределенности и непредсказуемости процессов и явлений достаточно высока, что предопределяет важность изучения подходов к определению сущности баланса между семьей и работой [Разумова, Серпухова, 2020].

1.4 Систематизация подходов к определению баланса семья-работа

Исследование проблемных аспектов сочетания семьи и трудовой деятельности предусматривает междисциплинарное изучение комплекса проблем, в которых пересекаются несколько научных направлений: экономика, социология, демография, психология, право.

Широкий круг проблемных аспектов настоящего исследования представлен комплексно или частично в зарубежных и отечественных работах социологической и экономической направленности.

Проблемы взаимосвязи занятости и семейных обязательств входили в круг научных интересов многих зарубежных ученых. Например, теоретические разработки и эмпирические исследования по вопросам влияния женской занятости на уровень рождаемости присутствуют в трудах Becker G. [Becker, 1965], Mincer J. [Mincer, 1962], Gronau R. [Gronau, 1977], Killingsworth M [Killingsworth, 1986], Doiron D., Kalb G. [Doiron, Kalb, 2005], Booth A., Ours J. [Booth, Ours, 2009] и др.

Вопрос как найти баланс между личной жизнью и работой существовал всегда: интерес к этой проблеме был вызван еще в 1919 году, когда Международная Организация Труда (МОТ) начинает заниматься разработкой и развитием системы международных трудовых стандартов, основанных прежде всего на принципе предоставления равных прав и возможностей для женщин и мужчин на рынке труда. [Разумова, Серпухова, 2019]

Одной из принципиальных проблем формирования условий для достижения баланса между семейными и рабочими функциями является отсутствие четкого понимания, что именно подразумевается под данным балансом. В связи с этим, для исследования сущности концепции, прежде всего, необходимо глубокое понимание природы баланса и уточнение его научного определения.

Понятие «баланс» было заимствовано в русский язык в петровскую эпоху от французского слова «balance» (весы) как производное от латинского

«bilanx» - весы с двумя чашами, которое произошло благодаря сложению bi(s) «два» и lanx «чашка». Современное понимание баланса выражает «отношения между сторонами какой-либо деятельности, которые должны уравнивать друг друга» [Социологический словарь].

В контексте данной работы баланс, как научная категория, исследуется в аспекте достижения равновесия между семьей и работой, в связи с чем, не уходя в целом от своей природы, приобретает особые, специфические характеристики, что порождает различные концептуальные подходы к его определению.

Одними из первых в 1985 году такие ученые, как Greenhaua и Beutell предложили трактовать баланс семья-работа как конфликт между рабочими и семейными ролями, которые в некоторой степени несовместимы, то есть участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств или наоборот [Greenhaua, Beutell, 1985]. В более поздних своих исследованиях, связанных с изучением вопросов взаимосвязи труда и семьи, Frone, Yardley, Russell, Cooper пришли к выводу, что влияние данного конфликта может иметь двунаправленный характер – работа может мешать семье (конфликт между работой и семьей), а семья - работе (конфликт между семьей и работой) [Frone et all, 1992]. Определение баланса как некоего феномена, «характеризующегося чувством удовлетворенности от решения конфликта, связанного с работой и семьей» было сформулировано Higgins, C., Duxbury, L., Irving, R.[Higgins et all, 1992]

Подход к пониманию баланса не только как к конфликту ролей представлен в более поздних работах Grzywacz, Marks [Grzywacz, Marks, 2000] и Kirchmeyer [Kirchmeyer, 1992]. В их исследованиях было доказано, что содействие выполнению семейных обязанностей представляет собой то, в какой степени участие на работе (или дома) облегчается благодаря опыту, навыкам и возможностям, приобретенным или освоенным дома (или на работе).

Важность формирования данного равновесия была подтверждена в исследованиях таких ученых как Clark [Clark, 2000], Grzywacz [Grzywacz, 2000], Marks и MacDermid [Marks, MacDermid, 1996] которые анализировали влияние на баланс психологического благополучия человека и его общее чувство гармонии в жизни. По мнению Clark под балансом между семейными обязательствами и работой важно понимать не только «удовлетворённость», но и «хорошее функционирование на работе и дома с минимальным ролевым конфликтом» [Clark, 2000].

Проблемы взаимосвязи работы и семейных обязательств также входят в сферу интересов и многих отечественных ученых. Например, исследования взаимосвязи между поведением женщин на рынке труда и механизмами деторождения в современной России приведены в работах О.В. Синявской, С.В. Захарова, М.А. Карцевой [Синявская и др., 2007]; зависимость между поведением индивидов и их мотивацией к выходу на рынок труда проанализирована в исследованиях Т.С. Карабчук, А.С. Суховой, М.А. Малковой, Е.В. Колотовой [Карабчук и др., 2012]; механизм зависимости уровня рождаемости от занятости женщин на рынке труда в современной России в контексте совершенствования демографической политики детально исследован в работах Е.А. Мосаковой [Мосакова, 2009].

Методология математико-статистических методов исследований зависимости уровня рождаемости от занятости индивидов на рынке труда разработана в исследованиях Л.И. Родионовой [Родионова, 2008].

Вопросы реализации функций материнства во взаимосвязи с мотивацией женщин к занятости на рынке труда также рассмотрены в исследованиях Г.Ф. Хуснутдиновой и Е.М. Воробьева [Хуснутдинова, Воробьев, 2015].

Однако, важно отметить, что в современных исследованиях по-прежнему отсутствует четкая дефиниция баланса между семьей и работой.

В работе Grady и McCarthy [Grady, McCarthy, 2008] баланс между работой и личной жизнью определяется «как процесс согласования рабочих, семейных

и индивидуальных потребностей во времени». По мнению Blyton [Blyton et al, 2006] достижение баланса возможно за счет рационального разделения жизненных ролей, что впоследствии повышает качество жизни и снижает уровень стресса. Иначе говоря, баланс между работой и личной жизнью означает выполнение нескольких ролей при сохранении высокого уровня качества жизни.

Долгий период времени рассмотрение баланса семья-работа происходило через призму изучения конфликтов, возникающих между данными категориями, однако более поздние исследования были направлены также на поиск дополнительных выгод от комбинирования этих областей [Jones et al., 2006].

В работе Greenhaus [Greenhaus et al., 2003] баланс семья-работа понимается учеными как «равная степень индивидуальной вовлеченности и удовлетворённости от выполнения своих трудовых и семейных ролей». Многие исследования под балансом между рабочими обязанностями и личной жизнью подразумевают благополучие человека, и, как следствие, равновесие в его жизни [Clark, 2000; Clark et al., 2004; Marks, MacDermid, 1996].

По мнению Steiber баланс есть ситуация, когда у человека есть ощущение, что его «главные жизненные сферы и различные социальные роли, которые он в них играет, совместимы друг с другом» [Steiber, 2009].

В работах российских ученых В.А. Штроо и А.А. Козьяк отмечается, что «конфликт всегда предполагает наличие противоречия, в то время как баланс представляет собой особое состояние, описываемое через систему показателей, которые характеризуют соотношение или равновесие в каком-либо постоянно изменяющемся явлении» [Штроо, Козьяк, 2015].

Наиболее полное определение баланса семья-работа среди российских исследований представлено в работе Ж.В.Черновой: «нахождение компромисса между профессиональными и личными интересами взрослых членов семьи и детей - достижение благополучия всех членов семьи в широком смысле слова» [Чернова, 2012].

Под политикой баланса семья-работа понимается «система представлений, правил и действий, направленных на преодоление барьеров, с которыми сталкиваются мужчина и женщина при совмещении профессиональных, семейных и родительских обязанностей» [Чернова 2012], а также «институционально оформленные поддержки, позволяющие работающим взрослым оптимально совмещать профессиональные, семейные и родительские обязанности» [Рождественская, 2011].

Следует также обратить внимание, что в современных исследованиях все чаще изучение баланса рассматривается в контексте не только «семья-работа», но и немного шире - «работа-личная жизнь», зачастую данные понятия используются в качестве синонимичных [Taiwo et al, 2016].

Важно отметить, что в контексте данной работы изучение баланса предусматривается исключительно между рабочими функциями индивида и его семейными обязанностями, так как именно институт семьи является основой жизнедеятельности человека, фундаментом формирования социальных и политических основ государства. В этой связи, необходимо разграничить понятия семья и личной жизни.

Закреплённое в Конституции РФ право каждого индивида на неприкосновенность его частной жизни, «личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени» гарантирует право каждого человека на личную жизнь [Конституции РФ, 1993]. Само же определение личной жизни, с юридической точки зрения, наиболее широко сформулировано в работе Мозгового О.В., который определяет ее как «гарантированные и охраняемые Конституцией и другими законами Российской Федерации духовная и физическая сферы жизни любого человека, в том числе и недееспособного, позволяющие ему реализовывать имеющиеся у него мотивы, потребности, желания и интересы, неприкосновенность которых не может быть нарушена без согласия данного лица другими физическими либо юридическими лицами, кроме случаев, предусмотренных федеральным законодательством» [Мозговой, 2009]. При этом, по мнению М.Н. Малеиной личная жизнь

человека находится за границами общественных и производственных сфер [Малеина, 2000].

С точки зрения социологии в состав личной жизни может входить как семейная, связанная с выполнением основных функций по ведению домашнего хозяйства и уходом за близкими, так и другие сферы жизнедеятельности человека, связанные с отдыхом, развлечениями, здоровьем, личностным развитием, уходом за собой и т.д. (рис.1.3.).

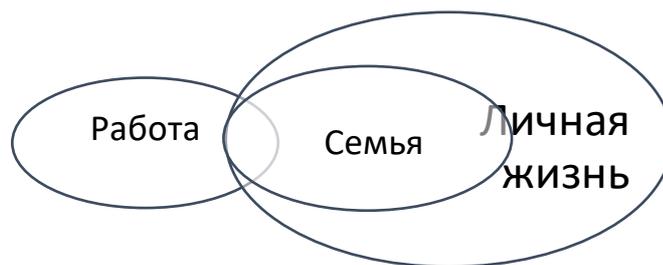


Рис.1.3. Взаимосвязь работы, семьи и личной жизни

Источник: составлено автором

Проблемное поле данного исследования заключается в изучении факторов, влияющих на баланс работающего населения нашей страны во взаимосвязи с их семейными обязанностями, с целью разработки мер по управлению социально-трудовыми отношениями.

Систематизация существующих взглядов и подходов российских и зарубежных ученых к описанию баланса между работой и семьей (Приложение 1) позволила сформулировать авторское определение баланса семья-работа, под которым следует понимать субъективную оценку степени индивидуальной удовлетворённости человека в процессе реализации его профессиональных и семейных ролей, совмещение которых позволяет достичь положительного эффекта от данного взаимодействия при минимальном ролевом конфликте и сбалансированном распределении времени.

Разработанная методология определения баланса позволила интегрировать ключевые характеристики баланса семья-работа, выявленные в

результате ранее проведённых исследований других авторов. Авторское определение баланса между семьёй и работой позволяет провести чёткую грань между понятиями семья-работа и «личная жизнь- работа».

Для достижения цели исследования, необходимо также систематизировать теории, описывающие взаимосвязь семейной и трудовой деятельности для разработки методологии измерения показателя баланса семья-работа.

ГЛАВА 2. БАЛАНС СЕМЬЯ-РАБОТА: МЕТОДОЛОГИЯ ИЗМЕРЕНИЯ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

2.1. Методологические аспекты формирования показателя баланса семья-работа

Конкретные теории, объясняющие взаимосвязи между работой и семьей, возникли в экономической науке на основе эмпирических исследований, среди которых наиболее известными являются следующие:

1. Теория сегментации.

В основу данной теории, выдвинутой Blood и Wolf [Blood & Wolf, 1960], была заложена идея о том, что работа и реализация семейных обязанностей не связаны друг с другом. Результаты исследования, проведенного среди представителей рабочих специальностей, показали, что неудовлетворенность сферой деятельности влечет за собой четкое разделение между семьей и работой. Однако, более поздние работы таких ученых как Burke, Greenglass [Burke, Greenglass, 1987], Voydanoff [Voydanoff, 1987], опровергли данную теорию, подтвердив гипотезу о том, что изучаемые категории являются близко связанными сферами человеческой жизни на основе исследования работников среднего класса.

2. Теория компенсаций.

В основе данной теории лежит предположение о том, что отсутствие успешного развития на работе будет компенсироваться большей реализацией индивида в семье, и наоборот [Lambert, 1990]. Сторонник данной теории Piotrkowski [Piotrkowski, 1979] в своих работах также отмечал, что для людей в целом характерно отношение к семье как институту, который позволяет «укрыться» от возникающих проблем. Исследования [Edwards, Rothbard, 2000], [Lambert, 1990], [Champoux, 1978] позволили также подтвердить теорию о том, что индивид пытается уменьшить свое участие в деятельности, не приносящей ему удовольствия, при этом стремясь реализовать в другой сфере.

3. Теория интеграции

Предпосылкой модели интеграции, разработанной Lambert в 1990 году, является идея о том, что следует уделять больше внимания выявлению различных процессов, которые связывают работу и дом [Lambert, 1990]. Изучение сложных взаимосвязей между работой и семьей, в частности, формирование представлений о том, каким образом эти процессы пересекаются, позволили сделать вывод о том, что существуют ситуации, когда рабочие и семейные роли настолько тесно переплетены, как, например, среди работников семейных предприятий, что они практически неотличимы друг от друга и разграничить их не представляется возможным.

4. Теория конфликтов

Изучение баланса через парадигму конфликтности сторон, когда возникают высокие требования к исполнению своих обязательств, легло в основу теории конфликтов [Greenhaus, Beutell, 1985]. Ученые выявили три фактора, провоцирующих возникновение конфликта между работой и семьей: время, степени напряженности, поведение. Так, существенная временная нагрузка при реализации в работе, например, может приводить к негативным последствиям в семье, и наоборот, ровно, как и высокая степень напряженности в одной из категорий, влияет на производительность в другой, а значит роли становятся малосовместимы. Конфликт, основанный на поведении, происходит, когда поведенческие стили в исполняемых ролях разнятся: например, властный характер, который возможно полезен для продвижения по карьерной лестнице, может быть неприемлем в семье.

Ранние исследования рассматривали конфликт между работой и семьей главным образом как одномерную конструкцию, однако, более поздние исследования [Frone et al., 1992] говорят о том, что он носит взаимный характер, поскольку работа может мешать семье (конфликт между работой и семьей) и семья может мешать работе (конфликт между семьей и работой).

5. Теория ролей

В основе теории ролей лежат труды таких ученых как Barnett & Baruch

[Barnett, Baruch, 1985], которые исследовали психологическое расстройство женщин, совмещающих одновременно разные роли: мать, жена, а также занятая, имеющая оплачиваемую работу. Данное исследование позволило сделать вывод о том, что баланс есть ни что иное, как разность вознаграждения за труд за вычетом беспокойности, связанной с исполнением семейных ролей.

Данная теория получила развитие в более поздних работах [Marks & MacDermid, 1996], которые считают, что баланс ролей имеет два направления, подвержен влиянию когнитивных процессов самого индивида и зависит от социально-психологической обстановки вокруг. Положительный баланс формируется при условии, если человек с одинаковой отдачей реализует себя в различных ролях, при высоком уровне уважения со стороны окружающих. Отрицательный – в том случае, если выполнение какой-либо роли происходит в условиях критики и несправедливости.

6. Теория границ

В основе данной теории лежит гипотеза, выдвигаемая [Clark, 2000], о том, что существуют границы между рабочей и семейной жизнью, которые могут быть как физическими, так и психологическими. В соответствии с этой теорией, способность к созданию прозрачных и гибких границ между работой и семейной жизнью человека будет влиять на уровень возможного сочетания или противоречий между данными областями: чем более индивид открыт к возможностям для стирания данных границ, тем больше у него шансов для достижения баланса. Однако, такие границы могут быть подвержены изменениям и на баланс между работой и жизнью, безусловно, будет влиять и общий уровень удовлетворенностью жизнью [Clarke et al., 2004].

7. Теория побочного эффекта.

Данная теория является наиболее широко распространённой в последнее время. Ее основоположники [Belsky et al., 1985], [Kelly, Voydanoff, 1985], [Piotrkowski, 1979], [Piotrkowski, Crits-Christoph, 1981], [Belsky et al., 1985] [Crouter, 1984], [Xu, 2009] в своих работах в ходе эксперимента рекомендовали

работниками переносить способности, навыки и эмоции из рабочей жизни в семейную и, наоборот. Результаты данных исследований позволили сделать вывод о том, что такой перенос может влиять на баланс между изучаемыми категориями как положительно, так и отрицательно: 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.

Систематизация теорий баланса семья-работа представлена в таблице 2.1.

Таблица 2.1. Систематизация теорий баланса семья-работа

Название теории	Содержание	Авторы
Теория сегментации	Работа и личная жизнь не связаны друг с другом	Blood & Wolf (1960)
Теория компенсаций	Отсутствие успешного развития на работе будет компенсироваться большей реализацией индивида в семье и наоборот	Пиотровский (1979), Edwards & Rothbard, (2000), Lambert (1990), Champoux (1978)
Теория интеграции	Рабочие и семейные роли настолько тесно переплетены, что они неотличимы друг от друга у работников семейных предприятий	Lambert (1990)
Теория конфликтов	Постулирует отрицательную связь между работой и семьей. В частности, использование ограниченных ресурсов (времени, энергии или внимания) в одной области жизни (например, работе) уменьшает доступность этих же ресурсов для использования в другой области жизни (например, семье).	Greenhaus, Beutell (1980,1985).
Теория ролей	Формирование баланса зависит от вовлеченности в реализации своих ролей, а также зависит от окружающей оценки, и определяется как разность вознаграждения за труд за вычетом обеспокоенности, связанной с исполнением семейных ролей.	Barnett & Baruch (1985) Marks & MacDermid (1996)
Теория границ	Существуют границы между рабочей и семейной жизнью, при этом чем более индивид открыт к возможностям для стирания данных границ, тем больше у него шансов для достижения баланса.	Clark (2000) Clarke et al. (2004).
Теория побочного эффекта	Достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой, и наоборот – проблемы в одной сфере деятельности могут приводить к негативным последствиям в другой.	Piotrkowski, (1979); Piotrkowski, Crits-Christoph, (1981); Crouter (1984); Belsky, Perry-Jenkins, Crouter (1985); Kelly, Voydanoff (1985); Xu (2009)

Очевидно, что значительное количество научных работ (табл.2.1.), посвящённых проблемам исследования баланса семейных обязательств и трудовой мотивации, свидетельствуют о большом научно-практическом интересе к этой теме.

Основываясь на данных исследованиях, в 2003 М. Frone была разработана модель баланса семья – работа, представляющая собой взаимосвязь направления влияния между данными категориями и тип эффекта, который между ними возникает (рис.2.1)

		Тип эффекта	
		Отрицательное влияние	Положительное влияние
Направление влияния	Работа-семья	Работа отрицательно влияет на семью	Работа положительно влияет на семью
	Семья-работа	Семья отрицательно влияет на работу	Семья положительно влияет на работу

Рисунок 2.1. Тип эффекта и направление влияния

Согласно данной модели, существует 4 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 [Cegarra-Leiva et al.,2012], [Wayne et al,2004], [Greenhaus & Powell, 2006], [Hammer et al., 2005], [Carlson et al., 2006], 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 формирует большую удовлетворенность работой, а также приносит дополнительные выгоды работодателю.

В работе Wayne, Butts, Casper, and Allen [Wayne, Butts, Casper, Allen, 2017] на основе анализа ранее проведённых эмпирических исследований и теорий, были выделены четыре концептуальных типа баланса. Основываясь на четырёхступенчатой модели Frone M., авторы предположили, что в первую очередь баланс существует, когда конфликт между работой и семьей отсутствует или присутствует в равной степени вместе с положительным эффектом от данного взаимодействия - тип баланса с дополнительными эффектами.

Основываясь на теории ролей [Marks & MacDermid, 1996], авторы утверждают, что более низкий уровень конфликта в сочетании с более высоким уровнем положительного эффекта при реализации своих ролей вызывает более высокий баланс. И наоборот, более высокий конфликт с более низким уровнем положительного эффекта означает отсутствие баланса. Данный тип называется балансом с мультипликативным эффектом.

Как уже отмечалось ранее в работе, расширение понятия баланса произошло сравнительно недавно, когда под ним стали подразумевать не только степени конфликтности между изучаемыми категориями, но и общую оценку совмещения работы и семейных ролей, включающую в себя показатели эффективности и удовлетворённости от реализации ролей. Опираясь на данное расширение, в работе Wayne, Butts, Casper, Allen [Wayne, Butts, Casper, Allen, 2017] выделен третий тип баланса, который характеризуется индивидуальной удовлетворённостью от реализации семейных и рабочих ролей. В основе данного типа баланса лежит теория побочного эффекта, где было выявлено, что положительные успехи на работе или в семье, дают такой же эффект при выполнении семейных или рабочих ролей, соответственно.

Эффективный баланс, как четвёртый тип, характеризуется высокой оценкой индивида своего баланса, который помимо удовлетворённости соотношением рабочих и семейных фикций, также положительно отражается и на результатах деятельности.

Таким образом, проведённые исследования доказали, что: существует взаимосвязь между трудовыми и семейными функциями; отсутствие баланса между работой и семьей приводит к низкой производительности труда; наличие баланса между работой и личной жизнью даёт большую удовлетворенность работой, а также приносит дополнительные выгоды работодателю; чем больше времени индивид уделяет выполнению семейных ролей, тем выше его качество жизни, а также меньшая степень конфликтности между категориями.

Несмотря на высокий интерес учёных к изучению баланса между работой и семьей, по-прежнему отсутствует единая система его измерения. Основные подходы в области определения критериев показателя баланса между работой и семьей можно разделить на три основные группы: методы субъективной оценки, компонентные подходы, подход, основанный на измерении ролевого участия.

Оценка баланса с помощью метода субъективной оценки представлена в работах Carlson, Grzywacz, Zivnuska [Carlson, Grzywacz, Zivnuska, 2009], Voydanoff [Voydanoff, 2005], суть которого заключается в определении баланса через систему индивидуальных общих оценок равновесия между семьей и работой.

Наиболее актуальным является компонентный подход, который основан на оценивании разницы между конфликтом, возникающим при совмещении ролей, и выгод, которые также возникают в результате данного взаимодействия [Frone, 2003; Grzywacz & Carlson, 2007].

При этом, также необходимо выделить исследование Greenhaus [Greenhaus et al., 2003] в области определения показателя баланса семья-работа, который понимается учёными как «равная степень индивидуальной вовлеченности и удовлетворённости от выполнения своих трудовых и семейных ролей». В рамках исследования авторами работы было предложено измерять баланс через ролевое участие методом оценки временных и психологических затрат на реализацию семейных и рабочих ролей. Под

балансом временных затрат в данном исследовании подразумевается удовлетворённость от распределения времени индивида на работу и семью, а под балансом психологических затрат - удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности.

Вопросы распределения времени между рабочей деятельностью и домашними обязательствами в рамках экономики труда раскрываются в теории распределения времени Becker [Becker,1995]. В отличие от простой модели предложения труда, где все время индивида подразделяется на время работы и время досуга, а решение о том, выходить ли на рынок труда зависит от максимизации полезности с точки зрения приобретаемых благ, теория Беккера гласит, что все время индивида должно включать в себя также часы, отведённые на выполнение домашних обязанностей, а также делает акцент на том, что домохозяйство стремится максимизировать не производство благ, а полезность всех членов домашнего хозяйства.

Рассматриваемая теория, может быть модифицирована применительно к балансу между работой и семьей. Во времена разработки модели решение индивида о выходе на рынок труда было положительным, если рыночная отдача превышала отдачу от производства. При этом производственные возможности напрямую коррелировали с тем, где физически находится индивид, а значит, если всё располагаемое время человек работает дома, то он не может производить на рынке единицу товара, как и выполняя оплачиваемые трудовые функции, возможность для производства в домашнем хозяйстве стремилась к нулю.

В современных условиях существует значительно большее количество факторов, помимо ставки заработной платы, которые могут оказывать влияние на решение о выходе на рынок труда. Так, по данным международной стаффинговой группы ANCOR несмотря на то, что лидирующие позиции по результатам многолетних исследований при выборе работы все-таки играет зарплатный фактор, в последние годы, а особенно в период удалённой работы, всё большую роль приобретают также «гибкие» факторы, оказывающие

влияние на выбор места работы, как забота о сбалансированности жизненных сфер работника.

