

СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЦЕССЫ В РЕГИОНАХ РОССИИ

DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.855
EDN: EGICRQ



Воздействие факторов трудовой занятости на восприятие баланса работы и личной жизни у наёмных работников¹

Ссылка для цитирования: Бурханова Ф. Б., Баймурзина Г. Р., Туракаев М. С. Воздействие факторов трудовой занятости на восприятие баланса работы и личной жизни у наёмных работников // Вестник Института социологии. 2022. Т. 13. № 4. С. 168–191. DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.855; EDN: EGICRQ

For citation: Burkhanova F. B., Baimurzina G. R., Turakayev M. S. The impact of employment factors on the perception of work-life balance among employees. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022. Vol. 13. No. 4. P. 168–191. DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.855; EDN: EGICRQ



Бурханова Флюра Булатовна^{1,2}

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

²Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия

burhanova.flura@mail.ru

AuthorID ПИНЦ: 365515



Баймурзина Гузель Римовна^{1,2}

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

²Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия

guzrim@mail.ru

AuthorID ПИНЦ: 719415



Туракаев Марсель Салаватович^{1,2}

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия

²Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия

mturakayev@gmail.com

AuthorID ПИНЦ: 1014366

¹ Статья выполнена по гранту РФФИ № 20-011-00934 (А).

Аннотация. В статье анализируется часть результатов опроса населения Республики Башкортостан от 17 лет и старше, проведенного в октябре-ноябре 2020 года в рамках исследования «Качество занятости и человеческое развитие». Объем анализируемой подвыборки наёмных работников составляет 898 человек. Она корректна для наемных работников республики по полу, возрасту, месту жительства. Предметом анализа выступает влияние факторов труда на восприятие работы и личной жизни как сбалансированной или несбалансированной у наёмных работников. Главную задачу статьи составляет проверка гипотезы о том, что низкое качество занятости способствует формированию ощущения дисбаланса и неудовлетворенности работой и жизнью в целом.

Результаты показали, что гипотеза в целом подтвердилась. Повышают долю ощущающих дисбаланс работы и личной жизни ряд особенностей трудовой занятости, которые характеризуют ее как низкого качества. К ним относятся: работа без официального трудоустройства (неформальная занятость); работа не по специальности; негативные трудовые практики (задержки на работе, работа в выходные дни, выполнение работы дома в нерабочие часы, выполнение трудовых функций в состоянии болезни, ограничения из-за работы в заботе о своем здоровье).

Негативные субъективные характеристики трудовой деятельности также способствуют повышению уровня дисбаланса между работой и остальной жизнью: неудовлетворенность условиями труда, его безопасностью, психологическим климатом, технической оснащенностью, санитарно-гигиеническими условиями; восприятие места работы как такого, где есть несправедливость, незащищённость и трудно отстаивать свои права; несоблюдение работодателем условий трудового договора. Отчасти способствует и неустойчивость занятости, возможность потерять работу.

Одним из результатов исследования является вывод о том, что ощущение баланса/дисбаланса связано с субъективными оценками работы и личной жизни, они более негативны в группе с дисбалансом и более позитивны в группе с балансом. Особенно явны различия в оценках работы как приносящей удовольствие и моральное удовлетворение, в оценках жизни как такой, в которой удавалось достигать всего, что хотелось.

Ключевые слова: работа, трудовая занятость, личная жизнь, баланс работы и личной жизни, дисбаланс, наёмные работники

Введение

Тема поиска баланса, компромисса, гармонии между работой и личной жизнью, возникнув в прошлом столетии, как практическая проблема работающих людей и научная проблема социальных наук, не перестаёт быть актуальной. Всё новые и новые изменения в трудовых процессах формируют новые вызовы индивиду, семье, работодателям, организациям и предприятиям и государству. Среди них: широкое внедрение информационных технологий, интенсификация трудовых процессов, рост скорости изменений в них, стирание пространственных и временных границ работа–дом, возникновение различных форм дистанционной занятости, фриланса. С внедрением современных технологий произошло значительное взаимопроникновение рабочей и частной («домашней») жизни, граница между ними сделалась прозрачной и весьма подвижной.

Как результат – за последние десятилетия давление рабочей сферы на личную жизнь существенно возросло [8, с. 9]. Появились новые источники социально-трудовой напряжённости, возросли требования к работнику и запросы на его личное время [4, с. 2]. Работа стала сильнее влиять на личную жизнь человека, и примирять их требования между собой становится всё труднее.

Можно полагать, что в российских условиях трудности или даже невозможность гармонизации сфер жизни у работающего населения обусловлены действием скорее факторов трудовой занятости, чем факторов личной жизни. Низкий уровень заработной платы, продолжительный рабочий день/неделя, массовый характер трудовых переработок за пределами рабочего времени, высокий уровень вторичной занятости, распространённость неформальной занятости, а для многих российских регионов также и трудовой миграции, в том числе вахтовых форм работы, – вот те черты неблагоприятной ситуации в социально-трудовой сфере, которые влияют на самоощущение работников. Можно предположить, что низкое качество занятости создаёт для работников не только большие риски, но формирует ощущение дисбаланса и неудовлетворённость работой и жизнью в целом. Насколько действительно благоприятная/неблагоприятная занятость влияет на успехи работников по примирению запросов работы и личной жизни – ответ на этот вопрос составляет главную задачу данной статьи.