Глобальные процессы цифровизации приводят к стиранию границ между работой и личной жизнью. Хранение рабочей информации в сети и быстрый доступ к ней даёт возможность работникам осуществлять свои трудовые обязательства на цифровом рабочем месте, не присутствуя в офисе [Smit, Maloney, Maertz, Montag-Smit, 2016]. В условиях пандемии Covid-19 работники вынужденно оказались в условиях принудительной удаленной работы, что безусловно подтверждает абсолютное стирание границ между временем на работу и домашнее хозяйство. Таким образом, в современных условиях стирание временных границ в процессе выполнения этих функций даёт больше возможностей для выхода на рынок труда наиболее уязвимым группам населения, появляются возможности для удаленной работы и одновременно большее количество времени для выполнения семейных функций для занятых на рынке труда, но может возникнуть и обратный эффект, когда рабочий день сотрудника значительно растягивается во времени. В этой связи, в показатель баланса семья-работа важно включать не просто распределение времени на трудовые и семейные функции, но и удовлетворённость конкретного работника от распределения его деятельности во времени.

Систематизация и анализ результатов исследований, представленных в данной работе, позволили сформировать систему показателей, которые должны быть включены в оценку баланса между семьёй и работой. Так, авторами данного исследования, предлагается оценивать баланс с помощью четырёх основных компонентов:

1. уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, то есть участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств и/или наоборот;

2. уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, когда достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой, и наоборот;
3. удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности;
4. баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду выполнению как рабочих, так и семейных функций.

Представленная методика объединяет ранее существовавшие подходы к определению баланса через методы субъективной и компонентной оценки, модернизирует и расширяет систему показателей, используемых в исследовании Greenhaus [Greenhaus et al., 2003], с учётом оценки распределения времени.

Основываясь на авторской четырехкомпонентной модели измерения баланса семья-работа, автором данной работы, предлагается провести исследование баланса между работой и семьей на примере фокус-группы в Российской Федерации среди занятого населения, имеющего семьи, а также выявить ключевые факторы, оказывающие влияющие на баланс семья-работа в РФ. Исследование предполагает проведение предварительного анализа ключевых социального-экономических показателей рынка труда и практик, реализуемых компаниями и другими странами для успешного достижения баланса.

2.2. Баланс семья-работа: межстрановое сопоставление

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) в 2011 году, после долгой и активной поддержки политик правительств по улучшению условий в различных странах, разработала «Индекс лучшей жизни», в основе которого лежат 11 базовых аспектов, в том числе показатель баланса работы и личной жизни среди 34 стран-участников организации. В основе индикатора лежат оценки респондентов по двум показателям: доля сотрудников, уделяющих работе более 50 часов в неделю, а также время, посвящённое отдыху и уходу за собой. Рейтинг стран по уровню занятых со сверхурочной работой представлен на рисунке.



Рис.2.2. Рейтинг стран по уровню занятых со сверхурочной работой в 2019 г.

Источник: Составлено автором на основе данных с сайта: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/work-life-balance-ru/>

Результатами многих исследований подтверждается, что наличие сверхурочной работы отрицательно влияет на состояние здоровья, возникают угрозы безопасности труда, повышается уровень психологического стресса работника, а значит возможности для достижения сбалансированности могут снижаться. Данные о времени, затрачиваемом работниками на сверхурочную занятость в России, показали, что работа более 50 часов в неделю присутствует лишь у 0,14% опрошенных, что является лучшим показателем среди анализируемых стран.

Характеристикой показателя сбалансированности Индекса лучшей жизни является также и количество доступного личного времени.

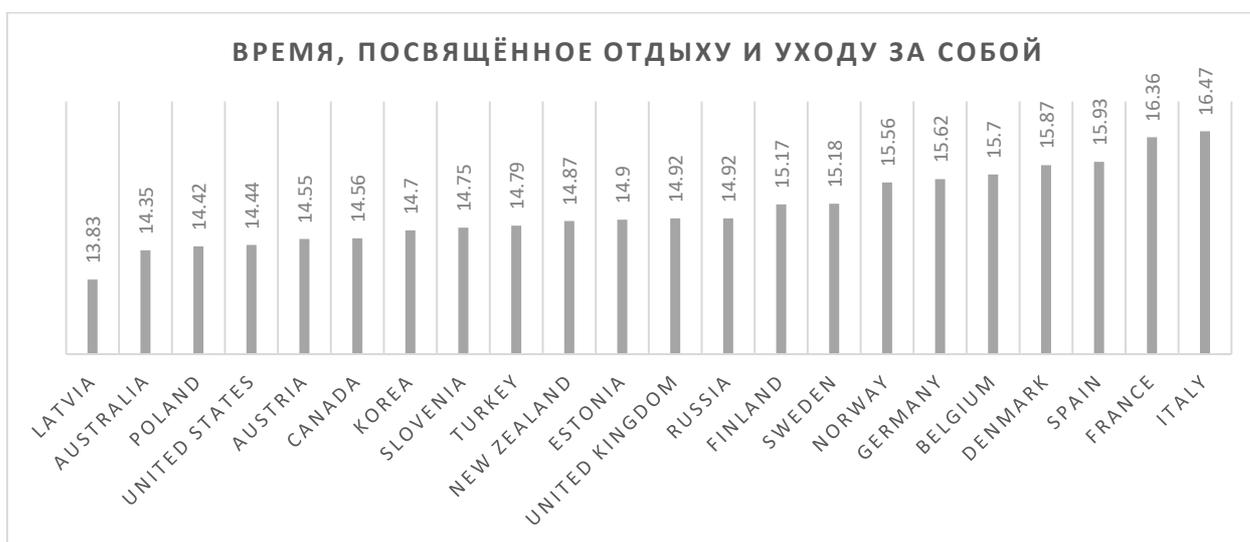


Рис.2.3. Рейтинг стран по показателю времени, посвящённого отдыху и уходу за собой

Источник: Составлено автором на основе данных с сайта: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/work-life-balance-ru/>

По данному показателю Россия находилась на 12 месте в 2019 году, на 9 – в 2020 г. В среднем, занятое население склонно уделять 14,92 часа на отдых, сон, уход за собой и близкими, что в целом можно определить как медианный показатель среди представленных стран.

В 2019 среди стран-участников ОЭСР лидерами по показателю работа/отдых стали: Нидерланды, Италия, Дания, Испания, Франция, Литва, Норвегия, Бельгия, Германия, Швеция, Швейцария, и на 12 месте - Россия. Меры поддержки баланса со стороны государства в странах, занимающих первые места по уровню баланса, представлены в таблице 2.2.

Таблица 2.2. Данные о программах поддержки занятых с семейными обязательствами в странах европейского союза

Страна	Меры поддержки
Нидерланды	Неполный рабочий день для женщин с детьми
Италия	Бесплатные услуги по уходу и развлечению для детей в возрасте от 4 до 12 лет
Дания	Программа «ФлексДжобс» (Flexjobs) - неполный рабочий день по запросу Непрерывный цикл поддержки для семей с детьми: выплаты, дополнительные отпуска, короткая рабочая неделя (37 часов)
Франция	Активное участие отцов в заботе о детях: пособия, отпуск до 6 месяцев

Страна	Меры поддержки
Бельгия	Проект «совместного» рабочего места в офисах, работа на дому, ориентация на результат в работе
Германия	Меморандум «Семья как фактор успеха»: равноправие мужчин и женщин, вакансии со свободным графиком и сокращение полного рабочего дня как для матерей, так и для отцов
Швеция	Электронный ресурс «Мои страницы»: получение льгот, больничных в онлайн формате
Швейцария	Увеличение числа мест в учреждениях по уходу за детьми за счёт системы ваучеров

Составлено автором на основе данных с сайта: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/work-life-balance-ru/>

Данные о программах поддержки занятых с семейными обязательствами в странах европейского союза в целом не представляют новизны и для нашей страны - большинство из них успешно реализуются в России, что также позволяет занимать лидирующие позиции в рейтинге.

Анализ показателя баланса личной жизни и работы по годам в России представлен на рисунке.

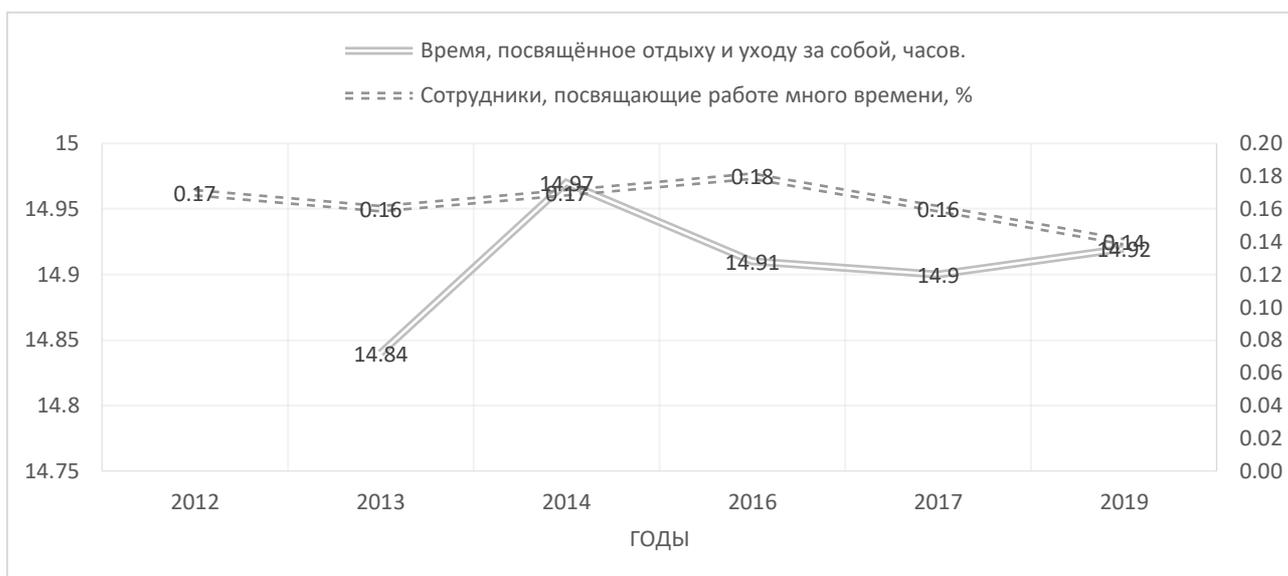


Рис.2.4. Баланс личной жизни и работы по годам в России

Источник: Составлено автором на основе данных с сайта: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/work-life-balance-ru/>

Можно заметить, что в стране стабильно снижается доля сотрудников, работающих внеурочно, и повышается время, уделяемое личной жизни, что позволяет Российской Федерации входить в топ 10 стран с лучшими условиями для совмещения работы и личной жизни.

В России сейчас проводится активная политика по созданию благоприятных условий для достижения баланса - реализуются

государственные программы, такие, как «Содействие занятости населения», «Социальная поддержка граждан» и ряд других. В связи с этим, проведение исследования баланса между рабочими и семейными функциями предопределяет необходимость комплексного анализа основных социально-экономических показателей, влияющих как на рынок труда, так и на социальную сферу. Одним из инструментов достижения высокого уровня экономического и социального развития страны являются государственные расходы, необходимые для поддержания достойного уровня жизни населения и достойных условий труда.

2.3. Социально-экономические основы поддержки баланса семья-работа в России: анализ государственных расходов и программ

Для того, чтобы дать объективную характеристику государственных расходов Российской Федерации, необходимо провести их комплексный количественный и качественный анализ по сущности и структуре, направлениям финансирования, размеру в ВВП.

Основным плановым документом, в котором отражаются цели и задачи осуществления государственных расходов, а также их направления и объем, является закон о федеральном бюджете, формируемый, в свою очередь, на основе целого комплекса стратегических документов, в частности: Долгосрочной бюджетной стратегии РФ на период до 2030 года; Прогноза долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года; Основных направлений денежно-кредитной политики, а также стратегических целей развития страны, сформулированных в указах и Посланиях Президента РФ Федеральному Собранию РФ в части бюджетной политики.

Структура государственных расходов, осуществляемых из федерального бюджета за 2019-2020 годы по отношению к общей сумме расходов федерального бюджета по разделам классификации расходов бюджетов представлена в таблице 2.3.

Таблица 2.3. Функциональная структуры государственных расходов Российской Федерации

Наименование	2019 год		2020 год		2020/2019
	Исполнено, млрд.руб.	% к итогу	Исполнено, млрд.руб.	% к итогу	Изменение
Общегосударственные вопросы	1 363,5	7,49	1 507,7	6,61	110,57
Национальная оборона	2 997,4	16,46	3 168,8	13,89	105,72
Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	2 083,2	11,44	2 226,6	9,76	106,88
Национальная экономика	2 827,1	15,52	3 483,9	15,27	123,23
Образование	826,5	4,54	956,9	4,19	115,77

	2019 год		2020 год		2020/2019
Здравоохранение	713,0	3,91	1 334,4	5,85	187,16
Социальная политика	4 882,8	26,81	6 990,3	30,63	143,16
Обслуживание государственного и муниципального долга	730,8	4,01	784,2	3,44	107,31
Межбюджетные трансферты общего характера бюджетам бюджетной системы Российской Федерации	1 003,1	5,51	1 395,9	6,12	139,15
Иные	787,08	4,32	973,00	4,26	123,62
Всего	18214,52	100,00	22821,55	100,00	125,29

Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы

В структуре общего объёма расходов федерального бюджета наибольший удельный вес занимают расходы на социальную политику и национальную оборону. Их удельный вес в расходах федерального бюджета в 2019 году составил 26,1% и 16,5%, в 2020 году – 30,6% и 13,9%, соответственно (таблица 2.3).

На рис. 2.5. представлен укрупнённый анализ структуры государственных расходов, позволяющий оценить приоритеты государства при осуществлении расходов в 2019 и 2020 году.

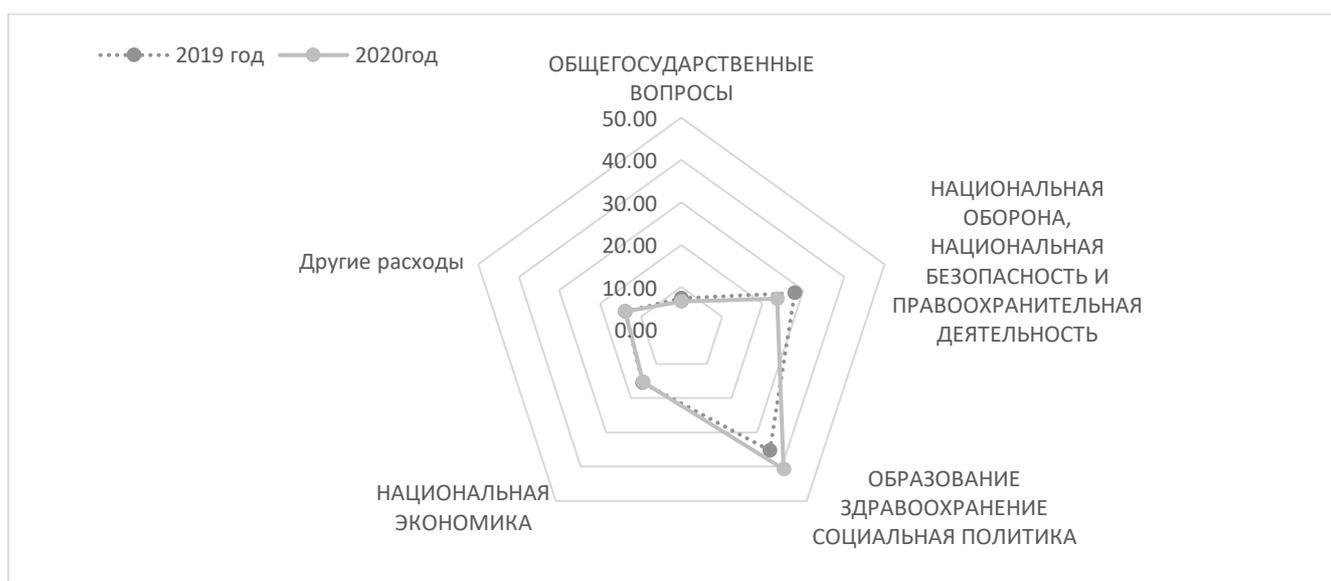


Рис.2.5. Анализ структуры государственных расходов, осуществляемых из средств федерального бюджета РФ в 2019-2020 гг.

Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы

На представленной диаграмме можно увидеть, что в целом структура государственных расходов не претерпела существенных изменений. Основную долю (около 40%) будут составлять расходы, направляемые на социальную защиту граждан и оказание социально-значимых услуг (социальную политику, образование, здравоохранение, культуру, охрану окружающей среды). Устойчивую долю (более 7%) общих государственных расходов составляют расходы, связанные с обеспечением государственного управления.

Расходы на национальную оборону и обеспечение национальной безопасности постепенно уменьшаются (с 27,9% в 2019 году до 23,6% в 2020 году). До 2020 года данный вид расходов стабильно рос, это было связано с необходимостью решения задач по модернизации Вооруженных Сил и укреплению обороноспособности страны.

Существенное место по объему расходов также занимает раздел «Национальная экономика», включающий, в том числе, расходы на развитие инфраструктуры, поддержку экономического роста и диверсификацию структуры экономики. Доля этих расходов несколько уменьшилась в сравнении с 2019 годом - с 15,52% до 15,27%.

Федеральный бюджет, в части государственных расходов, в 2019 – 2020 годах был реализован не только по функциональным направлениям их осуществления, но и в программной структуре – на основе 43 государственных программ (см. таблицу 2.4.)

Таблица 2.4. Программная структура государственных расходов

Наименование	2019	% к итогу	2020	% к итогу
Новое качество жизни (10 программ)	2631,51	14,45	4811,06	21,08
Инновационное развитие и модернизация экономики (19 программ)	3274,61	17,98	3927,43	17,21
Обеспечение национальной безопасности (5 программ)	2381,40	13,07	2544,52	11,15
Сбалансированное региональное развитие (6 программ)	1172,32	6,44	1542,38	6,76

Наименование	2019	% к итогу	2020	% к итогу
Эффективное государство (3 программы)	1741,15	9,56	1721,36	7,54
Итого программная часть государственных расходов	11200,98	61,49	14546,75	63,74
Всего государственных расходов в федеральном бюджете	18214,52	х	22821,55	х

Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы

Представленные бюджетные данные в таблице 2.4., показывают, что расходы федерального бюджета на реализацию 43 госпрограмм в 2019 году составляли 11200,98 млрд. рублей, в 2020 году – 14546,75 млрд. рублей. Доля программных расходов федерального бюджета постепенно увеличивалась – с 61,49% в 2019 г. до 63,74% в 2020 г. (см. рис.2.6.).

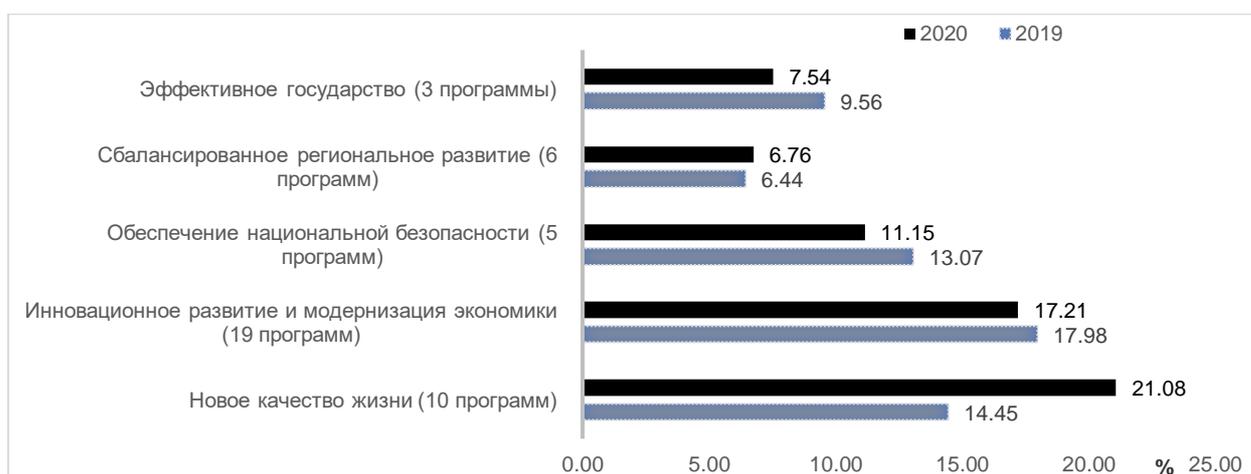


Рис.2.6. Изменение структуры государственных расходов программного характера

Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы

Наибольший удельный вес в общем объеме расходов на реализацию государственных программ составляют программы, включенные в направления «новое качество жизни» и «инновационное развитие и модернизация экономики». Доля расходов по социальным программам активно увеличивалась с 14,45% в 2019 г. до 21,08% к 2020 году. Приоритет также уделяется программам инновационного развития, доля которых составляла 17,9% в 2019 г. и 17,2% в 2020 году. Также следует обратить

внимание на постепенный рост расходов по госпрограммам по направлению обеспечения сбалансированного регионального развития, доля которых возросла с 6,44% в 2019 году до 6,76% в 2020 году.

Таким образом, обобщённый анализ динамики и структуры государственных расходов, предусмотренных за счёт средств федерального бюджета, показал, что основным приоритетом государственной политики в последние годы остаются: социальная политика, обеспечение национальной безопасности, а также инновационное развитие и модернизация экономики.

Для изучения стимулов, создаваемых государством для достижения баланса между работой и семейными обязательствами, представляется актуальным провести качественный, углублённый анализ приоритетных направлений государственных расходов по направлению «Новое качество жизни», в состав которого входят в том числе программы, призванные содействовать занятости и социальному развитию в целом.

Таблица 2.5. Структура государственных расходов по направлению «Новое качество жизни»

	2019 г., млн.руб.	% к итогу	2020 г., млн.руб.	% к итогу	Темп прироста в 2020 г.,%
«Развитие здравоохранения»	551615,80	20,96%	1 119 421,10	23,27%	102,93%
«Развитие образования»	197957,70	7,52%	266 143,20	5,53%	34,44%
«Социальная поддержка граждан»	1321671,90	50,22%	2 568 381,90	53,38%	94,33%
«Доступная среда»	54056,40	2,05%	58 783,00	1,22%	8,74%
«Обеспечение доступными комфортным жильём и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»	195093,40	7,41%	312 400,70	6,49%	60,13%
«Содействие занятости населения»	63657,90	2,42%	209 899,00	4,36%	229,73%
«Развитие культуры»	123536,30	4,69%	137 238,20	2,85%	11,09%
«Охрана окружающей среды»	43204,20	1,64%	68 730,60	1,43%	59,08%
«Развитие физической культуры и спорта»	78195,70	2,97%	67 227,40	1,40%	-14,03%
«Реализация государственной национальной политики»	2520,70	0,10%	2 833,80	0,06%	12,42%
Всего по направлению "Новое качество жизни"	2 631 510,00	100,00%	4 811 058,90	100,00%	82,83%

Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы

Представленные бюджетные данные в таблице 2.5. показывают, что наибольший удельный вес в общем объёме расходов на реализацию направления «Новое качество жизни» составляют программы: «Социальная поддержка граждан» и «Развитие здравоохранения», расходы на которые составляли в 2019 - 2020 годах от 50% до 53% и от 21% до 20%, соответственно.

В 2020 году значительное увеличение программного финансирования было реализовано в области содействия занятости населения более, чем на 229,7%, здравоохранения – 102,93%, социальной поддержки граждан – на 94,33%.

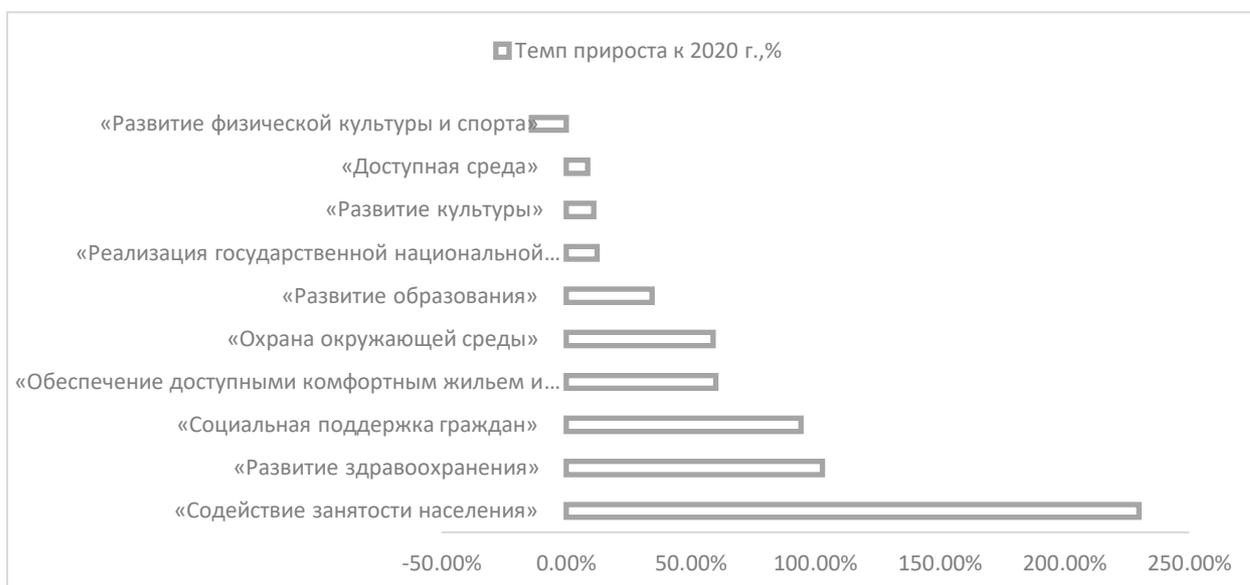


Рис.2.7. Изменения государственных расходов по направлению «Новое качество жизни» в 2019-2020 гг.

Источник: составлено автором, данные об исполнении федерального бюджета за 2019-2020 годы

Для достижения баланса между семейными обязательствами и работой важно реализовывать меры по развитию рынка труда. Расходы бюджета на программу «Содействие занятости населения» в 2020 году составили 209,9 млрд. руб., что практически в 3 раза больше, чем в 2019 г. (рис.2.7). Резкий рост расходов на программы по поддержке занятости населения связан с тяжёлой эпидемиологической обстановкой в стране в связи с широким распространением вируса Covid-19, предотвращение распространения

которого обусловило необходимость введения самоизоляции и вынужденного перехода на удалённый режим работы с сохранением заработных плат в 2020, что спровоцировало рост безработицы в стране.

При этом, наиболее значимым направлением социально-ориентированных государственных расходов является реализация социальной политики, меры которой направлены на обеспечение функционирования организаций и учреждений, оказывающих социальные услуги гражданам, реализацию социальных обязательств государства, в т.ч. по пенсионному обеспечению, на социальную защиту граждан с ограниченными возможностями, детей, оставшихся без попечения родителей, безработного населения и др.

В основу формирования расходов на социальную политику положен ряд государственных программ, характеристики которых представлены на рисунке 2.8.

1. Социальная поддержка граждан - всего, в т.ч. по подпрограммам:	2. ДОСТУПНАЯ СРЕДА - всего, в т.ч. по подпрограммам:	3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ - всего, в т.ч. по подпрограммам:
Подпрограмма 1. Обеспечение мер социальной поддержки отдельных категорий граждан	Подпрограмма 1. Обеспечение условий доступности приоритетных объектов и услуг в приоритетных сферах жизнедеятельности инвалидов и других маломобильных групп населения	Подпрограмма 1. Активная политика занятости населения и социальная поддержка безработных граждан
Подпрограмма 2. Модернизация и развитие социального обслуживания населения	Подпрограмма 2. Совершенствование системы комплексной реабилитации и абилитации инвалидов	Подпрограмма 2. Развитие институтов рынка труда
Подпрограмма 3. Обеспечение государственной поддержки семей, имеющих детей	Подпрограмма 3. Совершенствование государственной системы медико-социальной экспертизы	Подпрограмма 5. Безопасный труд
Подпрограмма 4. Повышение эффективности государственной поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций		
Подпрограмма 6. Старшее поколение		
Подпрограмма 7. Обеспечение условий реализации государственной программы Российской Федерации "Социальная поддержка граждан"		

Рис.2.8. Государственные программы по направлению «Социальная политика»

Источник: составлено автором

Преобладающая часть мероприятий государственной программы «Социальная поддержка граждан» нацелена на реализацию текущих направлений деятельности Министерства труда и социального развития России и предусматривает продолжение финансирования, сложившейся на федеральном уровне, системы социальной поддержки населения, которая не в

полной мере является инструментом реализации стратегических целей государства в социальной сфере.

В целом, необходимо отметить, что задачи реализации социальной политики остаются наиболее актуальными для государства, а социально-ориентированные направления государственных расходов – наиболее приоритетными. В то же время, достижение баланса семья-работа и связанное с ними повышение уровня и качества жизни населения напрямую зависит от эффективного развития рынка труда.

2.4. Обзор основных показателей рынка труда и демографии в России как основа баланса

Для того, чтобы дать объективную характеристику текущего состояния баланса между семейными обязательствами и работой, необходимо провести комплексный количественный и качественный анализ основных социально-экономических показателей рынка труда и занятости на макроуровне в их взаимосвязи с наличием у работников брачных отношений. На рисунке 2.9. представлены данные, характеризующие изменение численности населения, занятых и безработных за период с 2015 по 2020 годы.

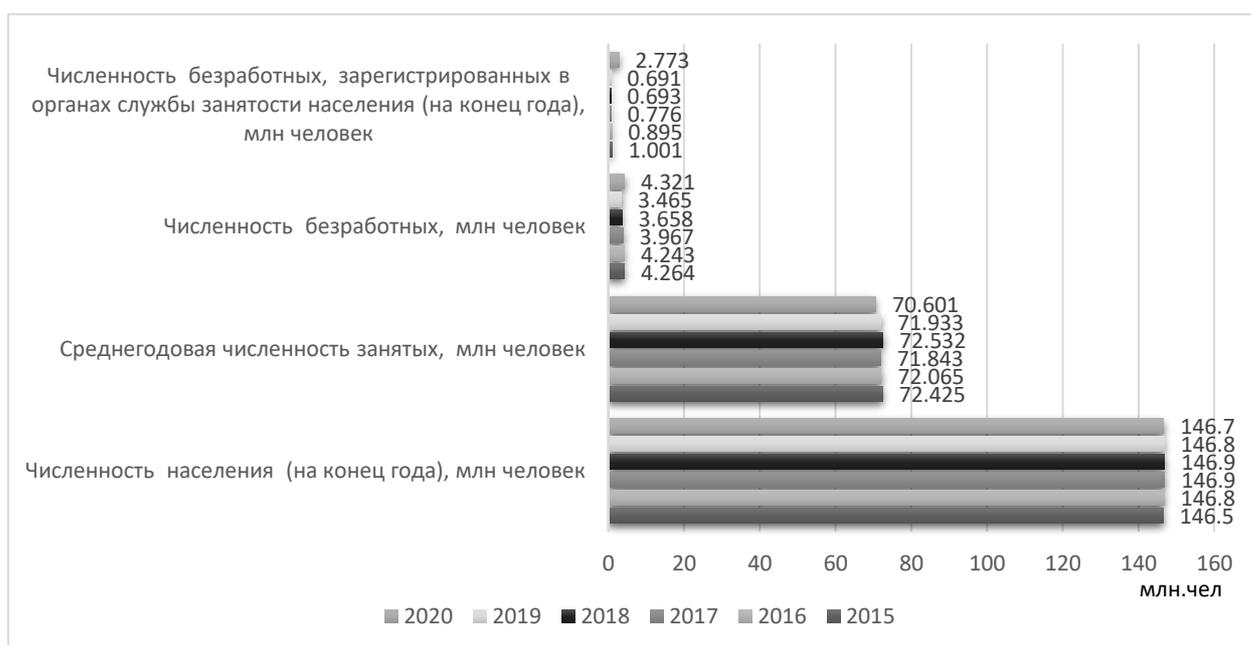


Рис.2.9. Численность населения, занятых и безработных за период с 2015 по 2020 годы

Источник: составлено автором по данным Росстата

Основываясь на данных Росстата, было выявлено, что за последние 5 лет численность населения Российской Федерации стабильно увеличивается небольшими темпами, за исключением 2020 года, когда во всем мире была пандемия Covid-19. Динамика изменений основных показателей, характеризующих рынок труда, говорит о том, что до пандемии среднегодовое количество занятых и безработных снижалось. Однако, по данным за 2020 год общая численность безработных выросла на 25%, а численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения - на 301%, что

является последствиями мер, проводимых государством по снижению количества заболевших Covid-19, когда все работники были вынуждены перейти в формат удалённой занятости с полным сохранением заработной платы, что привело к резкому всплеску сокращений.

Одним из показателей, характеризующим современное состояние рынка труда страны является занятость населения.



Рис.2.10. Доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15-72, %

Источник: составлено автором по данным Росстата

Было выявлено, что в России доля занятых лиц в общей численности населения в возрасте 15-72 лет стабильно увеличивалась начинаясь с 2009 года, однако в 2017 году произошло снижение данного показателя на 6,2%, что является последствием кризисного периода. Лидерами среди видов экономической деятельности в 2018-2019 гг. по показателю среднегодовой численности занятых являются торговля оптовая и розничная, обрабатывающие производства, строительство и образование. Среди занятых более 35,4% имеют высшее образование [Разумова, Серпухова, 2019].

Анализируя изменения в составе занятых по полу было выявлено, что наибольшей разрыв по количеству занятых мужчин и женщин было в 2017 году и составило 2074 тыс. чел., что на 14% больше, чем в 2020 году (рис.2.11).

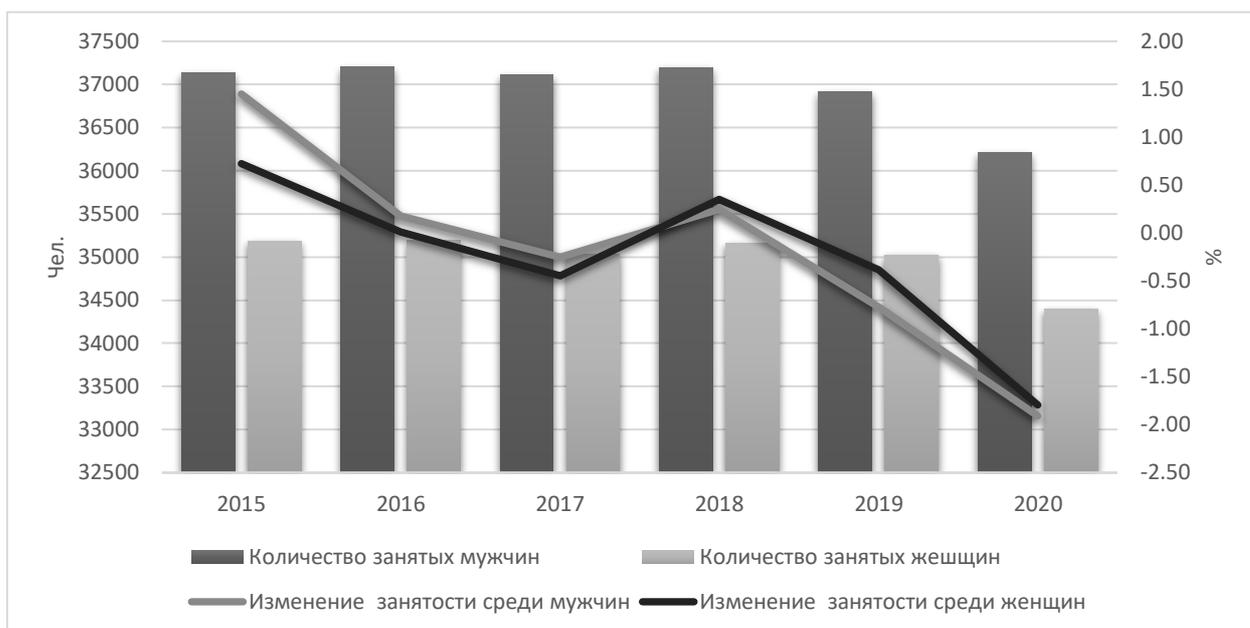


Рис.2.11. Изменения в составе занятых по полу в период с 2015 по 2020 гг.
Источник: составлено автором по данным Росстата

Численность занятых мужчин и женщин снижается с 2018 года на 2,66% и 2,17%, соответственно. При этом, важно отметить, что в 2018 году прирост количества занятых женщин по сравнению с предыдущим годом впервые за 5 лет оказался больше, чем среди мужчин и составил 0,35%.

Численность занятых по полу и занятиям в 2020 году представлена на рисунке 2.12.



Рис.2.12. Численность занятых по полу и занятиям в 2020 году
Источник: составлено автором по данным Росстата

Наибольшее количество занятых являются специалистами высшего уровня квалификации – более 18 тыс. чел., при этом количество женщин в данной категории на 70% больше, чем количество мужчин. Превышение числа женщин над мужчинами наиболее ярко выражено среди работников, занятых подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием. В 2020 году разница составляла более 350%. Статистика показывает, что преобладание работников мужского пола более всего распространено среди операторов производственных установок и машин, сборщиков и водителей, а также среди квалифицированных рабочих промышленности, строительства, транспорта и рабочих родственных занятий.

Оценка достойного труда в нашей стране, с точки зрения наличия равных возможностей для мужчин и женщин, основывается на анализе показателя профессиональной сегрегации и данных о разрыве в заработной плате по половому признаку [Разумова, Серпухова, 2019].

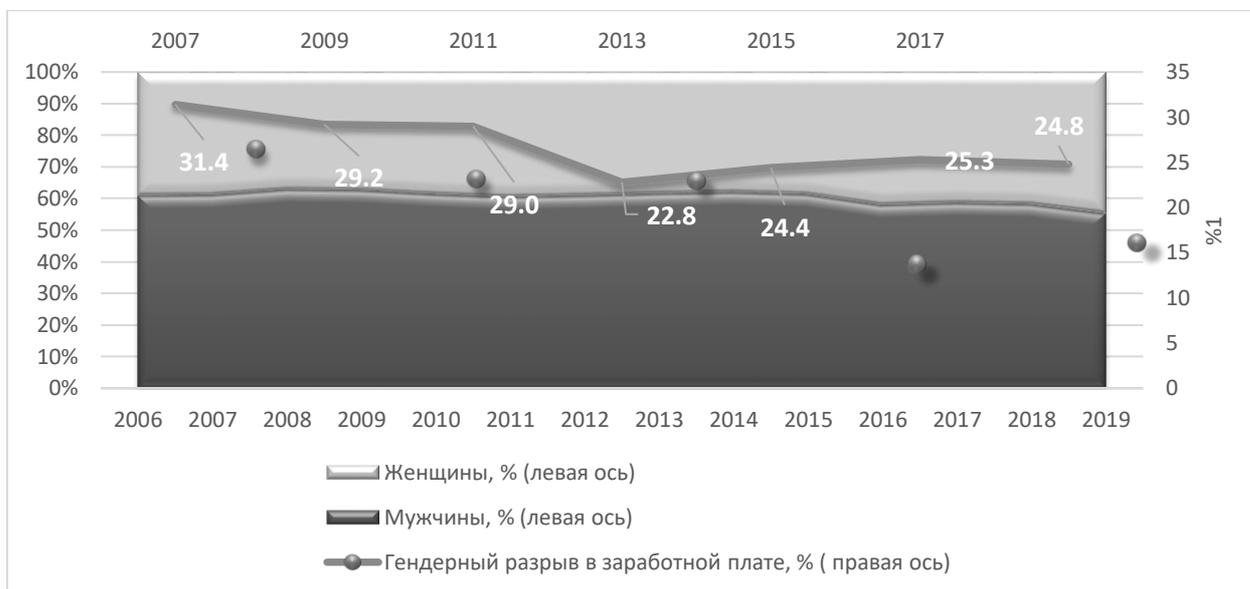


Рис. 2.13. Сегрегация в видах занятий (профессий) по половому признаку и гендерный разрыв в заработной плате, %

Источник: составлено автором по данным Росстата

На рисунке 2.13. представлены данные, подтверждающие факт наличия сегрегации в видах деятельности по половому признаку: мужчины на протяжении всего исследуемого периода в большей степени занимают

руководящие должности, что скорее всего характеризуется и лучшими условиями труда. Однако различия на рынке труда сохраняются не только в разрезе рабочих мест, но и по гендерному разрыву в заработной плате - в 2019 году у мужчин была выше заработная плата на 24,8% , чем у женщин на тех же позициях [Разумова, Серпухова, 2019].

Необходимо отметить, что разрыв в заработных платах существует не только между мужчинами и женщинами, но и среди сотрудниц без детей и тех работниц, у кого они есть – так называемый «штраф за материнство». По результатам обследования [РМЭЗ НИУ ВШЭ](#) такой «штраф» составляет порядка 4,1%, в то же время для женщин с высшим образованием данный показатель увеличивается в полтора раза и составляет 6,5%. Наличие трудовой дискриминации приводят к ситуации, когда женщины с детьми вынуждены переходить на «периферию» рынка труда, соглашаясь на позиции с невысоким уровнем дохода и неполной занятостью, что несомненно сказывается на финансовом благополучии семьи и приводит к социальной и демографической напряженности [Разумова, Серпухова, 2019].

Одна из важных характеристик достойного труда в России представлена показателем нарушения допустимой продолжительности рабочего времени (рис.2.14).

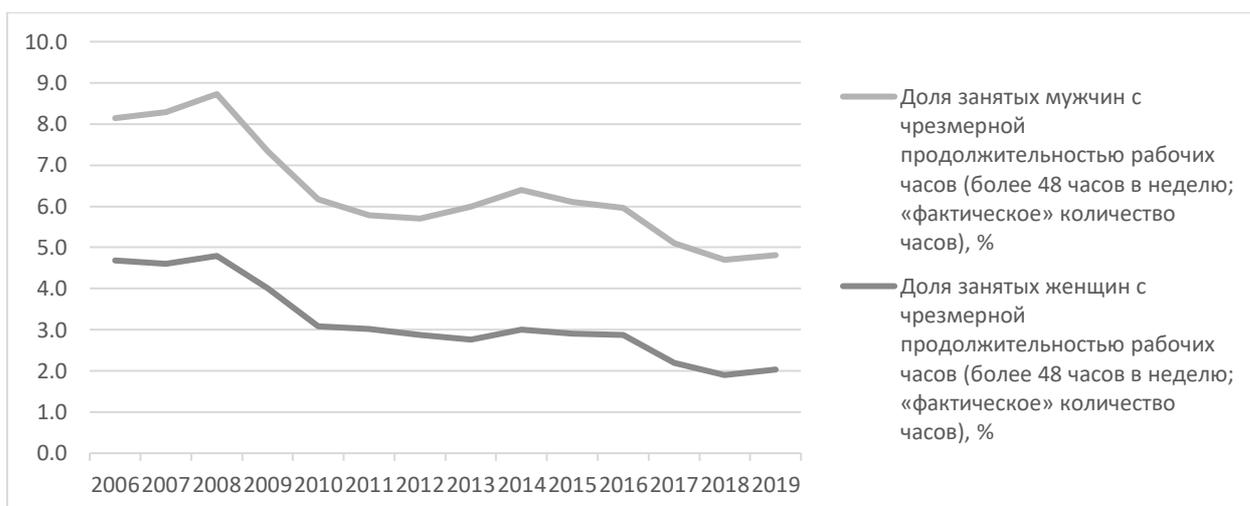


Рис.2.14. Чрезмерная продолжительность рабочих часов среди мужчин и женщин, %

Источник: составлено автором по данным Росстата

Результаты проведенного исследования позволили сделать вывод о том, что в нашей стране встречаются случаи несоблюдения нормативов продолжительности рабочей недели: доля мужчин, работающих более 48 часов в неделю, возрастает в периоды осложнений экономической ситуации в стране до 8,7% в 2008 г. и до 6,4% в 2014 годах, доля женщин – до 4,8% в 2008 и до 3% в 2014 годах. При этом существует явное различие значений данного показателя для разных гендерных групп: мужчины в среднем почти в 2 раза более склонны к переработкам, нежели женщины. Высокая степень загруженности работников и сверхзанятость не позволяют реализовывать в полной мере свой потенциал при выполнении семейных функций, а наличие гендерных стереотипов, которые существуют как на рынке труда, так и в обществе в целом, по-прежнему перекладывает выполнение семейных обязательств в большей степени на женщин, что в итоге приводит к сокращению возможностей достижения баланса в вопросах семья-работа как для женщин, так и для мужчин [Разумова, Серпухова, 2019].

Для того, чтобы определить ключевые проблемные аспекты совмещения семейных функций и трудовой деятельности работников в контексте поиска баланса между исследуемыми категориями, на основе данных, публикуемых Федеральной службы государственной статистики РФ (Росстат), было проведено исследование динамики уровня занятости населения в Российской Федерации в период с 2006 г. по 2019 г. Исследование проводилось с учетом анализа семейного положения (состоящие и не состоящие в браке) данной категории трудовых ресурсов (рис.2.15) [Разумова, Серпухова, 2019].



Рис. 2.15. Уровень занятости и семейное положение занятых, %
 Источник: составлено автором по данным Росстата

Среди всех занятых около 60% состоят в браке, причем за последние 5 лет количество работающих людей, состоящих в семейных отношениях, увеличилось более чем на 2,1 млн чел и составило 70,1 млн человек в 2019 году.

Важно также отметить, что в Российской Федерации за последние 5 лет количество заключаемых браков в целом снизилось более чем на 33%, а разводов – всего на 7%.



Рис.2.16. Число браков и разводов в РФ в период с 2015 по 2020 гг.
 Источник: составлено автором по данным Росстата

Наличие детей среди российских семей также является важной характеристикой демографической ситуации в стране. По данным о естественном движении населения видно, что в последние 5 лет в Российской

Федерации существует убыль населения, при этом, количество рождённых детей составляет 1,4 млн чел. в 2020 году, что меньше более чем на 25,% аналогичного показателя в 2015 году (рис 2.17). Данная тенденция рождаемости безусловно связана с демографическим провалом 90-х годов, а высокий уровень естественной убыли населения - с пандемией 2020 года.



Рис.2.17. Данные о естественном движении населения в 2015-2020 гг.
Источник: составлено автором по данным Росстата

Отдельная категория лиц, которая выделяется в численности занятых в качестве одного из индикаторов реализации концепции достойного труда – это работающие бедные.



Рис. 2.18. Работающие бедные и малоимущие домашние хозяйства, имеющие детей в возрасте до 18 лет, %
Источник: составлено автором по данным Росстата

На рисунке 2.18 представлены данные, которые показывают, что численность работающих бедных в 2006 году составляла 16,5% и снизилась более чем в 2 раза к 2013 году. Однако, очевидны последствия кризиса 2014 года, после которого показатель резко увеличился и составил 10,7% в 2016 г. Тревожным является то, что основная доля работающих бедных в России – это те занятые, кто имеют детей в возрасте до 18 лет. С 2011 года доля таких малоимущих семей стабильно возрастает, достигнув 82% к 2018 году. Соответственно, наличие у занятого населения несовершеннолетних детей существенно снижает их возможности достижения баланса трудовой и семейной жизни [Разумова, Серпухова, 2019].

Таким образом, достижение баланса семья-работа является принципиально важным вопросом для большинства занятого населения нашей страны на протяжении последних лет [Разумова, Серпухова, 2019].

Ещё одним важным показателем, отражающим текущее состояние экономики страны и уровень жизни населения, является безработица (рис.2.19). Причины изменения данного показателя могут быть различны: от нестабильности мировой экономики до социально-демографических проблем отдельного региона или города.



Рис.2.19. Изменение уровня безработицы в РФ в 2006-2020 гг.

Источник: составлено автором по данным Росстата

Уровень безработицы в РФ снился практически в 2 раза к 2019 году по сравнению с 2010 г., и составил 4,6 %, но в 2020 году в связи с кризисными явлениями показатель вырос на 1,2 пп. Среди всех безработных больше половины имеет среднее профессиональное и среднее общее образование.

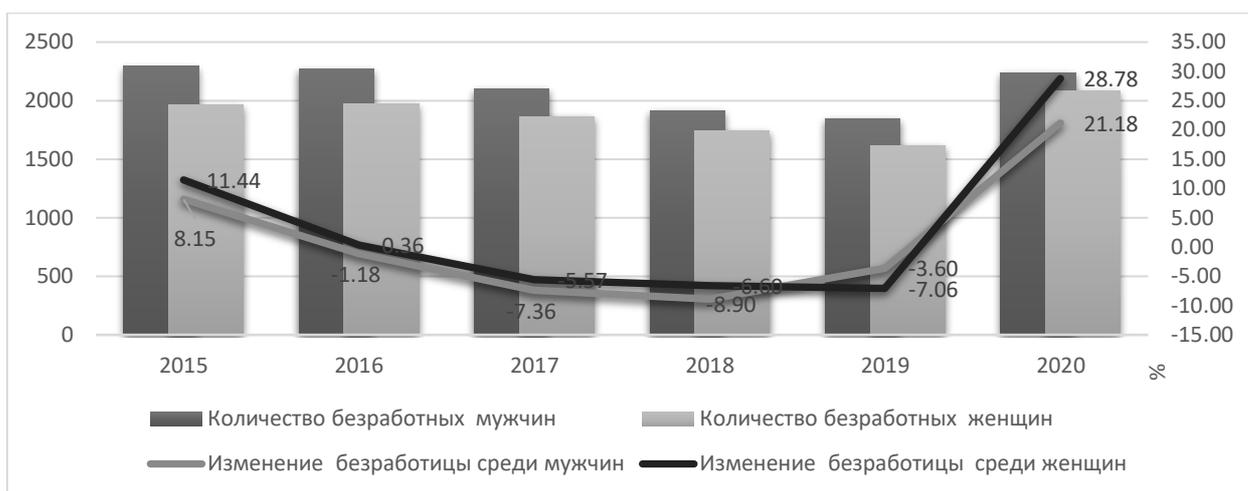


Рис.2.20. Изменения в составе безработных по полу в РФ в 2015-2020 гг.
Источник: составлено автором по данным Росстата

Анализируя изменения в составе безработных по полу было выявлено, что разрыв по количеству безработных мужчин и женщин стабильно сокращался до 2019 года. В 2020 году разница по данному показателю составляла 152 тыс. чел, что на 54% меньше, чем в 2015 году. Численность безработных мужчин уменьшилась к 2018 году по сравнению с 2016 более чем на 15,6%, в то время как женщин – на 11,8%, рост в 2020 году составил 29% и 21%, соответственно.

Для определения основных изменений на рынке труда в разрезе взаимосвязи с семейными обязательствами было проведено исследование динамики уровня безработицы населения в Российской Федерации в период с 2006 г. по 2020 г. с учётом семейного положения индивидов (состоящие и не состоящие в браке) данной категории трудовых ресурсов (рис.2.21).



Рис. 2.21. Уровень безработицы и семейное положение безработных, %
 Источник: составлено автором по данным Росстата

По результатам проведённого анализа было выявлено, что почти половина безработных имели семейные обязательства. Важно отметить, что на протяжении всего исследуемого периода существовала сильная обратная корреляционная зависимость ($r=-0,6$) между уровнем безработицы и долей людей, состоящих в брачных отношениях. Это позволяет сделать вывод о том, что уровень безработицы среди состоящих в браке ниже, чем у людей с другим семейным статусом [Разумова, Серпухова, 2019].

Среди социальных индикаторов достижения достойного труда отдельное внимание отводится статистическим данным о молодежи, которая не учится и не работает (NEET - Not in Employment, Education or Training, рис.3). Данная категория населения не присутствует на рынке труда, при этом они также не задействованы в сфере получения образования, что может иметь негативные последствия как для общества в целом, так и для отдельных отраслей экономики в вопросах воспроизводства кадров. Одними из причин попадания в NEET являются «несоответствие полученного образования требованиям рынка труда и его низкий уровень, а также дефицит рабочих мест

в сельской местности» [Зудина, 2019] [Разумова, Серпухова, 2019].

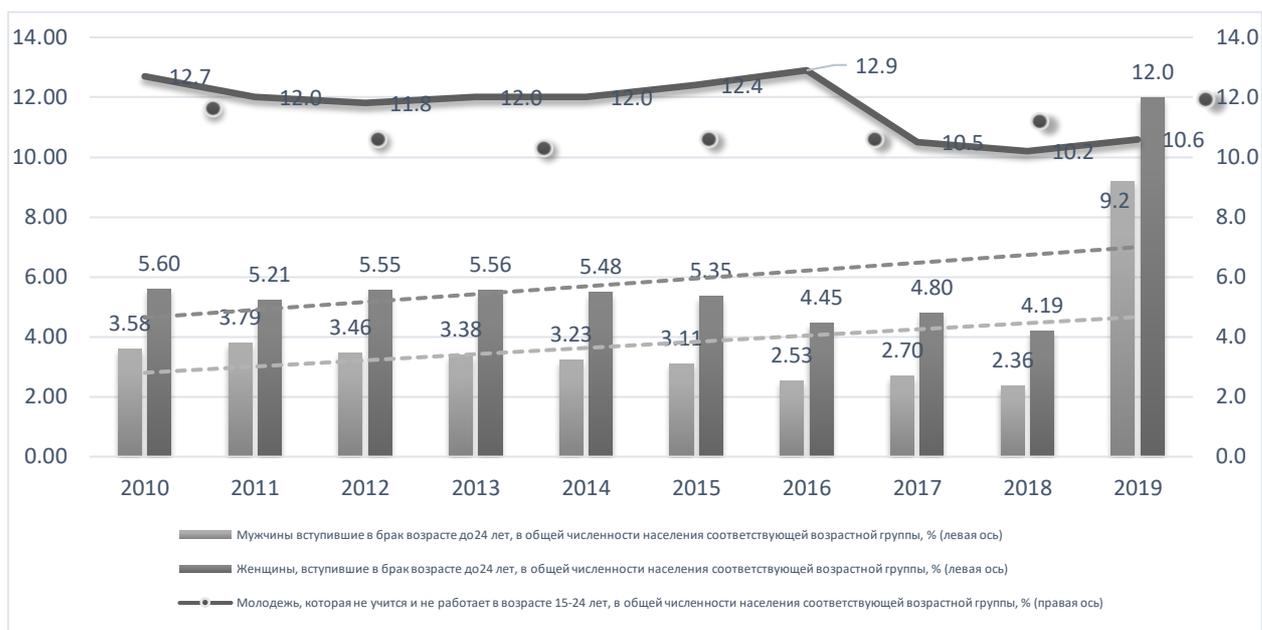


Рис. 2.22. Молодежная безработица и вступление в брак в возрасте до 24 лет по полу, %

Источник: составлено автором по данным Росстата

При рассмотрении уровня молодежной безработицы, было выявлено, что доля лиц, которые не учатся и не работают, в возрасте 15-24 лет была максимальной в 2016 году и составляла 12,9%. Такая тенденция может быть связана с активным развитием информационных технологий, позволяющих получать образование и работать дистанционно, не регистрируя официально ни обучение, ни трудовую деятельность. Однако в 2018 году данный показатель снизился и составлял 10,2%, вероятно, благодаря созданию возможностей и активному вовлечению молодежи в образовательную среду [Разумова, Серпухова, 2019].

Доля мужчин в возрасте до 24 лет среди данной категории, имеющих брачные отношения, составляли менее 4%, доля женщин – от 5,6% до 4,19% в период с 2010 г. по 2018 г. В 2019 году наблюдается резкий рост (в 3-4 раза) числа лиц как среди мужчин, так и среди женщин, которые вступают в брак. Такая тенденция может быть связана с активной семейной политикой нашей страны. Очевидно, вопросы, связанные с совмещением семейных функций и трудовой деятельности, также важны для данной категории граждан, так как

при отсутствии возможностей для трудоустройства или получения образования, молодежь одновременно стремится отложить планы по созданию семьи [Разумова, Серпухова, 2019].

Проведённый анализ показателей рынка труда во взаимосвязи с наличием у индивидов совмещения семейных функций в контексте поиска баланса между исследуемыми категориями позволил сделать вывод о том, что достижение равновесия для работника в вопросе семья-работа является актуальным для всех участников рынка труда [Разумова, Серпухова, 2019].

К сожалению, данные, представленные по результатам исследований службы государственной статистики России, не позволяют проанализировать баланс между рабочими и семейными ролями среди занятого населения нашей страны, что предполагает необходимость проведения авторского исследования.

Система управленческих решений, направленная на достижение баланса трудовой деятельности и семейных обязательств, также предполагает анализ программ, реализуемых компаниями для своих сотрудников, как элемент микроуровня системы социально-трудовых отношений.

2.5. Внутрифирменные программы поддержки баланса в России

На сегодняшний день в России не проводится общая оценка мероприятий, проводимых компаниями, по улучшению сбалансированности между работой и личной жизнью среди работников. В этой связи представляется актуальным проанализировать ключевые положения внутрикорпоративной культуры лучших компаний в стране.

По результатам общероссийского исследования Forbes [Официальный сайт Forbes] в 2020 году был составлен рейтинг лучших работодателей России. Критерии, по которым были проранжированы компании, включали в себя три блока вопросов по категориям «Сотрудники», «Общество», «Экология». С точки зрения анализа лучших практик по поддержанию баланса в компаниях в рамках данного исследования для нас представляет важность оценка компаний со стороны сотрудников, когда работникам предлагалось оценить заработную плату, обучение, социальный пакет, а также условия труда. По результатам опроса в топ-5 компаний по оценке сотрудников входят: «СИБУР Холдинг», «Лаборатория Касперского», «Норильский никель», «Банк ГПБ», «Yandex».

Компания «СИБУР Холдинг» является одной из крупнейших нефтегазохимических компаний в стране. В корпоративной культуре компании выделяются 6 основных ценностей: «Сплоченная команда», «Становимся лучше каждый день», «Взаимоуважение», «Умный результат», «Партнёрство», «Безопасность без компромиссов».

Именно безопасность сотрудников, их здоровье и жизнь находятся в безусловном приоритете у компании. В число базовых гарантий и льгот, предоставляемых в «СИБУР Холдинг», входят компенсации стоимости дошкольных учреждений для детей работников, а также выплаты в связи с выходом на пенсию. В компании активно внедряются цифровые приложения для удобства сотрудников, где можно оперативно получить ответы на вопросы, документы, а электронные терминалы принимают заявки на льготы и документы на отдых в корпоративном центре. Отдельно важно отметить, что

в «СИБУР Холдинг» присутствует корпоративный университет, который на постоянной основе проводит обучение для развития компетенций сотрудников, в том числе программы адаптации к новым цифровым технологиям. Вознаграждение за труд в компании включает в себя также социальные гарантии в форме медицинского обслуживания, компенсации по нетрудоспособности, отпуск в связи с рождением ребёнка. В качестве дополнительного пакета в организации предусмотрен ряд программ: «Здоровье», «Здоровое питание», «Корпоративный спорт», «Центр оздоровления «СИБУР-Юг», «Детская программа «Я – сибурёнок»», «Центр психологической поддержки» [Официальный сайт «СИБУР Холдинг»]. Наличие широкого профиля программ по поддержке различных категорий занятых в компании, безусловно, способствует не только высоким оценкам со стороны сотрудников, но и достижению сбалансированности между работой, личными и семейными сферами.

Высокие оценки со стороны сотрудников получила также «Лаборатория Касперского» - международная компания, предоставляющая услуги в сфере информационной безопасности. Одним из базовых лозунгов компании в области персонала является «Лучшие условия работы», под которым подразумевается 4 ключевые программы поддержки сотрудников. В рамках программы «Образование» предоставляется возможность изучения дополнительных иностранных языков, поддерживается инициатива выступления на конференциях, а также есть возможность для совершенствования навыков публичных выступлений на профессиональные и технические темы. Программа мотивации сотрудников предусматривает прозрачную заработную плату с финансовыми бонусами, наличие возможностей для релокации сотрудников и командировок, места для отдыха в офисе компании. Компания также компенсирует для сотрудников и членов их семей затраты, связанные с релокацией – оплачивает неделю проживания в отеле, предоставляет услуги риелтора по поиску жилья в новом городе, а также дополнительно выплачиваются «подъёмные» 115000 рублей. «Лаборатория

Касперского» предоставляет страховку для сотрудников в России и в поездках в другие страны, а также берет на себя страховые расходы на детей. В компании существует материальная поддержка при рождении детей, оплата больничных, компенсация спортивных абонементов.

В 2020 году приоритетной задачей «Норильского никеля», российской горно-металлургической компании, в области человеческих ресурсов стало обеспечение здоровья и безопасности работников. Компания реализует традиционные программы в сфере управления персоналом в области мотивации, обучения и развития персонала, социальной политики компании и т.д. [Отчёт об устойчивом развитии 2020 «Норильского никеля»]. Наиболее важной составляющей социального направления деятельности является содействие работникам в улучшении жилищных условий через программу «Наш дом/Мой дом», которая позволяет профинансировать до 50% стоимости нового жилья. В «Норильском никеле» также реализуются программы поддержки бывших работников и членов их семей, в рамках которых выделяются дополнительные выплаты «на оздоровление и медикаменты, на ритуальные услуги, в трудной жизненной ситуации» [Отчёт об устойчивом развитии 2020 «Норильского никеля»].

Во всех вышеуказанных компаниях действуют профсоюзные организации, которые также оказывают положительное влияние на сбалансированность жизненных сфер сотрудников, отстаивая их интересы.

Среди банковских организаций лидером в рейтинге по оценкам сотрудников является Газпромбанк, занимая четвёртое место в таблице. В 2019 году компания провела общероссийский опрос своих сотрудников об удовлетворённости трудом в организации, после которого были внесены изменения в программы обучения, мотивации, материального обеспечения и т.д. По версии Forbes Women банк также вошёл в десятку лучших компаний страны по направлению развития женской карьеры. В компании имеются программы полного финансового обеспечения ведения беременности и родов, предоставления материальных выплат многодетным, семьям с детьми

инвалидами, семьям с родителями-одиночками, а также предоставляются возможности гибкого графика для работы молодым мамам, что особенно ценно в условиях государственной политики страны, направленной на повышение рождаемости.

Среди компаний ИТ сектора «Яндекс» также был отмечен сотрудниками. В целом, «Яндекс» придерживается позиции не реализовывать жёсткой системы административного контроля за трудящимися. В компании офисы открыты для работы в круглосуточном режиме, имеются зоны отдыха, отсутствует дресс-код. Компания предоставляет страховку сотрудникам и их родственникам, реализуются программы жилищного займа. С 2019 года «Яндекс» расширяет программу мотивации сотрудников путём предоставления сотрудникам акций компании за заработанные баллы. В целом, основные правила корпоративной культуры и этики, которые опубликованы на сайте «Яндекс» [Официальный сайт «Яндекс»], направлены в большей степени на регламентирование защиты информационных данных компании. В части «Работа и личная жизнь» говорится о том, что «нельзя использовать своё положение в Яндексе, чтобы получить выгоду для близких родственников, друзей и партнеров» [Официальный сайт «Яндекс»], то есть запрещена работа родственников в одном подразделении или подчинении.

Анализ программ, которые предоставляют вышеуказанные компании, позволяет систематизировать лучшие практики в сфере социальной поддержки работников, которые повышают лояльность персонала к организации и оценку компании, способствуют лучшей сбалансированности между рабочими и семейными ролями (Приложение 2). Так, во всех компаниях на высоком уровне организовываются программы обучения персонала с помощью современных технологий, предоставляются пакеты медицинского страхования, в том числе для членов семей и детей сотрудников, особое внимание уделяется безопасному сочетанию режима труда и отдыха, в частности, за счет предоставления возможностей для занятий спортом и наличия программ отдыха. Отдельную ценность и важность

представляют возможности для улучшения жилищных условий с помощью частичного кредитования, льгот, предоставления временного места проживания со стороны компаний. В большинстве компаний проводится также активная поддержка детей работников: от программ материальной поддержки при рождении ребёнка до оплат дошкольных учреждений, предоставления мест в школах организации. Среди программ, которые также следует в обязательном порядке отметить, выделяется программа поддержки женского лидерства, которая способствует выходу молодых мам на рынок труда, а наличие гибкого графика в компании позволяет успешнее совмещать семью и работу. Важную роль на производственных предприятиях также играют и профсоюзные организации, защищающие права работников.

Формирование рекомендаций, способствующих достижению баланса между трудовой деятельностью и семейными обязательствами, предполагает также анализ оценки индивидуальных предпочтений в области баланса сотрудников компаний, как элемента микроуровня системы социально-трудовых отношений. Это предполагает дальнейшее обследование только тех лиц, «которые в рассматриваемый период выполняли работу хотя бы один час в неделю по найму за вознаграждение деньгами или натурой, а также не по найму для получения прибыли или семейного дохода; временно отсутствовали на работе; выполняли работу в качестве помогающего на семейном предприятии» [Официальный сайт Росстата], то есть занятых. Данный выбор обосновывается тем, что предметом данного исследования является совокупность управленческих решений в трудовой сфере, направленных на достижение баланса семья-работа занятых на современном рынке труда в Российской Федерации.

ГЛАВА 3. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ БАЛАНСА СЕМЬЯ-РАБОТА РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

3.1. Баланс семья-работа работников современных компаний: комплексный анализ данных социологического обследования

Для оценки баланса семья-работа на микроуровне в условиях сложившейся в 2019–2021 годах эпидемиологической ситуации, автором 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 август 2021 г. методом анкетирования, приняли участие более 350 респондентов, однако в конечную выборку вошли 292 человека, которые имели на протяжении исследуемого периода оплачиваемую работу и семью. 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. Объем выборки является достаточным на 95% доверительном интервале, максимальная погрешность измерения - 5,75%. В финальную выборку вошли 46% мужчин и 54% женщин в возрасте от 18 до 65 лет, большинство респондентов (27%) проживают Центральном Федеральном Округе. Данные репрезентируют население России по полу, возрастным группам и регионам проживания.

Одним из важных показателей качества трудовой жизни является заработная плата. Распределение средней заработной платы респондентов представлено на рисунке 3.1.

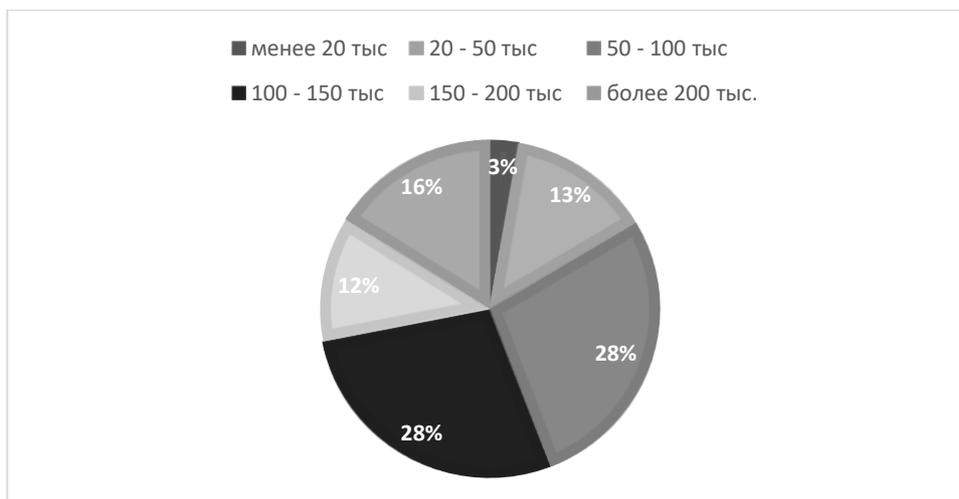


Рис.3.1. Распределение заработной платы респондентов

Источник: составлено автором

Согласно полученным данным, более 55% опрошенных получали в последний месяц от 50 до 150 тыс. рублей, 14% - от 20 до 50 тыс. рублей, а 16% - более 200 тыс. рублей, что в целом соотносится с распределением заработных плат по Московскому региону [Разумова, Серпухова, Алёшина, 2020].

График работы 71,3% респондентов - полный рабочий день или смена, 26% - работают в режиме гибкого рабочего дня, а 3% опрошенных – трудятся неполный рабочий день или неделю. Количество часов в неделю, отработанных на основной работе, включая сверхурочную работу, представлено на рисунке 3.2 [Разумова, Серпухова, Алёшина, 2020].

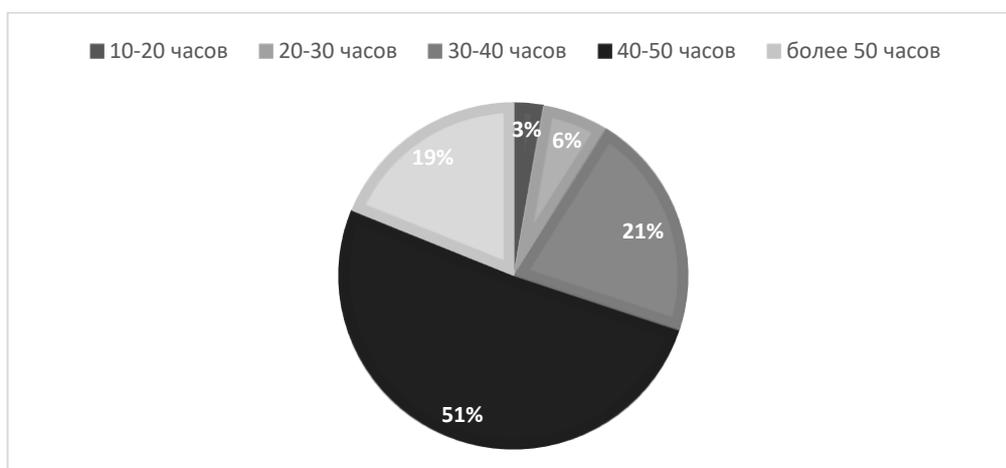


Рис.3.2. Количество часов в неделю, отработанных респондентами на основной работе, включая сверхурочную работу

Источник: составлено автором

Так, более 51% занятых ответили, что соблюдают законодательные нормативы исполнения рабочего времени, выполняя свои оплачиваемые трудовые обязательства за 40-50 часов в неделю, при этом, более 30% - работают менее нормальной продолжительности, а 19% опрошенных имеют сверхурочную работу [Разумова, Серпухова, Алёшина, 2020].

Анализ данных об опыте работы респондентов показал, что 67% работали на момент анкетирования более 10 лет, 12% от 5 до 10 лет, 11% - от 3 до 5, оставшиеся занятые имели опыт работы менее 5 лет.

В рамках опроса респонденты также отвечали на вопросы, характеризующие степень их удовлетворённость положением на рынке труда и в личной жизни.

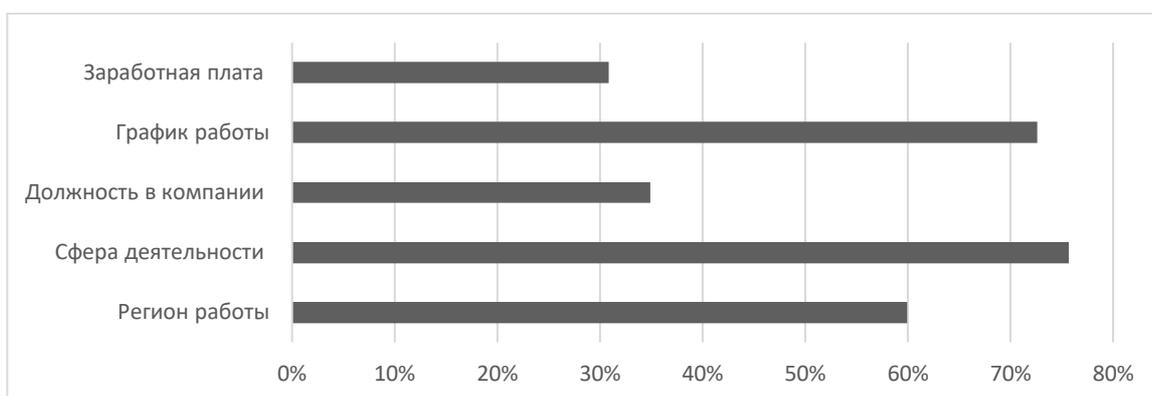


Рис.3.3. Степень удовлетворённости положением на рынке труда
Источник: составлено автором

По результатам исследования респонденты демонстрируют высокую степень удовлетворённостью в сфере рабочей деятельности - более 76% удовлетворены сферой деятельности, в которой они заняты, 73% - графиком работы. Наименьший уровень удовлетворённости среди опрошенных вызывает их должность в компании и размер заработной платы.

Респонденты, которые приняли участие в обследовании и попали в итоговую выборку, различаются по своему семейному положению (Таблица 3.1.) [Разумова, Серпухова, Алёшина, 2020].

Таблица 3.1. Распределение респондентов по семейному положению

Семейное положение	Всего, чел.	%
Вдовец/вдова	3	1%
Никогда не состоял(а) в браке	63	22%
Разведен (а)	23	8%
Разошелся (лась)	1	0%
Состою в зарегистрированном браке	185	63%
Состою в незарегистрированном браке	17	6%

Источник: составлено автором

Большинство респондентов состоят в зарегистрированном браке (63%) и представляют особый исследовательский интерес в рамках данной работы, одновременно с этим 22% - никогда не состояли в браке. Важно отметить, что в итоговую выборку обследования были включены лица, не состоящие в зарегистрированном браке по различным причинам, у которых имеются дети или кровные родственники, проживающие с ними. Так, около 30% респондентов имеют одного ребёнка, более 21% - двоих детей, 5% - троих, 2% - более 3-х детей, при этом 33% опрошенных утверждают, что проживают совместно с другими родственниками.

В рамках опроса также задавался вопрос, характеризующий удовлетворённость респондента семейным статусом. Так более 72% опрошенных хотели бы иметь отличное от действительного количество детей, а четверть - предпочли бы жить отдельно от родственников.

Для оценки общего уровня баланса семья-работа сотрудников современных компаний была сформулирована авторская методика его измерения.

3.2. Авторская методика измерения баланса семья-работа

Для оценки баланса семья-работа в условиях сложившейся в 2019-2021 годах эпидемиологической ситуации, автором работы было проведено исследование занятого населения во взаимосвязи с наличием у них семейных обязательств.

Методика анализа детерминантов баланса семья-работа основана на авторской методике, где показатель баланса определяется с помощью четырех основных компонентов:

Индикатор 1: B1_satisf - удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности. Определяется в соответствии с индивидуальными оценками респондентов по 5-балльной шкале Лайкера (где 1- абсолютно неверно, а 5-абсолютно согласен) на утверждение: Я успешно совмещаю работу и семейную жизнь. Распределение субъективных оценок респондентов представлены по данному показателю на рисунке.

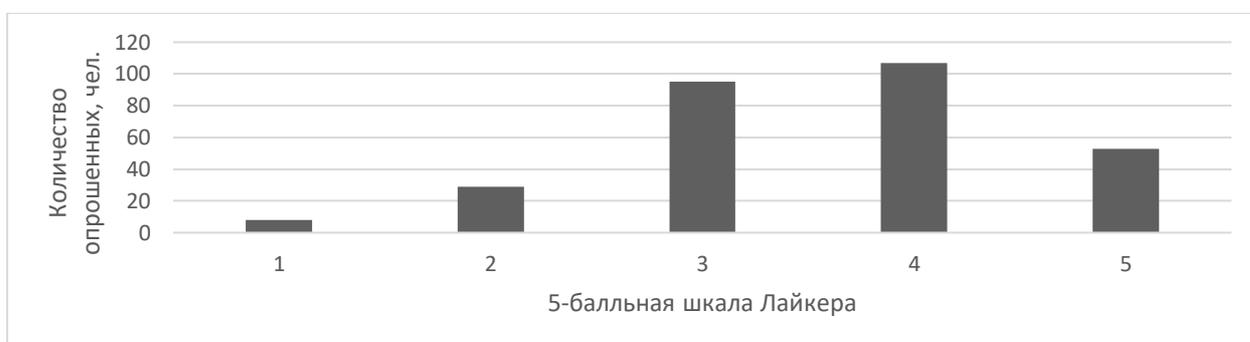


Рис.3.4. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности

Источник: составлено автором

Так, более 37% опрошенных (107 человек), определяют свой баланс на уровне 4 баллов, ещё 95 человека (33%) оценили текущее равновесие в 3 балла, более 53 респондентов (18%) считают, что имеют полноценный баланс, и лишь 13% менее довольны текущим распределением возможностей в их жизни.

Индикатор 2: B2_Konf_av - уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, то есть участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств, и/или наоборот. Определяется как средняя между индивидуальными оценками респондентов по 5-балльной шкале Лайкера (где 1- абсолютно неверно, а 5 - абсолютно согласен) на утверждения: Работа препятствует выполнению моих семейных обязательств, семейные функции не дают мне возможности полностью реализоваться в работе. Распределение субъективных оценок респондентов по результатам проведённого опроса представлено по данному показателю представлено на рисунке.

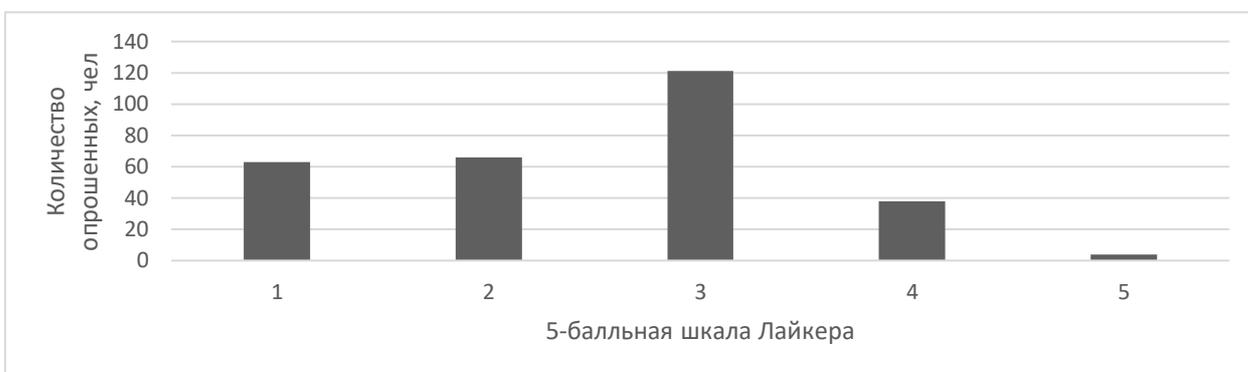


Рис.3.5. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю уровень конфликта
Источник: составлено автором

Анализ среднего уровня конфликтности показывает, что большинство респондентов (41%) отмечают, что им в среднем работа или семья вероятнее всего мешает реализации обязанностей в семье или на работе, соответственно. Результаты опроса отдельно по субъективным оценкам по двум утверждениям, включённым в данный показатель представлены на рисунке.

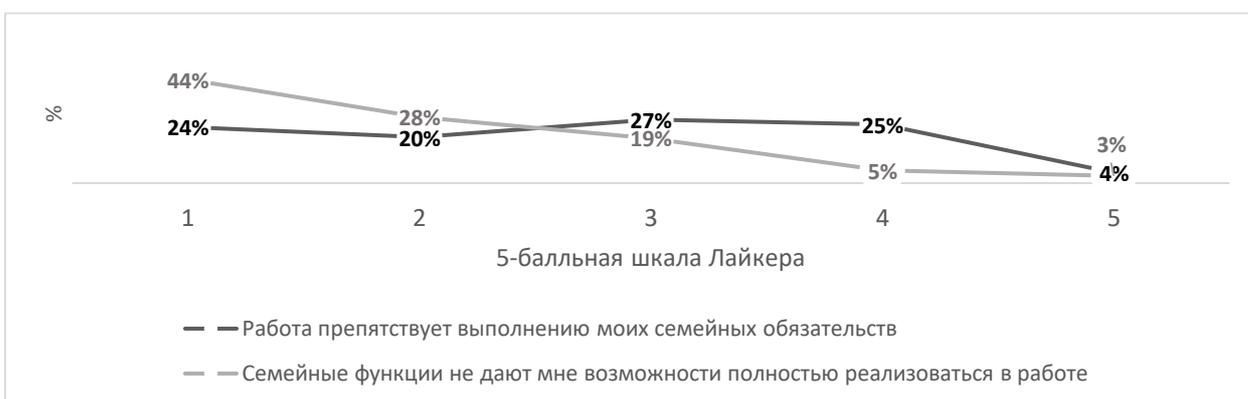


Рис.3.6. Распределение субъективных оценок респондентов по индикатору уровня конфликтности

Источник: составлено автором

Можно заметить, что в целом, ответы респондентов на утверждение «Работа препятствует выполнению моих семейных обязательств» представлены по шкале от 1 до 4 нормальным распределением, и лишь 4% работников работа мешает семейным обязательствам. При этом, более 44% отмечают, что совершенно неверным является то, что семья мешает им реализовываться в работе, и лишь 5% - согласны полностью с данным утверждением.

Индикатор 3: B3_Success_av - уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, когда достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой, и наоборот. Определяется как средняя между индивидуальными оценками респондентов по 5-балльной шкале Лайкера (где 1- абсолютно неверно, а 5 - абсолютно согласен) на утверждения: Семья способствует успеху на работе; Реализация и успех на работе делают меня счастливее, что помогает мне лучше справляться с семейными обязанностями. Распределение субъективных оценок респондентов по результатам проведённого опроса представлены по данному показателю на рисунке (3.7).

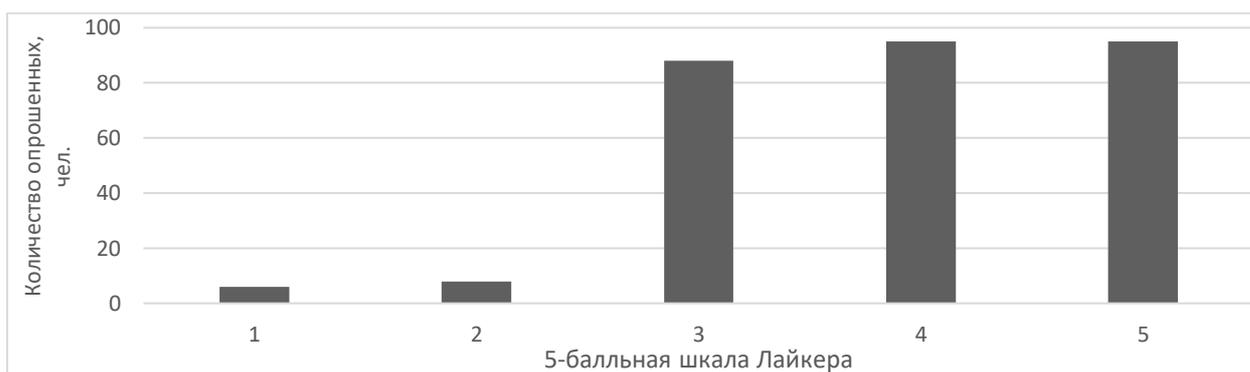


Рис.3.7. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю уровень положительного эффекта

Источник: составлено автором

Оценка уровня положительного эффекта говорит о том, что 95% опрошенных в большей степени согласны с утверждениями о том, что работа или семья способствует реализации обязанностей в семье или на работе, соответственно.

Результаты опроса отдельно по субъективным оценкам по двум утверждениям, включённым в данный показатель представлены на рисунке 3.8.

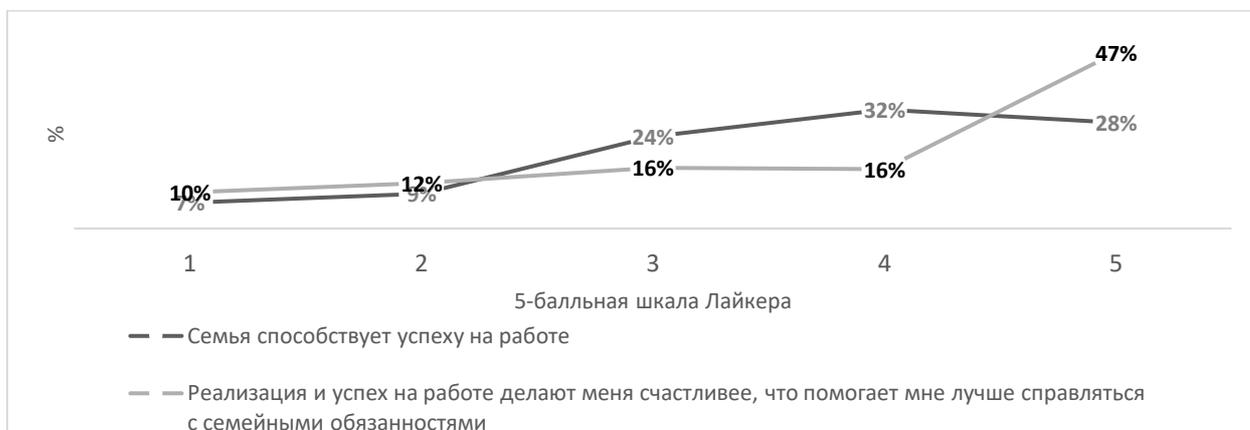


Рис.3.8. Распределение субъективных оценок респондентов по индикатору уровня положительного эффекта
Источник: составлено автором

По результатам опроса видно, что большая часть респондентов видит положительный эффект, который может переноситься из семейной жизни в рабочую, и наоборот. При этом оценка положительного эффекта в направлении «работа-семья» практически в 2 раза выше, чем наоборот.

Индикатор 4: B4_Time_av - баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду выполнение как рабочих, так и семейных функций. Определяется как средняя между индивидуальными оценками респондентов по 5-балльной шкале Лайкера (где 1- абсолютно неверно, а 5 - абсолютно согласен) на утверждения: Я бы хотел(а) иметь возможность уделять больше времени семье; Я бы хотел(а) иметь возможность уделять больше времени работе.

Распределение субъективных оценок респондентов по результатам проведённого опроса представлены по данному показателю представлено на рисунке 3.9.

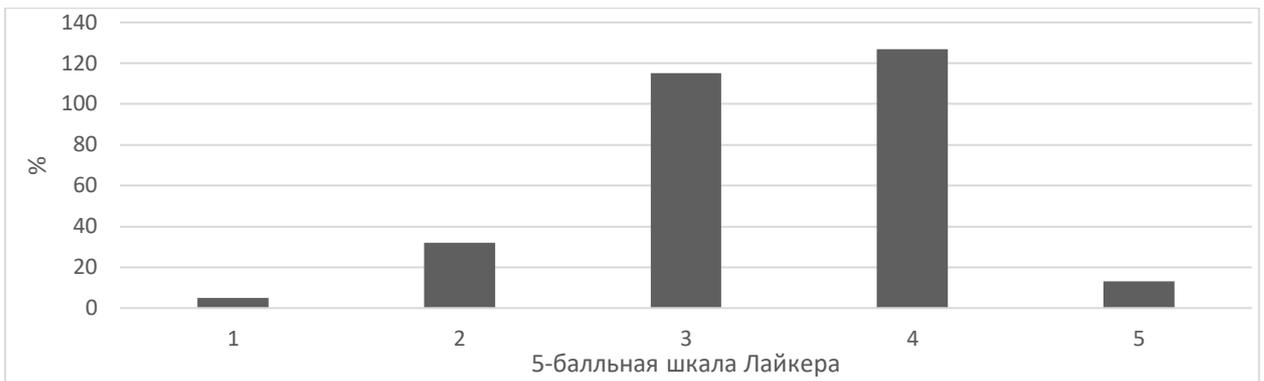


Рис.3.9. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю баланса времени

Источник: составлено автором

Так, более 43% опрошенных (127 человек), достаточно удовлетворены распределением времени на работу и семью (уровень 4), ещё 115 человек (39%) оценили удовлетворённость по данному показателю в 3 балла.

Результаты опроса отдельно по субъективным оценкам по двум утверждениям, включённым в данный показатель представлены на рисунке 3.10.

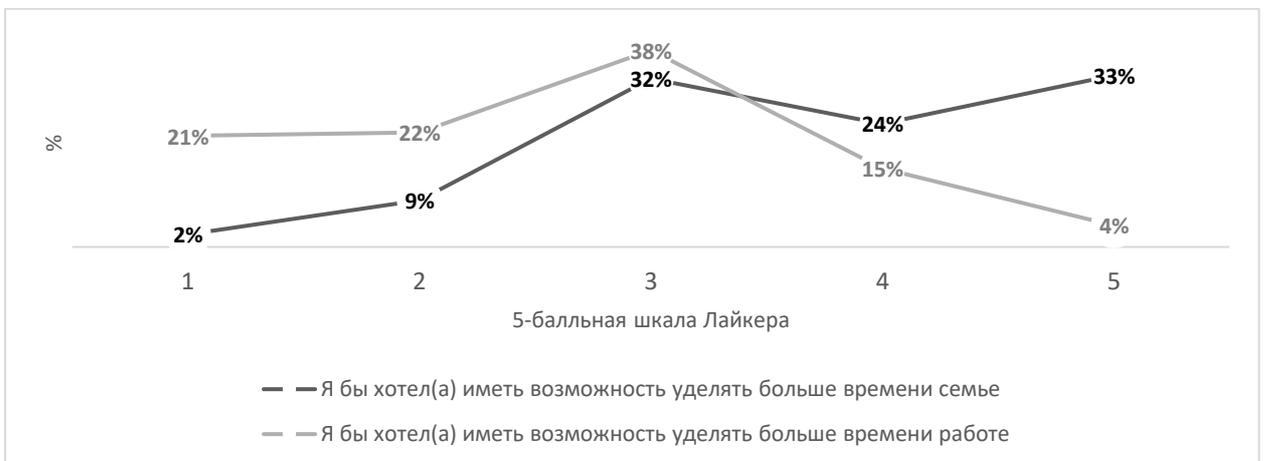


Рис.3.10. Распределение субъективных оценок респондентов по индикатору баланса времени

Источник: составлено автором

Более 43% респондентов не желают уделять больше времени работе, при этом 57% опрошенных хотят больше времени проводить с семьёй, а значит семейные ценности для работников выше, нежели рабочие.

Общая оценка сбалансированности, в соответствии с представленными компонентами баланса, будет определяться по формуле:

$$\text{Balance} = B1_satisf - B2_Konf_av + B3_Success_av - B4_Time_av$$

Таким образом, общий уровень баланса семья-работа рассчитывается как удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовую и семейную деятельность за вычетом среднего уровня конфликтности между работой и семьёй, суммируя со средним положительным эффектом от совмещения работы и семьи за вычетом среднего уровня неудовлетворённости от распределения затрачиваемого времени на изучаемые сферы.

Получаемая оценка баланса переводится в 5 балльную шкалу, где баллы распределяются в соответствии с уровнями баланса:

- 0 и 1 балл - нет баланса между работой и семьёй;
- 2 балла- уровень 1: баланс с дополнительными эффектами, когда конфликт между работой и семьёй отсутствует или присутствует в равной степени вместе с положительным эффектом от данного взаимодействия;
- 3 балла-уровень 2: баланс с мультипликативным эффектом, когда низкий уровень конфликта в сочетании с более высоким уровнем положительного эффекта при реализации своих ролей вызывает более высокий баланс;
- 4 балла - уровень 3: баланс удовлетворённости, который характеризуется индивидуальной удовлетворённостью от реализации семейных и рабочих ролей;
- 5 баллов - уровень 4: - эффективный баланс, характеризуется высокой оценкой индивида своего баланса, который помимо удовлетворённости соотношением рабочих и семейных функций, также положительно отражается и на результатах деятельности.

Распределение субъективных оценок респондентов по результатам проведённого опроса по показателю баланс семья-работа представлено на рисунке 3.11.

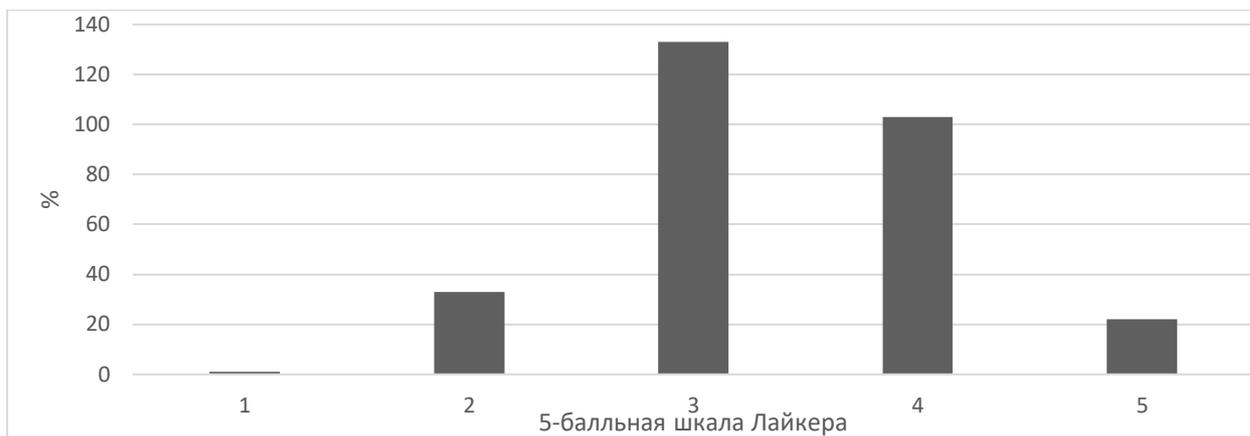


Рис.3.11. Распределение субъективных оценок респондентов по показателю баланс семья-работа

Источник: составлено автором

Так, более 46% опрошенных (133 человека), определяют свой баланс на уровне 3 баллов, ещё 103 человека (35%) оценили текущее равновесие в 4 балла, более 22 респондентов (8%) считают, что имеют полноценный баланс, и лишь 11% 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 провести структуризацию факторов, оказывающих влияние на степень достижения баланса семья-работа.

3.3. Выявление и структуризация факторов, оказывающих влияние на баланс семья-работа

Для решения поставленной задачи и достижения цели исследования, необходимо структурировать факторы, которые могут оказывать влияние на баланс между работой и личной жизнью. Так, по мнению автора работы, на сбалансированность работника современной организации влияют индивидуальные характеристики человека, показатели, связанные с его статусом на рынке труда, семейным положением, а также с желанием индивида изменить что-либо в жизни в рамках указанных сфер. Подробная классификация факторов представлена в таблице (3.2).

Таблица 3.2. Структуризация факторов, которые могут оказывать влияние на баланс семья-работа

№	Название показателя в моделях (МНК)	Показатель
Индивидуальные характеристики:		
1	Female	Пол
2	Age	Возраст
3	Education	Уровень образования
4	Region	Регион проживания
5	Ch_Region	Желание изменить регион проживания
Характеристики занятости:		
1	Ch_workRegion	Желание изменить регион работы
2	Experience	Опыт работы
3	Ch_Work	Желание изменить сферу деятельности
4	Ch_Work_place	Желание изменить позицию в организации
5	Schedule	График работы
6	Ch_Schedule	Желание изменить график работы
7	Earnings	Размер заработной платы
8	Ch_Earnings	Желание изменить размер заработной платы
Семейные характеристики:		
1	Family	Семейное положение
2	Ch_Family	Желание изменить семейный статус
3	Child	Количество детей
4	Kinsman	Наличие совместно проживающих родственников
5	Ch_No_Kinsman	Желание жить отдельно от родственников

Источник: составлено автором

На основе данных, полученных в результате проведённого опроса, построены эконометрические модели, которые позволяют подтвердить или опровергнуть ряд выдвигаемых гипотез:

Гипотеза 1. На баланс семья-работа влияют индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения;

Гипотеза 2. На показатель удовлетворённости влияют индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения;

Гипотеза 3. На показатель среднего уровня конфликтности влияют индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения;

Гипотеза 4. На показатель среднего уровня положительного эффекта влияют индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения;

Гипотеза 5. На показатель средней удовлетворённости балансом времени влияют индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения;

Для проверки выдвинутых гипотез и оценки влияния вышеуказанных факторов был использован кроссплатформенный программный пакет для эконометрического анализа «Gretl». Используемые зависимые переменные принимают следующие значения (таблица 3.3):

Таблица 3.3. Зависимые переменные модели

Наименование переменной	Расшифровка значений
Balance	Уровни от 0 до 5
B1_satisf	Оценка от 1 до 5
B2_Konf_av	Оценка от 1 до 5
B3_Success_av	Оценка от 1 до 5
B4_Time_av	Оценка от 1 до 5

Источник: составлено автором

Используемые объясняющие переменные в моделях поделены на три условные группы: индивидуальные характеристики человека, его положение на рынке труда, характеристики семейного положения и принимают следующие значения (таблица 3.4).

Таблица 3.4. Кодировка объясняющих переменных модели

Индивидуальные характеристики работников	
Female	0 -мужской, 1 -женский
Age	Количество лет
Education	0- Без высшего, 1- с высшим
Region	0 -Другой регион, 1- Москва и Московская область
Ch_Region	0 -Да,1 - Нет
Характеристики занятости работников	
Ch_workRegion	0 -Да,1 - Нет
Experience	1 - Меньше 1 года, 2-Меньше 3 лет, 3- Меньше 5 лет, 4- Меньше 10 лет, 5- Больше 10 лет
Ch_Work	0 -Да,1 - Нет
Ch_Work_place	0 -Да,1 - Нет
Schedule	0 - Другой график, 1 - С полным рабочим днем (сменой) или полной рабочей неделей
Ch_Schedule	0 - Да, 1 -Остальное
Earnings	1 - менее 20 тыс., 2 - 20 - 50 тыс., 3- 50 - 100 тыс., 4-100-150 тыс., 5 - 150-200 тыс., 6 - более 200 тыс.
Ch_Earnings	0 -Да,1 - Нет
Семейные характеристики работников	
Family	0 - все остальное, 1- Состою в зарегистрированном браке
Ch_Family	0 -Да,1 - Нет
Child	0 - нет детей, 1 - 1 ребёнок,2 - 2 ребенка, 3 - 3 ребенка, 4 - больше 3-х детей
Kinsman	1 - да, 0 - нет
Ch_No_Kinsman	1 - да - 0 - остальное

Источник: составлено автором. Подробная таблица представлена в Приложении 3.

Для проверки значимости влияния данных факторов на баланс семья-работа необходимо построить эконометрические модели.

3.4. Анализ влияния социально-трудовых детерминант на баланс семья-работа

Проверка гипотезы 1

Для того, чтобы определить значимость влияния отдельных индивидуальных характеристик работников, характеристик занятости и семейного положения на зависимую переменную баланса семья-работа необходимо построить модель и оценить ее методом наименьших квадратов. Результаты оценки влияния факторов представлены в таблице (3.5).

Таблица 3.5. Модель 1: МНК, использованы наблюдения 1-292

Зависимая переменная: Balance

Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант HC1

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	2,29882	0,579366	3,968	<0,0001	***
Female	-0,0580370	0,0919020	-0,6315	0,5282	
Age	0,0197860	0,00654973	3,021	0,0028	***
Education	0,387856	0,655444	0,5917	0,5545	
Region	0,277073	0,139305	1,989	0,0477	**
Ch_Region	0,176686	0,136344	1,296	0,1961	
Ch_workRegion	0,0940660	0,122906	0,7654	0,4447	
Experience	-0,0325264	0,0733918	-0,4432	0,6580	
Ch_Work	0,0931209	0,120289	0,7741	0,4395	
Ch_Work_place	-0,0658446	0,0999079	-0,6591	0,5104	
Schedule	0,104085	0,102014	1,020	0,3085	
Ch_Schedule	0,0687122	0,125683	0,5467	0,5850	
Earnings	-0,00804532	0,0391083	-0,2057	0,8372	
Ch_Earnings	-0,107828	0,108990	-0,9893	0,3234	
Family	-0,343888	0,125536	-2,739	0,0066	***
Ch_Family	0,0495052	0,112592	0,4397	0,6605	
Child	-0,126024	0,0585454	-2,153	0,0322	**
Kinsman	0,0244779	0,133426	0,1835	0,8546	
Ch_No_Kinsman	-0,328205	0,124781	-2,630	0,0090	***
Среднее зав. перемен	3,359589	Ст. откл. зав. перемен	0,776022		
Сумма кв. остатков	147,0506	Ст. ошибка модели	0,733926		
R-квадрат	0,160877	Испр. R-квадрат	0,105550		
F(18, 273)	3,633788	P-значение (F)	1,82e-06		
Лог. правдоподобие	-314,1774	Крит. Акаике	666,3547		
Крит. Шварца	736,2131	Крит. Хеннана-Куинна	694,3372		

Источник: составлено автором

Уравнение модели:

$$\begin{aligned} \text{^Balance} = & 2,30 - 0,0580*\text{Female} + 0,0198*\text{Age} + 0,388*\text{Education} + 0,277*\text{Region} \\ & (0,579) (0,0919) \quad (0,00655) \quad (0,655) \quad (0,139) \\ & + 0,177*\text{Ch_Region} + 0,0941*\text{Ch_workRegion} - 0,0325*\text{Experience} + 0,0931*\text{Ch_Work} - 0,0658*\text{Ch_Work_place} \\ & (0,136) \quad (0,123) \quad (0,0734) \quad (0,120) \quad (0,0999) \\ & + 0,104*\text{Schedule} + 0,0687*\text{Ch_Schedule} - 0,00805*\text{Earnings} - 0,108*\text{Ch_Earnings} - 0,344*\text{Family} \\ & (0,102) \quad (0,126) \quad (0,0391) \quad (0,109) \quad (0,126) \\ & + 0,0495*\text{Ch_Family} - 0,126*\text{Child} + 0,0245*\text{Kinsman} - 0,328*\text{Ch_No_Kinsman} \\ & (0,113) \quad (0,0585) \quad (0,133) \quad (0,125) \end{aligned}$$

n = 292, R-квадрат = 0,161
(в скобках указаны стандартные ошибки)

Результаты проверки данной гипотезы говорят о том, что значимый эффект на баланс семья-работа оказывают возраст, регион проживания, наличие зарегистрированного брака, наличие детей, а также желание респондента жить отдельно от других родственников. Так, при прочих равных условиях возможность улучшения баланса семья-работа увеличивается на 0,0198 балла при увеличении возраста работника на 1 год, на 0,277 балла, если респондент живёт в Москве или Московской области. Одновременно с этим, возможность достижения лучшего уровня баланса снижается при прочих равных условиях, если сотрудник состоит в брачных отношениях на 0,344 балла и на 0,328 балла, если человек живёт с родственниками, но при этом предпочёл бы жить отдельно от них. Также на баланс оказывает эффект наличия детей у занятых: каждый следующий ребёнок уменьшает возможность улучшения баланса на 0,126 балла.

Проверка гипотезы 2

Для определения значимости влияния отдельных индивидуальных характеристик работников, характеристик занятости и семейного положения на зависимую переменную удовлетворённости, необходимо построить модель и оценить ее методом наименьших квадратов. Результаты оценки влияния факторов представлены в таблице (3.6).

Таблица 3.6. Модель 2: МНК, использованы наблюдения 1-292
Зависимая переменная: V1_satisf
Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант НС1

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	1,73608	0,813453	2,134	0,0337	**
Female	-0,0326077	0,114517	-0,2847	0,7761	

Age	0,00884746	0,00737612	1,199	0,2314	
Education	1,09259	0,832062	1,313	0,1902	
Region	0,469110	0,143645	3,266	0,0012	***
Ch_Region	0,323834	0,152213	2,128	0,0343	**
Ch_workRegion	-0,0836028	0,132320	-0,6318	0,5280	
Experience	0,167428	0,0923438	1,813	0,0709	*
Ch_Work	0,254753	0,123049	2,070	0,0394	**
Ch_Work_place	-0,181497	0,122205	-1,485	0,1386	
Schedule	-0,355470	0,109884	-3,235	0,0014	***
Ch_Schedule	-0,0224358	0,142294	-0,1577	0,8748	
Earnings	-0,109254	0,0409180	-2,670	0,0080	***
Ch_Earnings	-0,449123	0,125104	-3,590	0,0004	***
Family	-0,147870	0,163818	-0,9027	0,3675	
Ch_Family	0,146445	0,153293	0,9553	0,3403	
Child	-0,0506722	0,0610723	-0,8297	0,4074	
Kinsman	0,0289115	0,147889	0,1955	0,8452	
Ch_No_Kinsman	-0,364712	0,147331	-2,475	0,0139	**

Среднее зав. перемен	3,575342	Ст. откл. зав. перемен	0,986755
Сумма кв. остатков	216,0875	Ст. ошибка модели	0,889679
R-квадрат	0,237363	Испр. R-квадрат	0,187079
F(18, 273)	7,076156	P-значение (F)	9,24e-15
Лог. правдоподобие	-370,3738	Крит. Акаике	778,7475
Крит. Шварца	848,6058	Крит. Хеннана-Куинна	806,7299

Источник: составлено автором

Уравнение модели:

$$\begin{aligned}
 \wedge B1_satisf = & 1,74 - 0,0326*Female + 0,00885*Age + 1,09*Education + 0,469*Region \\
 & (0,813) (0,115) \quad (0,00738) \quad (0,832) \quad (0,144) \\
 & + 0,324*Ch_Region - 0,0836*Ch_workRegion + 0,167*Experience + 0,255*Ch_Work - 0,181*Ch_Work_place \\
 & (0,152) \quad (0,132) \quad (0,0923) \quad (0,123) \quad (0,122) \\
 & - 0,355*Schedule - 0,0224*Ch_Schedule - 0,109*Earnings - 0,449*Ch_Earnings - 0,148*Family \\
 & (0,110) \quad (0,142) \quad (0,0409) \quad (0,125) \quad (0,164) \\
 & + 0,146*Ch_Family - 0,0507*Child + 0,0289*Kinsman - 0,365*Ch_No_Kinsman \\
 & (0,153) \quad (0,0611) \quad (0,148) \quad (0,147)
 \end{aligned}$$

n = 292, R-квадрат = 0,237
(в скобках указаны стандартные ошибки)

Результаты проверки данной гипотезы говорят о том, что значимый эффект на индикатор баланса «удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности» оказывают регион проживания и желание его изменить, опыт работы, желание изменить сферу деятельности, график работы, заработная плата и желание ее увеличить, а также желание жить отдельно от родственников. Так, при прочих равных условиях, возможность достижения лучшего уровня удовлетворённости увеличивается на 0,469 балла - если человек живёт в Москве или Московской области; на 0,324 - если не желает изменять регион проживания; на 0,167 - при

увеличении опыта работы; на 0,255 - если не имеет желание для смены сферы деятельности. При этом, ухудшение уровня удовлетворенности на 0,355 баллов возникает, когда индивид работает в режиме полного рабочего дня (смены) или полной рабочей неделей; на 0,109 - при увеличении заработной платы примерно на 50 тысяч рублей в месяц; на 0,449 - если работник не готов работать больше ради увеличения размера заработной платы; на 0,365 - если человек живёт с родственниками, но при этом предпочёл бы жить отдельно от них.

Проверка гипотезы 3

Для определения значимости влияния отдельных индивидуальных характеристик работников, характеристик занятости и семейного положения на зависимую переменную среднего уровня конфликтности необходимо построить модель и оценить ее методом наименьших квадратов. Результаты оценки влияния факторов представлены в таблице (3.7).

Таблица 3.7. Модель 3: МНК, использованы наблюдения 1-292
 Зависимая переменная: B2_Konf_av
 Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант HC1

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	2,50299	0,505652	4,950	<0,0001	***
Female	0,166301	0,111109	1,497	0,1356	
Age	-0,0200918	0,00694845	-2,892	0,0041	***
Education	-0,193940	0,576784	-0,3362	0,7369	
Region	-0,0691300	0,145916	-0,4738	0,6360	
Ch_Region	-0,352564	0,147531	-2,390	0,0175	**
Ch_workRegion	0,159457	0,140604	1,134	0,2578	
Experience	0,0601610	0,0782505	0,7688	0,4427	
Ch_Work	0,0893970	0,129171	0,6921	0,4895	
Ch_Work_place	0,120731	0,115808	1,043	0,2981	
Schedule	-0,127740	0,115998	-1,101	0,2718	
Ch_Schedule	-0,281952	0,140398	-2,008	0,0456	**
Earnings	0,0773580	0,0465325	1,662	0,0976	*
Ch_Earnings	0,187247	0,116366	1,609	0,1087	
Family	0,574339	0,141299	4,065	<0,0001	***
Ch_Family	-0,171696	0,134355	-1,278	0,2024	
Child	0,0998577	0,0580126	1,721	0,0863	*
Kinsman	-0,0448391	0,149193	-0,3005	0,7640	
Ch_No_Kinsman	0,393764	0,131349	2,998	0,0030	***

Среднее зав. перемен	2,308219	Ст. откл. зав. перемен	0,918052
Сумма кв. остатков	195,9486	Ст. ошибка модели	0,847207
R-квадрат	0,201059	Испр. R-квадрат	0,148381
F(18, 273)	5,205848	F-значение (F)	2,71e-10
Лог. правдоподобие	-356,0904	Крит. Акаике	750,1809
Крит. Шварца	820,0392	Крит. Хеннана-Куинна	778,1633

Источник: составлено автором

Уравнение модели:

$$\begin{aligned} \wedge B2_Konf_av = & 2,50 + 0,166*Female - 0,0201*Age - 0,194*Education - 0,0691*Region \\ & (0,506) (0,111) \quad (0,00695) \quad (0,577) \quad (0,146) \\ & - 0,353*Ch_Region + 0,159*Ch_workRegion + 0,0602*Experience + 0,0894*Ch_Work + 0,121*Ch_Work_place \\ & (0,148) \quad (0,141) \quad (0,0783) \quad (0,129) \quad (0,116) \\ & - 0,128*Schedule - 0,282*Ch_Schedule + 0,0774*Earnings + 0,187*Ch_Earnings + 0,574*Family \\ & (0,116) \quad (0,140) \quad (0,0465) \quad (0,116) \quad (0,141) \\ & - 0,172*Ch_Family + 0,0999*Child - 0,0448*Kinsman + 0,394*Ch_No_Kinsman \\ & (0,134) \quad (0,0580) \quad (0,149) \quad (0,131) \end{aligned}$$

n = 292, R-квадрат = 0,201
(в скобках указаны стандартные ошибки)

По результатам оценки модели было выявлено, что значимый эффект на индикатор баланса «средний уровень конфликтности» оказывают возраст, желание изменить регион проживания и график работы, размер заработной платы, наличие брачных отношений и детей, желание жить отдельно от родственников. Увеличение степени конфликтности между семьёй и работой на 0,0774 балла возникает с ростом заработной платы в среднем на 50 тысяч рублей в месяц, на 0,0999 балла с каждым следующим ребенком, а также на 0,394 балла, если человек живёт с родственниками, но при этом предпочёл бы жить отдельно от них. Одновременно с этим, уровень конфликтности между семьёй и работой снижается на 0,0201 балла с увеличением возраста трудящегося на 1 год, на 0,353 балла - если человек не планирует менять регион места жительства, на 0,282 - если не желает изменять график работы.

Проверка гипотезы 4

Для определения значимости влияния отдельных индивидуальных характеристик работников, характеристик занятости и семейного положения на зависимую переменную среднего уровня положительного эффекта необходимо построить модель и оценить ее методом наименьших квадратов. Результаты оценки влияния факторов представлены в таблице (3.8).

Таблица 3.8. Модель 4: МНК, использованы наблюдения 1-292
 Зависимая переменная: V3_Success_av
 Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант
 HC1

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
	T				
const	2,97988	0,554539	5,374	<0,0001	***
Female	-0,0815167	0,113036	-0,7212	0,4714	
Age	0,0228505	0,00833953	2,740	0,0065	***
Education	0,512139	0,532530	0,9617	0,3370	
Region	-0,299264	0,166864	-1,793	0,0740	*
Ch_Region	-0,0239463	0,155110	-0,1544	0,8774	
Ch_workRegion	0,388386	0,136152	2,853	0,0047	***
Experience	-0,327075	0,0782272	-4,181	<0,0001	***
Ch_Work	0,116060	0,152639	0,7604	0,4477	
Ch_Work_place	-0,0738578	0,129781	-0,5691	0,5698	
Schedule	0,207816	0,124939	1,663	0,0974	*
Ch_Schedule	0,251308	0,152144	1,652	0,0997	*
Earnings	0,118833	0,0460163	2,582	0,0103	**
Ch_Earnings	0,0328622	0,110672	0,2969	0,7667	
Family	-0,0459663	0,160962	-0,2856	0,7754	
Ch_Family	0,153723	0,138862	1,107	0,2693	
Child	0,0158648	0,0660205	0,2403	0,8103	
Kinsman	0,178783	0,149926	1,192	0,2341	
Ch_No_Kinsman	-0,490571	0,156174	-3,141	0,0019	***
Среднее зав. перемен	3,712329	Ст. откл. зав. перемен	0,958477		
Сумма кв. остатков	216,6524	Ст. ошибка модели	0,890842		
R-квадрат	0,189586	Испр. R-квадрат	0,136152		
F(18, 273)	4,578661	P-значение (F)	9,13e-09		
Лог. правдоподобие	-370,7550	Крит. Акаике	779,5100		
Крит. Шварца	849,3683	Крит. Хеннана-Куинна	807,4924		

Источник: составлено автором

Уравнение модели:

$$\begin{aligned}
 \hat{V3_Success_av} = & 2,98 - 0,0815*Female + 0,0229*Age + 0,512*Education - 0,299*Region \\
 & (0,555) (0,113) \quad (0,00834) \quad (0,533) \quad (0,167) \\
 & - 0,0239*Ch_Region + 0,388*Ch_workRegion - 0,327*Experience + 0,116*Ch_Work - 0,0739*Ch_Work_place \\
 & (0,155) \quad (0,136) \quad (0,0782) \quad (0,153) \quad (0,130) \\
 & + 0,208*Schedule + 0,251*Ch_Schedule + 0,119*Earnings + 0,0329*Ch_Earnings - 0,0460*Family \\
 & (0,125) \quad (0,152) \quad (0,0460) \quad (0,111) \quad (0,161) \\
 & + 0,154*Ch_Family + 0,0159*Child + 0,179*Kinsman - 0,491*Ch_No_Kinsman \\
 & (0,139) \quad (0,0660) \quad (0,150) \quad (0,156)
 \end{aligned}$$

n = 292, R-квадрат = 0,190
 (в скобках указаны стандартные ошибки)

На индикатор баланса «средний уровень положительного эффекта» оказывают влияние возраст, регион, опыт работы, желание изменить регион работы, график работы и желание его изменить, размер заработной платы,

желание жить отдельно от родственников. Так, уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи при прочих равных будет выше на 0,0229 баллов с увеличением возраста работника на 1 год, на 0,388 и 0,251 баллов - при условии, что работник не планирует менять регион работы и график работы. Соответственно, занятость работы на полный день увеличивает положительный эффект на 0,208 балла, а с ростом заработной платы в месяц на 50 тысяч рублей в среднем - на 0,119 баллов. Снижение среднего уровня положительного эффекта от совмещения происходит за счет увеличения опыта работа (- 0,327), проживания в Москве или области (-0,299), желания жить отдельно от родственников (- 0,491).

Проверка гипотезы 5

Для определения значимости влияния отдельных индивидуальных характеристик работников, характеристик занятости и семейного положения на зависимую переменную баланса времени, необходимо построить модель и оценить ее методом наименьших квадратов. Результаты оценки влияния факторов представлены в таблице (3.9).

Таблица 3.9. Модель 5: МНК, использованы наблюдения 1-292
 Зависимая переменная: B4_Time_av
 Робастные оценки стандартных ошибок (с поправкой на гетероскедастичность), вариант HC1

	Коэффициент	Ст. ошибка	t-статистика	P-значение	
const	3,03565	0,332584	9,127	<0,0001	***
Female	-0,139786	0,0861291	-1,623	0,1057	
Age	0,000176300	0,00560345	0,03146	0,9749	
Education	0,245874	0,312427	0,7870	0,4320	
Region	-0,165400	0,141079	-1,172	0,2421	
Ch_Region	0,0123746	0,140165	0,08829	0,9297	
Ch_workRegion	-0,0482685	0,125020	-0,3861	0,6997	
Experience	-0,0821364	0,0629729	-1,304	0,1932	
Ch_Work	-0,218741	0,111540	-1,961	0,0509	*
Ch_Work_place	-0,151569	0,0972951	-1,558	0,1204	
Schedule	-0,198490	0,105909	-1,874	0,0620	*
Ch_Schedule	0,0808118	0,120064	0,6731	0,5015	
Earnings	0,0780012	0,0409463	1,905	0,0578	*
Ch_Earnings	-0,235355	0,102029	-2,307	0,0218	**
Family	0,378981	0,133619	2,836	0,0049	***
Ch_Family	0,0162358	0,114174	0,1422	0,8870	

Child	0,214695	0,0504611	4,255	<0,0001	***
Kinsman	0,148887	0,126677	1,175	0,2409	
Ch_No_Kinsman	0,218434	0,123194	1,773	0,0773	*
Среднее зав. перемен	3,172945	Ст. откл. зав. перемен	0,733387		
Сумма кв. остатков	131,2986	Ст. ошибка модели	0,693504		
R-квадрат	0,161119	Испр. R-квадрат	0,105808		
F(18, 273)	3,218115	P-значение (F)	0,000018		
Лог. правдоподобие	-297,6352	Крит. Акаике	633,2704		
Крит. Шварца	703,1287	Крит. Хеннана-Куинна	661,2528		

Источник: составлено автором

Уравнение модели:

$$\begin{aligned}
 \text{^B4_Time_av} = & 3,04 - 0,140*\text{Female} + 0,000176*\text{Age} + 0,246*\text{Education} - 0,165*\text{Region} \\
 & (0,333) (0,0861) (0,00560) (0,312) (0,141) \\
 & + 0,0124*\text{Ch_Region} - 0,0483*\text{Ch_workRegion} - 0,0821*\text{Experience} - 0,219*\text{Ch_Work} - 0,152*\text{Ch_Work_place} \\
 & (0,140) (0,125) (0,0630) (0,112) (0,0973) \\
 & - 0,198*\text{Schedule} + 0,0808*\text{Ch_Schedule} + 0,0780*\text{Earnings} - 0,235*\text{Ch_Earnings} + 0,379*\text{Family} \\
 & (0,106) (0,120) (0,0409) (0,102) (0,134) \\
 & + 0,0162*\text{Ch_Family} + 0,215*\text{Child} + 0,149*\text{Kinsman} + 0,218*\text{Ch_No_Kinsman} \\
 & (0,114) (0,0505) (0,127) (0,123)
 \end{aligned}$$

n = 292, R-квадрат = 0,161
(в скобках указаны стандартные ошибки)

Удовлетворённость распределением времени на работу и семью зависит от графика работы, размера заработной платы, статуса брачных отношений, наличия и количества детей, а также от желания изменить сферу занятости, размер заработной платы и состав проживающих (жить отдельно). По результатам проведённого исследования повышение уровня неудовлетворённости от распределения времени на изучаемые сферы при прочих равных условиях на 0,0780 балла может обеспечиваться за счет увеличения заработной платы в среднем на 50 тысяч рублей в месяц, на 0,379 - за счет наличия мужа или жены, на 0,218 - если индивид хочет жить отдельно от родственников и на 0,215 - при наличии каждого следующего ребенка. Полный рабочий день или неделя (- 0,198), наличие желания изменить сферу деятельности (-0,219) и размер заработной платы (- 0,235) снижают уровень неудовлетворённости от распределения времени.

Таким образом, каждая из выдвигаемых гипотез исследования частично подтвердилась: на баланс семья-работа и его индикаторы влияют индивидуальные характеристики работников, характеристики занятости и семейного положения, однако, на каждый индикатор и баланс в целом, они

разные. Факторы, оказывающие влияние на уровень баланса семья-работа и на его составляющие индикаторы, а также эффект от них можно систематизировать в общую таблицу (3.10).

Таблица 3.10. Факторы, оказывающие влияние уровень баланса семья-работа и его индикаторы

	Balance	B1_satisf	B2_Konf_av	B3_Success_av	B4_Time_av
Female					
Age	0,0197860 ***		-0,0200918 ***	0,0228505 ***	
Education					
Region	0,277073 **	0,469110 ***		-0,299264 *	
Ch_Region		0,323834 **	-0,352564 **		
Ch_workRegion				0,388386 ***	
Experience		0,167428 *		-0,327075 ***	
Ch_Work		0,254753 **			-0,218741 *
Ch_Work_place					
Schedule		-0,355470 ***		0,207816 *	-0,198490 *
Ch_Schedule			-0,281952 **	0,251308 *	
Earnings		-0,109254 ***	0,0773580 *	0,118833 **	0,0780012 *
Ch_Earnings		-0,449123 ***			-0,235355 **
Family	-0,343888 ***		0,574339 ***		0,378981 ***
Ch_Family					
Child	-0,126024 **		0,0998577 *		0,214695 ***
Kinsman					
Ch_No_Kinsman	-0,328205 ***	-0,364712 **	0,393764 ***	-0,490571 ***	0,218434 *

Примечания: Символы *, ** и *** означают значимость на десяти-, пяти- и однопроцентном уровнях, соответственно. Источник: Составлено автором.

Таким образом, в результате проведённого исследования выявлены факторы, которые могут улучшать баланс семья-работа в целом или отдельные его индикаторы, которые в общем виде схематически могут быть представлены на рисунке (3.12)

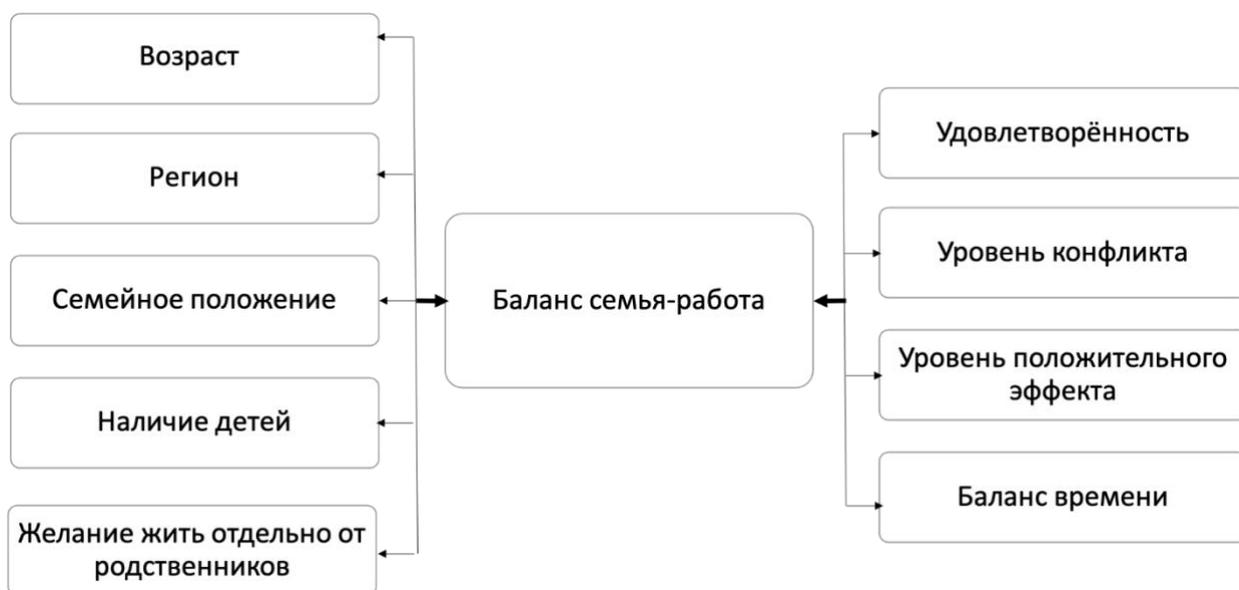


Рис.3.12. Факторы, улучшающие баланс семья-работа

Источник: составлено автором

Согласно полученным данным, важно понимать, что улучшение баланса между работой и семьёй происходит с увеличением возраста, что может быть связано с тем, что человек с возрастом достигает поставленных целей как в области профессиональной деятельности, так и в личных отношениях. Также оказалось, что при отсутствии брачных отношений и детей, степень сбалансированности выше, что представляется логичным с точки зрения распределения временного фонда в вопросах баланса. Важным звеном улучшения сбалансированности может быть отсутствие необходимости жить отдельно от других родственников, а также проживание в Московском регионе. Программа улучшения баланса семья-работа может быть реализована также через улучшение составляющих индикаторов, которая подробно представлена в рекомендациях для работников (глава 3.5).

На основании полученных результатов исследования необходимо разработать комплекс адресных рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений разных уровней, основанных на достижении баланса между трудовыми функциями работников и их семейными обязательствами. Рекомендации должны быть сформулированы для различных субъектов рынка труда, а также для органов государственной власти.

3.5. Разработка рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений путем улучшения условий для достижения баланса семья-работа

Исследование, проведённое автором, а также обзор современной ситуации на рынке труда в целом, позволяет сформулировать практические рекомендации по совершенствованию системы социально-трудовых отношений за счёт создания условий для достижения баланса семья-работа. Адресатами данных рекомендаций выступают основные субъекты различных уровней СТО: на макро- и мезоуровнях - государственные и региональные органы власти, международные организации, на смешанных уровнях - государство и работодатели, а также государство и работники, на микроуровне - работодатели, на индивидуальном уровне - работники.

Рекомендации на макроуровне Международной Организации Труда.

При проведении анализа зарубежных источников информации, касающихся сферы баланса семья-работа, оказалось, что в целом отсутствуют терминологическое единство и единое определение баланса, а также различия между балансом семья-работа и балансом работа-личная жизнь, как и общепризнанные единые подходы к их измерению. В этой связи, по мнению автора, в первую очередь важно, чтобы данная проблема была решена на уровне профессиональных организаций, например, МОТ.

Международной Организации Труда также рекомендуется интегрировать показатель измерения баланса семья-работа в раздел «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» системы индикаторов достойного труда. Данная инициатива позволит провести сопоставимый международный анализ баланса семья-работа по странам.

Рекомендации на макроуровне государственным органам Российской Федерации

В современных условиях одной из актуальных задач для Российской Федерации является достижение целей устойчивого развития до 2030 года,

включающих повышение качества жизни населения. Достижение заявленных целей, с точки зрения социально-трудовых отношений, возможно за счет высокой производительности труда работников, которая, в свою очередь безусловно зависит от баланса семья – работа. В связи с этим, мы предлагаем учесть в проводимой государственной политике несколько аспектов, способных, на наш взгляд, улучшить взаимосвязь сбалансированности работников на рынке труда, что тем самым создаст благоприятный эффект для социально-экономической системы страны в целом.

Органам статистической службы Российской Федерации рекомендуется ввести показатель, характеризующий уровень баланса семья-работа среди занятого населения страны.

На текущий момент статистические данные, представленные на сайте Росстата, связанные с измерениями сбалансированности работы и семьи среди занятого населения страны, обладают не всеми данными, которые необходимы для проведения анализа показателя. Методология измерения баланса, по мнению автора, должна включать информацию об уровне конфликта и положительного эффекта между рабочими и семейными ролями, об удовлетворённости от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности, а также о степени сбалансированности времени на данные сферы. По мнению автора, данные показатели важны с целью выработки эффективных и обоснованных мер экономической и социальной политики. Внедрение комплексного механизма измерения баланса позволит провести исследование сбалансированности среди всего занятого населения страны в целом. Наиболее целесообразным представляется внедрение нового показателя в ежегодное выборочное обследование рабочей силы, проводимое Росстатом, а также в систему индикаторов достойного труда.

Министерству труда и социальной защиты РФ и Федеральной службе по труду и занятости на основе уже созданного портала «Работа в России» рекомендуется также интегрировать данные о сбалансированности в раздел «Рейтинг Регионов». Портал на текущий момент является наиболее

масштабной платформой для поиска вакансий и других предложений от работодателей, а также, наоборот, поиска кандидатов на работу со стороны организаций. Так информация о среднем уровне сбалансированности в регионе может привлекать дополнительные трудовые ресурсы в регион.

Органам государственного управления при разработке мер государственной социально-экономической политики рекомендуется особое внимание уделить межведомственному взаимодействию при реализации адресной поддержки семей с детьми с учётом региональной специфики. В рамках программ по содействию занятости следует предусмотреть мероприятия по профилактике возникновения психосоциальных рисков, в том числе такого как ухудшение сбалансированности между работой и семей. Реализация данного предложения возможна за счёт включения подобных мер в раздел основных мероприятий, способствующих стимулированию работодателей к улучшению условий труда на рабочих местах в рамках подпрограммы «Развитие институтов рынка труда» программы «Содействие занятости населения».

Рекомендации на микроуровне компаниям-работодателям

Ключевой целью каждой коммерческой организации является максимизация прибыли. Реализация данной цели невозможна без высокого уровня производительности труда, который обеспечивается, в том числе, за счёт человеческого капитала. В этой связи, компаниям важно повышать уровень удовлетворённости, как минимум, трудовой деятельности в организации, чтобы иметь положительный эффект на производительность. Однако, в современных условиях компаниям также важно отслеживать и предупреждать психосоциальные риски, которые могут происходить в результате ухудшения баланса между работой и семейной жизнью.

Проведённый анализ ключевых программ, реализуемых лучшими компаниями, по мнению сотрудников, позволяет сформулировать минимальный рекомендуемый набор программ и мер, которые должны

присутствовать в том или ином количестве для лучшего уровня баланса между семьёй и работой среди сотрудников.

Комплекс мероприятий, поддерживающих высокий уровень удовлетворённости и баланса семья-работа, должен включать такие меры поддержки работников и их семей, как: обучение с использованием современных цифровых технологий; пакеты медицинского страхования, в том числе, для членов семей и детей сотрудников; организация занятий спортом и наличия программ отдыха (в том числе, для членов семьи); программы улучшения жилищных условий; материальная поддержка при рождении ребёнка, а также дополнительные возможности для обучения детей сотрудников; поддержка женского лидерства и предпринимательства; гибкие возможности для работы сотрудников с маленькими детьми; профсоюзные организации. При этом, важно также проводить исследования, позволяющие оценить степень сбалансированности семья-работа среди сотрудников с целью выявления проблемных полей для формирования адресного комплекса программ необходимой поддержки.

Рекомендации на индивидуальном уровне работникам

Как отмечалось в работе ранее, важным звеном в системе управления социально-трудовыми отношениями является индивидуальный уровень. Взаимоотношения работника и работодателя или работников друг с другом могут также зависеть от степени психологической стабильности человека, которая в том числе зависит от его сбалансированности между рабочими и семейными ролями.

В качестве рекомендаций по совершенствованию сбалансированности работника, помимо улучшения факторов, которые напрямую влияют на изучаемый показатель (возраст, регион, семейное положение, дети, отсутствие желания жить отдельно от родственников), следует принять во внимание выявленные в исследовании факторы, существенно влияющие на индикаторы баланса. На рисунке 3.13. представлены ключевые характеристики,

значимость которых влияет на повышение уровней индикаторов баланса семья-работа.

Удовлетворённость	Уровень конфликта	Уровень положительного эффекта	Баланс времени
	↓ с возрастом	↑ с возрастом	
↑ Москва		↓ Москва	
↑ желание изменить регион проживания	↓ желание изменить регион проживания		
		↑ желание изменить регион работы	
↑ опыт работы		↓ опыт работы	
↑ желание изменить сферу деятельности			↑ желание изменить сферу деятельности
↓ полный рабочий день		↑ полный рабочий день	↑ полный рабочий день
	↓ желание работать в режиме гибкого графика	↑ желание работать в режиме гибкого графика	
↓ увеличение заработной платы	↑ увеличение заработной платы	↑ увеличение заработной платы	↓ увеличение заработной платы
↓ желание увеличить заработную плату			↑ желание увеличить заработную плату
	↑ официальный брак		↓ официальный брак
	↑ дети		↓ дети
↓ желание жить отдельно от родственников	↑ желание жить отдельно от родственников	↓ желание жить отдельно от родственников	↓ желание жить отдельно от родственников
*красный – негативный эффект, зеленый - положительный эффект, серый – эффект уравнен			

Рис.3.13. Ключевые характеристики, значимость которых влияет на повышение уровней индикаторов баланса семья-работа
Источник: составлено автором

Система рекомендаций, которая способна улучшить индивидуальный баланс семья-работа должна основываться на следующих ключевых положениях: индикаторы улучшаются с каждым годом (возрастом); проживание в Москве улучшит удовлетворённость балансом; наличие желания изменить регион проживания оказывает положительный эффект на удовлетворённость и снижает уровень конфликта; наличие желания изменить регион работы оказывает положительный эффект; наличие желания изменить сферу деятельности повышает удовлетворённость и улучшает баланс времени; желание работать в режиме гибкого графика снижает уровень конфликтности и повышает положительный эффект; отсутствие брачных отношений и детей, желания увеличивать заработную плату и жить отдельно от родственников, также окажут положительный эффект на индикаторы.

Таким образом, опираясь на представленную систематизацию факторов, влияющих на баланс семья-работа, можно улучшить сбалансированность на индивидуальном уровне системы социально-трудовых отношений.

Заключение

В условиях трансформации социально-трудовых отношений баланс между семьёй и работой становится важным инструментом повышения качества жизни, в целом, и удовлетворённости ею, в частности. Цель данного диссертационного исследования состояла в предложении набора индикаторов, определяющих достижение баланса семья-работа, а также в разработке комплекса мер по совершенствованию данного баланса в системе управления социально-трудовыми отношениями.

В диссертационной работе были поставлены и решены следующие задачи: раскрыты базовые теоретические положения и определены теоретико-методологические основы, отражающие взаимозависимость и взаимовлияние занятости индивида на рынке труда и его участия в выполнении семейных функций; разработана методология и методика оценки баланса семья-работа, основанные на соотношении субъективных и объективных индикаторов его измерения; проведен комплексный качественный и количественный анализ основных социально-экономических показателей рынка труда и занятости на макроуровне, в их взаимосвязи с наличием у работников семейных обязательств; на основе результатов авторского исследования определены значимые социально-экономические факторы, влияющие на степень достижения баланса семья-работа; разработан комплекс рекомендаций, способствующих достижению баланса между работой и семейными обязательствами работников современных предприятий.

Для проведения комплексного анализа заявленной темы были рассмотрены теоретико-методологические аспекты баланса семья-работа. Многочисленность и важность функций семьи говорит о том, что институт семьи не менее важен, чем институт производства как для развития экономики страны в целом, так и для формирования баланса между семьей и работой конкретного индивида, в частности.

Важно понимать, что семейные отношения и трудовая деятельность во все времена находились в прямом взаимодействии, являясь основой для

существования человека и развития общества. Однако, формирование приоритетов для равновесия между семейными обязательствами и оплачиваемой работой происходит по индивидуальной траектории для каждой личности в каждый конкретный период времени.

Систематизация существующих взглядов и подходов российских и зарубежных ученых к описанию баланса между работой и семьёй, позволило сформулировать авторское определение баланса семья-работа, где понятие предлагается трактовать как «субъективную оценку степени индивидуальной удовлетворённости человека в процессе реализации его профессиональных и семейных ролей, совмещение которых позволяет достичь положительного эффекта от данного взаимодействия при минимальном ролевом конфликте и сбалансированном распределении времени».

Конкретные теории, объясняющие взаимосвязи между работой и семьёй, возникшие в экономической науке на основе эмпирических исследований, доказали, что существует взаимосвязь между трудовыми и семейными функциями; отсутствие баланса между работой и семьёй приводит к низкой производительности труда; наличие баланса между работой и личной жизнью большую удовлетворённость работой, а также приносит дополнительные выгоды работодателю; чем больше времени индивид уделяет выполнению семейных ролей, тем выше его качество жизни, а также меньшая степень конфликтности между категориями.

Систематизация и анализ результатов исследований, представленных в данной работе, позволили сформировать систему показателей, которые должны быть включены в оценку баланса между семьёй и работой. Так, авторами данного исследования, предлагается оценивать баланс с помощью четырех основных компонентов:

– уровень конфликта между рабочими и семейными ролями, то есть участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств, и/или наоборот;

- уровень положительного эффекта от совмещения работы и семьи, когда достижение в одной области может благоприятно сказываться на другой, и наоборот;
- удовлетворённость от реализации и вовлеченности в трудовой и семейной деятельности;
- баланс времени, подразумевающий индивидуальную оценку удовлетворённости от распределения времени, которое обеспечивает индивиду выполнение как рабочих, так и семейных функций.

Основываясь на авторской четырехкомпонентной модели измерения баланса семья-работа, автором данного исследования, было проанализировано текущее состояние баланса на основе его субъективной оценки индивидами на примере фокус-группы, а также выявлены факторы, оказывающие влияние на баланс.

Проведения данного исследования, предопределило необходимость анализа практик, реализуемых компаниями и другими странами для успешного достижения баланса, а также комплексного анализа основных социально-экономических показателей, влияющих как на рынок труда, так и на социальную сферу.

По данным рейтинга Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) по показателю баланс работы и личной жизни Российская Федерация входит в топ 10 стран с лучшими условиями для совмещения работы и личной жизни. Анализ программ поддержки занятых с семейными обязательствами в странах европейского союза, которые находятся выше в рейтинге по данному показателю, позволил сделать вывод о том, что меры, проводимые в этих государствах, в целом, не представляют новизны и для нашей страны, большинство из них успешно реализуются в России, что также позволяет занимать лидирующие позиции в рейтинге.

Одним из инструментов достижения высокого уровня экономического и социального развития страны являются государственные расходы,

необходимые для поддержания достойного уровня жизни населения и достойных условий труда.

Для того, чтобы дать объективную характеристику государственных расходов Российской Федерации, был проведен их комплексный количественный и качественный анализ по сущности и структуре, направлениям финансирования, размеру в ВВП. Для достижения баланса между семейными обязательствами и работой реализовываются меры по развитию рынка труда, в том числе, через программу «Содействие занятости населения». При этом, преобладающая часть мероприятий государственной программы «Социальная поддержка граждан» нацелена на реализацию текущих направлений деятельности Министерства труда и социального развития России и предусматривает продолжение финансирования сложившейся на федеральном уровне системы социальной поддержки населения.

В целом, необходимо отметить, что задачи реализации социальной политики остаются наиболее актуальными для государства, а социально-ориентированные направления государственных расходов – наиболее приоритетными. В то же время достижение баланса семья-работа и связанное с ними повышение уровня и качества жизни населения не представляется возможным без соответствующего эффективного развития рынка труда.

Проведённый анализ показателей рынка труда во взаимосвязи с наличием у индивидов совмещения семейных функций в контексте поиска баланса между исследуемыми категориями позволил сделать вывод о том, что достижение равновесия для работника в вопросе семья-работа является актуальным для всех участников рынка труда.

Анализ ключевых показателей, определяющих достойный труд в России, в их взаимосвязи с наличием у работников семейных обязательств, показал, что большинство занятых и безработных – это индивиды, состоящие в брачных отношениях, при этом, важно отметить, что доля безработных мужчин и женщин в возрасте до 24 лет, имеющих мужа или жену, активно

увеличивается в последние годы. Среди работающих бедных основную долю составляют работники с детьми в возрасте до 18 лет (82% населения), что существенно уменьшает возможности достижения баланса у данной категории населения. Наличие гендерных различий отчетливо прослеживается в таких показателях рынка труда, как продолжительность рабочего времени и гендерный разрыв в заработной плате – мужчины перерабатывают и зарабатывают больше женщин на идентичных позициях.

Исследование программ, проводимых лучшими компаниями в стране, по улучшению сбалансированности между работой и личной жизнью, позволило систематизировать лучшие практики в сфере социальной поддержки работников. Данные практики повышают лояльность персонала к организации и оценку компании, способствуют лучшей сбалансированности между рабочими и семейными ролями. Так, во всех компаниях на высоком уровне организовываются программы обучения персонала с помощью современных технологий, предоставляются пакеты медицинского страхования, в том числе, для членов семей и детей сотрудников. Особое внимание уделяется безопасному сочетанию режима труда и отдыха, в частности, за счет предоставления возможностей для занятий спортом и наличия программ отдыха. Отдельную ценность и важность представляют возможности для улучшения жилищных условий с помощью частичного кредитования, льгот, предоставления временного места проживания со стороны компаний. В большинстве компаний проводится также активная поддержка детей работников: от программ материальной поддержки при рождении ребёнка, до оплат дошкольных учреждений, предоставления мест в школах организации. Среди программ, которые также следует в обязательном порядке отметить, выделяется программа поддержки женского лидерства, которая способствует выходу молодых мам на рынок труда, а наличие гибкого графика в компании позволяет успешнее совмещать семью и работу. Важную роль на производственных предприятиях также играют и профсоюзные организации, защищающие права работников.

Для оценки баланса семья-работа в условиях сложившейся ситуации, автором работы было проведено исследование занятого населения во взаимосвязи с наличием у них семейных обязательств. Целью данного исследования было определить, какие индивидуальные, семейные и рабочие характеристики занятых на рынке труда в современных условиях оказывают влияние на достижение баланса между изучаемыми категориями.

Согласно полученным данным оказалось, что улучшение баланса между работой и семьёй происходит с увеличением возраста, что может быть связано с тем, что человек с возрастом достигает поставленных целей как в области профессиональной деятельности, так и в личных отношениях. Одновременно с этим, оказалось, что при отсутствии брачных отношений и детей, степень сбалансированности выше, что представляется логичным с точки зрения распределения временного фонда в вопросах баланса. Важным звеном улучшения сбалансированности может быть также отсутствие необходимости жить отдельно от других родственников, а также проживание в Московском регионе. При этом улучшение баланса семья-работа также возможно за счет изменения отдельных значимых факторов, оказывающих влияние на его индикаторы.

На основании полученных результатов исследования разработан комплекс адресных рекомендаций по совершенствованию системы социально-трудовых отношений разных уровней, основанный на достижении баланса между рабочими функциями работников и их семейными обязательствами, рекомендуемый для различных субъектов рынка труда, а также для органов государственной власти.

Таким образом, совокупность выполненных в работе задач позволила определить ключевые факторы, определяющие совмещение семейных функций и трудовой деятельности в контексте поиска баланса между исследуемыми категориями, а также разработать рекомендации, способствующие разрешению противоречий в исследуемой области, для

управления социально-трудовыми отношениями. В связи с чем, поставленная в работе цель считается достигнутой.

В качестве направлений дальнейших исследований баланса семья-работа в системе управления социально-трудовыми отношениями можно выделить:

- мониторинг последствий, принимаемых государством и компаниями решений в сфере поддержки работников с семейными обязанностями и оценка влияния этих решений на участие в рабочей силе по количественным (рабочее время, интенсивность труда и др.) и качественным (производительность труда, заработная плата, удовлетворённость труда и др.) показателям;

- после включения показателя баланса семья-работа в данные статистического учёта представляется необходимым проведение исследования на макроуровне с использованием расширенного набора факторов, которые могут оказывать влияние на баланс;

- проведение углублённого анализа трансфертов, предоставляемых государством, которые оказывают влияние на баланс семья-работа с целью выявления наиболее эффективных мер и форм их предоставления.

Библиография

Нормативно-правовые акты

1. Достойный труд: доклад Генерального директора МБТ. 87-я сессия МКТ, 1999 г. / Женева, 1999.
2. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 N 188-ФЗ (ред. от 31.07.2020), электронный доступ - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_51057/
3. Конвенция No 111 МОТ «О дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 1958 год) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/labour.shtml (дата обращения: 18.08.2021).
4. Конвенция No 156 МОТ «Конвенция о работниках с семейными обязанностями» (Женева, 1981 год) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_ru.htm (дата обращения: 18.08.2021).
5. Конвенция No 175 МОТ «О работе в условиях неполного времени» (Женева, 1994 год) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c175_ru.pdf (дата обращения: 18.08.2021).
6. Конвенция No 183 МОТ «О защите материнства, пересмотренная» (Женева, 2000 год) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm (дата обращения: 18.08.2021).
7. Конвенция No 47 МОТ «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (Женева, 1935 год) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c047_ru.htm (дата обращения: 18.08.2021).
8. Конституция (Основной Закон) Союза Советских Социалистических Республик : Принята на внеочередной седьмой сессии Верховного Совета СССР девятого созыва 7 октября 1977 г. – Электронный ресурс. – Режим доступа: // <http://base.garant.ru/1549448/>
9. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) ч. 1 ст. 23 / электронный ресурс - http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

10. Концепция устойчивого развития ООН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/> (18.08.2021)
11. Национальный проект «Производительность труда» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/directions/nacionalnyu_proekt_proizvoditelnost_truda/ (18.08.2021)
12. Приказ Росстата от 31.12.2015 N 680 "Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда"
13. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) ТК РФ Статья 15. Трудовые отношения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)
14. Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 "О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001> (18.08.2021)

Статистические сборники и базы данных

15. Обследования рабочей силы 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (18.08.2021)
16. Официальный портал Госпрограмм РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://programs.gov.ru> (18.08.2021)
17. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации . [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfin.gov.ru/ru/> (18.08.2021)
18. Официальный сайт Организации экономического сотрудничества и развития. «Индекс лучшей жизни» . [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/topics/work-life-balance-ru/> (18.08.2021)
19. Официальный сайт Росстата. Официальная статистика. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (18.08.2021)
20. Перечень показателей, рекомендуемых Международной организацией труда по данным Росстат // Опубликовано на официальном сайте Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (18.08.2021)

21. Россия в цифрах. 2020. Краткий статистический сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993> (18.08.2021)
22. Россия в цифрах. 2021. Краткий статистический сборник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993> (18.08.2021)
23. Росстат // Обследование населения по проблемам занятости, 2008. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.gks.ru/bgd/regl/b08_30/isswww.exe/stg/d020/vved-5.htm
24. Труд и занятость в России. 2019. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13210> (18.08.2021)

Периодическая литература, монографии и книги

25. 2-е Послание апостола Павла к Фессалоникийцам, глава 3, пункт 10, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://days.pravoslavie.ru/Bible/B_2_fes3.htm (18.08.2021)
26. Алёшина А.Б. Гендерные стереотипы на рынке труда Москвы. В сб.: Дискриминация на рынке труда города Москвы: Научный семинар в магистратуре экономического факультета МГУ: Сборник статей / И.Е. Калабихина и др.; Под ред. И.Е. Калабихиной. – М.: МАКС Пресс, 2014. – 236 с.
27. Алёшина Ю.Е., Волович А.С. Проблемы усвоения ролей мужчиной и женщины // Вопросы психологии, 1991. – № 4. – С. 95-104.
28. Андреева И.С. Социально-философские проблемы пола, брака и семьи // Вопросы философии, 1980. – № 1. – С. 47-69.
29. Аристотель. Политика // Древнегреческая философия. От Платона до Аристотеля: сочинения. – Харьков: Фолио; М.: ООО «Издательство АСТ», 1999. – С. 466
30. Баскакова М.Е., Соболева И.В. Баланс семьи и работы: новые возможности в условиях цифровой экономики // Народонаселение. 2018. Т. 21. № 3. С. 122-135.
31. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
32. Бим-Бад Б.М., Гавров С.Н. Модернизация институтов семьи: Макросоциологический, экономический, антрополого-педагогический анализ. М.: Интеллектуальная книга – Новый хронограф, 2010. 352 с.

33. 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. № 4 (214). С. 9-20. DOI: 10.24411/1999-9836-2019-10078.
34. Болдырева Е.В., Елагина М.Ю. Баланс работы и семьи: особенности формирования профессиональной карьеры женщин // Молодой исследователь Дона. 2021. № 5 (32). С. 89-92.
35. Боровской, М.А., Масыч, М.А., Бечвая, М.Р. Социально-трудовые отношения: основные подходы и определения / М.А. Боровской и др. // Ученые записки СКАГС. – 2012. – № 4. – С. 63-67.
36. Бэкон Ф. Опыты и наставления нравственные и политические // Бэкон Ф. Сочинения: в 2 т. /сост., общ. Ред. и вст. ст. А.Л. Субботина. – М.: Мысль, 1972. – Т. 2 – С. 365
37. Гегель. Философия права / пер. с нем.; ред. и сост. Д.А. Керимов, В.С. Нерсесянц; авт. вступ. ст. и примечания В.С. Нерсесянц. – М.: Мысль, 1990. – С. 208
38. Гегель. Философская пропедевтика // Гегель. Работы разных лет: в 2 т. – М.: Мысль, 1971. – Т. 2. –С. 68
39. Гоббс Т. Основы философии // Гоббс Т. Избранные произведения: в 2 т. – М.: Мысль, 1964. – Т.1. – С. 352
40. Грошев И.В. Гендерные исследования в психологии // Гендерные исследования в гуманитарных науках: современные подходы. Материалы междунар. науч. конф. Иваново, 2000. – Ч. 1. – 356 с.
41. Грудцына Л.Ю. Семейное право России. М., 2007. С. 5.
42. Губин В. Д. и др. Философия: учебник// под ред. В. Д. Губина, Т. Ю. Сидориной. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: ГЭОТАР-Медиа, 2012. — ISBN 978-5-9704-2093-5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/filosofiya/135.htm> (18.08.2021)
43. Зудина, А. (2019). «Не работают и не учатся»: молодежь NEET на рынке труда в России. Мир России, 28(1), 140-160.
44. 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.
45. Калабихина И.Е. Гендерная дискриминация на российском рынке труда: современная ситуация и актуальные предложения по устранению неравенства // Проблемы правовой защиты женщин от дискриминации в сфере труда и занятости. – М.: Консорциум женских неправительственных организаций, 2008. – 190 с.

46. Кант И. Антология с прагматической точки зрения // Кант И. Сочинения: в 6 т. – М.: Мысль, 1966. – Т.6. – С. 561
47. Кант И. Метафизика нравов: в 2 ч. / пер. с нем., примеч. С.Я. Шейнман-Топшейн и Ц.Г. Арзаканьяна; вступ. ст. М.М.Филлипова; примеч. А.А. Тахо-Годи. – М.: Мир книги, литература, 2007. – С.129
48. Карабчук Т.С., Малкова М.А., Сухова А.С., Колотова Е.В., Панкратова М.Л., Панкратова В.Л. Женщины на российском рынке труда после рождения ребенка: Исследовательский проект, выполненный в рамках Программы «Научный фонд ГУ ВШЭ» / Под науч. рук. Т.С. Карабчук. // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Вып. 2 / Отв. ред. П.М. Козырева. – М.: ГУ ВШЭ, 2012. – 288 с. – С. 66-94.
49. Карабчук Т.С., Панкратова В.Л. Оплата труда матерей в России: существует ли дискриминация? // Экономическая социология. – Т. 14, 2013. – № 1. – С. 78-92.
50. Ковриков О.И. Гендерные стереотипы в наследство и их проявление сегодня // Женщина в зеркале социологии. – Иваново, 1999. – Вып. 2. – 67 с.
51. Колосова Р.П., Медведева Т.А. Социально-трудовые отношения в сетевой экономике // Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика, издательство Изд-во Моск. ун-та (М.), № 5, с. 89-103
52. Колосова Р.П., Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Учебно- методическое пособие: практикум. — М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. — 458 с.
53. Колосова Р.П., Разумова Т.О., Labour Market and Precarity of Employment in Russia. В сборнике Labour Market and Precarity of Employment, место издания Wiener Verlag, - 2014- С. 189-219
54. Кочкина Е.В. Обзор гендерной экспертизы российского законодательства // Общественные науки и современность, 2000. – № 4. – С. 58-74.
55. Кравченко, А.И. Социология / А.И. Кравченко – 2-е изд., перераб. и доп. – М., Академический Проект, 2001. – С. 9.
56. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. I том. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2009. — 879с- С. 104
57. Малеина М.Н. Личные неимущественные права граждан: понятие, осуществление, защита. М., 2000. С.153
58. Маркс К., Капитал (Критика политической экономии). Том первый. / К. Маркс, Ф. Энгельс // Собр. соч.: в 50 т., изд. 2, - М.: Госполитиздат, 1961. т. 23, с. 195.

59. Маркс К., Энгельс Ф. Немецкая идеология. Критика новейшей немецкой философии в лице ее представителей Фейербаха, Б. Бауэра и Штирнера и немецкого социализма в лице его различных протоков // Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения: в 9 т. – М., 1985. – Т.2. – С. 27
60. Маркс К., Энгельс Ф.; Избранные произведения. В 3-х т. Т. 3. - М.: Политиздат, 1986, - 639 с.
61. Мозговой О.В. «Понятие и сущность личной жизни человека на современном этапе развития общества и законодательства» Евразийский юридический журнал // ISSN: 2073-4506// Год выхода: 2009_Источник: <http://naukarus.com/ponyatie-i-suschnost-lichnoy-zhizni-cheloveka-na-sovremennom-etape-razvitiya-obschestva-i-zakonodatelstva>
62. Мосакова Е.А. Занятость и репродуктивное поведение женщин в современной России // Дисс. на соискание уч. ст. к.э.н. по специальности Экономика и управление народным хозяйством (экономика народонаселения и демография). – М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. – 206 с.
63. Официальный сайт «Сибур» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.sibur.ru/sustainability/our_people/#14 (18.08.2021)
64. Официальный сайт «Яндекс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://yandex.ru/company/rules/code/#4.konfliktinteresov> (18.08.2021)
65. Официальный сайт ПАО «ГМК «Норильский никель». Отчет об устойчивом развитии 2020. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.nornickel.ru/files/ru/investors/disclosure/NN_CSO2020_RUS_28.04.pdf (18.08.2021)
66. Официальный сайт портала SuperJob [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.superjob.ru/research/articles/112531/slozhnee-vsego-vystroibalans-raboty-i-lichnoj-zhizni-programmistam/> (18.08.2021)
67. Официальный сайт Forbes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/rating/414327-50-luchshih-rabotodateley-rossii-2020> (18.08.2021)
68. 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).
69. Платон. Государство // Древнегреческая философия. От Платона до Аристотеля: сочинения. – Харьков: Фолио; М.: ООО «Издательство АСТ», 1999. – С. 91-438.

70. 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/lspr.2020.16.3.2
71. 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.
72. 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
73. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М. 479 с.. 1999.
74. Родионова Л.А. Статистическое исследование предложения труда женщин и уровня рождаемости в Российской Федерации // Дисс. на соиск. уч. ст. к.э.н. по специальности Статистика. – Саратов: СГСЭУ, 2008. – 134 с.; Родионова Л.А. Статистическое моделирование уровня рождаемости и предложения труда женщин
75. Родионова Л.А. Статистическое моделирование уровня рождаемости и предложения труда женщин в России по данным региональной статистики / Л.А. Родионова // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, 2008. – №4 (23). – С. 132–134.
76. Рождественская Е.Ю. Концепция баланса жизни и труда. Уроки Европейской социальной политики и Российские перспективы. // Журнал исследований социальной политики, том 9, №4, С. 439-454.
77. Рощин С. Гендерная дискриминация на рынке труда // Демоскоп, 2005. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0219/tema05.php> (дата обращения 18.02.2019).
78. Ряховская А.Н. Антикризисная бизнес-регулирование: монография // Под ред. А.Н. Ряховской. – М.: Магистр, ИНФРА-М, 2012. – 240 с. – С. 11.
79. Санников А. Метаморфозы взгляда на труд в капитализме: от священного долга до участи неудачников // Издательское Агентство Красная Весна. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rossaprimavera.ru/article/metamorfozy-vzglyada-na-trud-v-kapitalizme-ot-svyashchennogo-dolga> (18.08.2021)
80. Сергеева_А.П. Гражданское право: учебник / под ред.. Т. 3. М., 2009.
81. Синявская_О.В., Захаров С.В., Карцева М.А. Поведение женщин на рынке труда и деторождение в современной России. В сборнике: Малеева Т.М.,

- Синявская О.В. Родители и дети, мужчины и женщины в семье и обществе / Под ред. О.В. Синявской. – Вып. 1. – М.: НИСП, 2007. – С. 421-476.
82. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов.// Антология экономической классики. В 2-х т. -М.: Эконов, 1993
83. Соколова Г.Н., Кобяк О.В. Экономико-социологический словарь (Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк и др. Сост.: Г.Н. Соколова, О.В. Кобяк. Науч. ред. Г.Н. Соколова). Минск, 2002. С. 149
84. Сокольская В.В. Гендерные стереотипы на рынке труда (на примере монопрофильного города) // Дисс. на соискание уч. ст. к.с.н. по специальности Социология культуры, духовной жизни. – Екатеринбург: УГУ им. А.М. Горького, 2003. – 198 с.
85. Социологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://endic.ru/sociology/Balans-653.html> (18.08.2021)
86. Тейлор Ф. «Принципы научного менеджмента», — М., 1991.
87. Титкова Л.С. Социальная статистика / Л.С. Титкова – Владивосток: Издательство Дальневосточного университета, 2005. – 31
88. Харчев А.Г. Брак и семья в СССР. М., 1964. С. 57.
89. Хуснутдинова Г.Ф., Воробьев Е.М. Женщины с детьми на рынке труда: мотивация и приоритетные сферы занятости // Современные проблемы науки и образования, 2015. – № 1-1. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=19176> (дата обращения: 14.08.2017).
90. Чернова Ж.В. Баланс семьи и работы: политика и индивидуальные стратегии матерей // Журнал исследований социальной политики. Том 10. № 3, 2012.
91. Шапко, И.Г. Социальные взаимодействия и социальные общности // курс лекций. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://socio.uspu.ru/images/stories/life/abiturient/zaoch_school/SOC_2.pdf (дата обращения 10.2.2020).
92. Шатрова Л.А. Гендерные стереотипы на рынке труда Татарстана // Социологические исследования, 2003. – № 3. – С. 82-104.
93. Штроо_В_А_, Козьяк А_А_ Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью- Мир психологии, 2015 - pps.ganepa.ru
94. Экономика. Толковый словарь. — М.: "ИНФРА-М", Издательство "Весь Мир". Дж. Блэк. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И.М.. 2000.
95. Barnett, R., & Varuch, G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. J Pers Soc Psychology, Vol.49, 135-145.

96. Becker G.A. Theory of Allocation of Time // *Economic Journal*, 1965. – № 75 (299). – P. 493-517.
97. Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across the transition of parenthood. *Journal of family issues*, vol.6, 205-220.
98. Blood, R., & Wolfe, D. (1960). *Husbands and Wives*. New York: MacMillan.
99. Blyton, P., & Bacon, N. (2006). The effects of co-operating or conflicting over work restructuring: evidence from employees. *The Sociological Review*, 54(1), 1-19.
100. Booth A.L., Ours J.C., van. Hours of Work and Gender Identityç Does Part'Time Work Make the Family Happier? // *Economica*, 2009. – № 76 (301). – P. 215-236.
101. Burke, R., & Greenglass, E. (1987). Work and family. In C.L.Cooper & I.T.Robertson (Eds). New York: Wiley.
102. Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Zivnuska, S. (2009). Is work-family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62, 1459–1486. <https://doi.org/10.1177/00187267093336500>.
103. Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work- family interface. Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of vocational behaviour*, Vol.68, 131-164.
104. Cegarra-Leiva, D., Sánchez-Vidal, M., & Gabriel Cegarra-Navarro, J. (2012). Understanding the link between work life balance practices and organisational outcomes in SMEs. *Personnel Review*, 41(3), 359-379.
105. Champoux, J. (1978). Perceptions of work and non-work. A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of work and occupation*, Vol.5, 402-422.
106. Clark S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Ralations*, 53 (6)
107. Clarke, M., Koch, L., & Hill, E. (2004). The work–family interface. Differentiating balance and fit. *Family and consumer sciences research journal*, vol.33, 121-140.
108. Crouter, A. (1984). Spillover from family to work. The neglected side of the work–family interface. *Human Relations*, vol.37, 425-442.
109. Doiron D., Kalb G. Demands for Child Care and Household Labor Supply in Australia // *The Economic Record*, 2005. – № 81 (254). – P. 176-196.
110. Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family. Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management Review.*, vol.25, Pg 178-199.

111. Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 351—366.
112. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65—78.
113. Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work—family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organisational Behavior*, 13, 723—729.
114. Grady, G., & McCarthy, A. (2008). Work-life integration: experiences of mid-career professional working mothers. *Journal Of Managerial Psych*, 23(5), 599-622.
115. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76—88.
116. Greenhaus, Jeffrey H.; Beutell, Nicholas J. Sources of Conflict between Work and Family Roles *STOR The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1. (Jan., 1985), pp. 76-88.
117. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510—531.
118. Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies. A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, vol.31, Pg 72-92.
119. Gronau R. Leisure, Home Production, and Work – the Theory of the Allocation of Time Revisited // *Journal Political Economy*, 1977. – № 85 (6). – P. 1099-1123.
120. Grzywacz, J. (2000). *Toward a theory of work-family enrichment*. Houston, TX.
121. Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing work-family balance: Implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*, 9, 455—471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>.
122. Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work—family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111—126.
123. Hammer, et al. P. (2005). Associations and Their Journals: The Search for an “Official” Voice. *Sociological Perspectives*, 48(2), 271-289.

124. Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual career family. *Organizational behaviour and human decision processes*, vol.51, 51-75.
125. Jones, F., Burke, R., & Westman, M. (2006). *Work-life balance: a psychological perspective*. New York, NY: Psychology press.
126. Kelly, R., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, vol.32, 367-374.
127. Killingsworth M.R., Heckman J.J. Female Labor Supply: A Survey. In: Ashenfelter J., Layard P.R.G. (eds.). *Handbook of Labor Economics*. – Amsterdam: Elsevier Science B.V., 1986. – P. 103-204.
128. Kirchmeyer, C. (1992). Perceptions of nonwork-to-work spillover: Challenging the common view of conflict-ridden domain relationships. *Basic and Applied Social Psychology*, 13, 231—249.
129. Lambert, S. (1990). Processes linking work and family. A critical review and research agenda. *Human relations*, vol.43, Pg 239-257.
130. Marks, S., & MacDermid, S. (1996). Multiple roles and the self. A theory of role balance. *J Marriage Fam*, vol.58, 417-432.
131. Mincer J. Labor Force Participation of Married Woman: a Study of Labor Supply. In: Lewis H.G. (ed.) // *Aspects of Labor Economics*. – Princeton: Princeton University Press, 1962. – P. 63-105.
132. Piotrkowski, C., & Crits-Christoph, P. (1981). Women's job and family adjustment. *Journal of family issues*, vol.32, Pg 126-147
133. Piotrkowski, S. (1997). Work-life balance. Organizational strategies for sustainable growth. *HRM review.*, vol.12, 33-37.
134. Schall, M.; Fethke, N.; Roemig, V. 2018. "Digital Human Modeling in the Occupational Safety and Health Process: An Application in Manufacturing" in *IISE Transactions on Occupational Ergonomics and Human Factors*, DOI: 10.1080/24725838.2018.1491430
135. Smit B., Maloney P., Maertz K., Montag-Smit T., «How and when cognitive role transition episodes influence employee performance» // *Human Relations - Volume: 69 issue: 11, page(s): 2141-2168, 2016.*
136. Steiber N. Reported Levels of Time-based and Strain-based Conflict Between Work and Family Roles in Europe: A Multilevel Approach // *Social Indicators Research*. 2009. Vol. 93, issue 3. September. P. 470.
137. Taiwo, S., Catherine, M., & Esther, F. (2016). Work-Life Balance Imperatives for Modern Work Organization: A Theoretical Perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8), 57–66. <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0408004>
138. Voydanoff, P. (1987). *Work and Family Life*. . Newbury Park, CA: Sage.

139. Voydanoff, P. (2005a). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26, 395–417. <https://doi.org/10.1007/s10834-005-5904-7>.
140. Voydanoff, P. (2005b). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, 67, 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.X>.
141. Wayne, et al. L. (2004). Working Time and Work-Family Balance: A Review of Employees' Preferences. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 42(2), 166-184.
142. Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., & Allen, T. D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work–family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167–210. <https://doi.org/10.1111/peps.12132>.
143. Xu, L. (2009). View on Work-family linkage and work-family conflict model. *International journal of business and management*, vol.4,Pg 229-233.

Приложение 1. Систематизация определений баланса семья – работа

Год	Автор	Определение баланса семья – работа и его характеристики
1985	Greenhaus, Beutell	Баланс семья-работа – это конфликт между рабочими и семейными ролями, которые в некоторой степени несовместимы, то есть участие в трудовой жизни препятствует выполнению семейных обязательств или наоборот
1992-1996	Frone, Yardley, Russell, Cooper	Баланс семья-работа может иметь двунаправленный характер – работа может мешать семье (конфликт между работой и семьей), а семья - работе (конфликт между семьей и работой)
1992	Higgins, Duxbury, Irving	Баланс семья-работа характеризуется чувством удовлетворенности от решения конфликта, связанного с работой и семьей
1992/2000	Grzywacz, Marks, Kirchmeyer	Доказано, что содействие выполнению семейных обязанностей представляет собой то, в какой степени участие на работе (или дома) облегчается благодаря опыту, навыкам и возможностям, приобретенным или освоенным дома (или на работе)
2000	Clark	Под балансом между семейными обязательствами и работой важно понимать не только «удовлетворённость», но и «хорошее функционирование на работе и дома с минимальным ролевым конфликтом»
1996-2004	Clark, Marks, MacDermid	Баланс семья-работа – это благополучие человека, и, как следствие, равновесие в его жизни
2003	Greenhaus	Баланс семья-работа – это равная степень индивидуальной вовлеченности и удовлетворённости от выполнения своих трудовых и семейных ролей
2008	Grady, McCarthy	Баланс семья-работа – процесс согласования рабочих, семейных и индивидуальных потребностей во времени
2006	Blyton	Баланс семья-работа – выполнение нескольких ролей при сохранении высокого уровня качества жизни
2009	Steiber	Баланс семья-работа – когда главные жизненные сферы и различные социальные роли, которые она в них играет, совместимы друг с другом
2012	Чернова	Баланс семья-работа – нахождение компромисса между профессиональными и личными интересами взрослых членов семьи и детей, достижение благополучия всех членов семьи в широком смысле слова

Приложение 2. Систематизация социальных программ компаний

	Компания	«СИБУР Холдинг»	«Лаборатория Касперского»	«Норильский никель»	«Банк ГПБ»	«Yandex»
1	Обучение и развитие персонала	+	+	+	+	+
2	Медицинское страхование	+	+	+	+	+
3	Жилищная программа		+	+		+
4	Поддержка детей сотрудников	+	+	+	+	
5	Поддержка женского лидерства				+	
6	Поддержка выхода на пенсию			+		
7	Развитие спортивных активностей и программ отдыха	+	+	+	+	+
8	Цифровые программы для сотрудников	+				+
9	Профсоюзная организация	+		+		

Приложение 3. Описание объясняющих переменных

	Вопрос	Показатель	Значение	
Индивидуальные характеристики работников				
1	Укажите Ваш пол	Female	1 - жен	0 - муж
2	Укажите Ваш возраст	Age	значение	
3	Какое образование Вы получили (укажите самый высокий уровень образования, по которому у Вас есть диплом или аттестат):	Education	1 - высшее	0
4	В каком регионе Вы проживаете?	Region	1- Москва и Московская область	0
5	Вы бы хотели сменить регион проживания?	Ch_Region	1- нет	0 - да
Характеристики занятости работников				
1	Вы бы хотели сменить регион работы?	Ch_workRegion	1- нет	0 - да
2	Ваш трудовой стаж:	Experience	1- Меньше 1 года 2- Меньше 3 лет 3 - Меньше 5 лет 4- Меньше 10 лет 5- Больше 10 лет	
3	Вы бы хотели сменить сферу деятельности?	Ch_Work	1 - нет	0 да
4	Вы бы хотели сменить свой статус в данной организации:	Ch_Work_place	1 - нет	0 да
5	Вы имеете работу:	Schedule	1- "С полным рабочим днем (сменой) или полной рабочей неделей"	0 - остальное
6	Если Вы предпочитаете изменить график работы, готовы ли Вы на соответствующее изменение заработной платы?	Ch_Schedule	1 - все ответы	0 - да

7	Ваша заработная плата в месяц на текущий момент составляет (в рублях):	Earnings	1	менее 20 тыс
			2	20 - 50 тыс
			3	50 - 100 тыс
			4	100-150 тыс
			5	150-200 тыс
			6	более 200 тыс
8	Готовы ли вы работать больше, при соответствующем увеличении заработной платы?	Ch_Earnings	1 - нет	0 да
Семейные характеристики работников				
1	Ваше семейное положение:	Family	1- Состою в зарегистрированном браке	0 - все остальное
2	Хотели бы ли Вы изменить Ваше семейное положение?	Ch_Family	1- нет	0 - да
3	Какое количество детей Вы имеете:	Child	1	1
			2	2
			3	3
			4	больше 3-х
			0	не имею
4	Проживают ли с Вами другие родственники, кроме мужа/жены или детей?	Kinsman	1 - да - нет	
5	Хотели ли бы Вы иметь возможность жить отдельно от других родственников, кроме мужа/жены или детей?	Ch_No_Kinsman	1 - да - нет	
Индикаторы баланса				
	Индикатор 1: Уровень удовлетворённости	B1_satisf	Оценка от 1 до 5	
	Индикатор 2: Средний уровень конфликтности	B2_Konf_av	Оценка от 1 до 5	

Индикатор 3: Средний уровень положительного эффекта	B3_Success_av	Оценка от 1 до 5
Индикатор 4: - Средний баланс времени	B4_Time_av	Оценка от 1 до 5