Актуальность теме исследования придаёт тот факт, что наёмные работники составляют половину занятых в экономике: в Российской Федерации – 49,9%, в Башкортостане – 47,5% (2019)¹.

Теоретико-методологические основания исследования

В современных исследованиях для концептуализации связи сфер жизни индивида (трудовой и всех остальных) используются три термина, которые связаны между собой отношениями общего и частного: «баланс работы и личной жизни» (общее); «баланс работы и семьи/семейной жизни» (частное); «баланс работы и родительства» (частное). Самое широкое содержание имеет первый из терминов, поскольку личная жизнь человека может включать выполнение семейных, в том числе и родительских, ролей. Обычно считается, что она также включает заботу о своём здоровье, получение образования, духовное развитие, общение, досуг и увлечения. Самым узким смыслом обладает третий термин, который относится только к тем людям, которые имеют детей и выполняют родительские роли. При этом чаще всего он используется применительно к совмещению рабочих и родительских ролей у работников, которые имеют несовершеннолетних детей [10, 11, 13]. Несмотря на очевидное

¹ Микроданные выборочных обследований рабочей силы за 2017-2020 гг. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force?print=1# (дата обращения: 20.09.2021).

соотношение по широте содержания понятий «баланс работы и личной жизни» и «баланс работы и семейной жизни», иногда они явно или неявно отождествляются.

Определения концепта «баланс работы и личной жизни» разнообразны. Все авторы, изучающие данную тему, говорят об отсутствии единства в его содержательном наполнении. Под ним понимаются: удовлетворённость и полноценная самореализация как на работе, так и вне её с минимальным конфликтом ролей; равновесие или поддержание общего чувства гармонии во всех сферах жизни; состояние, при котором человек эффективно участвует в обеих сферах (работа и личная жизнь), а трудовые и личностные ресурсы достаточны для удовлетворения потребностей в них; воспринимаемая гармония между работой и остальной жизнью.

Кроме формулирования научных определений, исследователями в этой области делаются попытки выяснения, какой смысл вкладывают в данные понятия обычные работающие люди. Применение метода неоконченных предложений показало, что состояние баланса респонденты отождествляют с чувством внутренней гармонии и спокойствия, определяют его как умение разграничивать работу и личную жизнь, распределяя собственные ресурсы, а также как удовлетворённость обеими сферами жизни [5, с. 160].

Общее во всех определениях состоит в том, что концепт отсылает к субъективному восприятию индивидом своей жизни как обладающей или не обладающей равновесием, гармонией, отсутствием (наличием) конфликта между разными ее областями. Он также фокусирует внимание на двух аспектах жизни человека: повседневном его поведении и выстраиваемой жизненной стратегии. В перспективе повседневности баланс работы и всей остальной жизни достигается через ежедневные, рутинные практики сочетания трудовых функций и других интересов и потребностей, вписанных в дневной и недельный бюджет времени. В аспекте жизненной стратегии – баланс предполагает координацию в разные периоды жизни, на разных этапах личной биографии запросов со стороны сфер жизни (работа/карьера, брак/партнёрство, рождение и воспитание детей, личное развитие, здоровье, отдых и др.).

Будучи субъективным феноменом, ощущение баланса/дисбаланса у индивидов складывается под воздействием разнообразных факторов, которые можно классифицировать по разным основаниям. Один из возможных подходов – разделить их на группы по локализации действия (факторы работы – факторы остальной жизни), добавив группу факторов, характеризующих непосредственно самого человека (личностные). Личностные факторы – это ценности, интересы, потребности, установки, которые выступают ориентирами для выстраивания трудовой и личной жизни, это также знания, умения, навыки, способности, которые используются как инструменты (или ресурсы) достижения баланса. Сюда же должны быть отнесены физическое, эмоционально-психологическое состояние и здоровье. Вторая группа относится к занятости, прежде всего

к тем условиям, которые созданы на предприятии/в организации для трудовой деятельности (например, количество рабочего времени и его график, объём выполняемой работы, уровень заработной платы, социальные гарантии и проводимая корпоративная политика, содействующая или нет гармонизации работы со всей остальной жизнью). Их мы условно называем объективные факторы труда. В число факторов труда нами включаются и субъективные оценки работниками своей трудовой деятельности (восприятие занятости как устойчивой, социально защищённой, с удовлетворяющими условиями и др.). Третья группа – факторы личной и семейной жизни, те условия, ценности и установки, поведенческие практики близких людей, которые создают возможности для выполнения ролей вне работы и их сочетания с работой.

В нашем исследовании рассматривается то, как влияют на восприятие жизни как сбалансированной/разбалансированной факторы труда. Причины дисбаланса нами ищутся в качестве занятости. Несмотря на всю важность воздействия на восприятие баланса факторов личной жизни, прежде всего семейной, анализ трудовых факторов в первую очередь полезен для разработки мер государственной, региональной и корпоративной политики в области труда. Именно такой ракурс позволяет понять, что именно в практиках занятости работает как усилитель баланса или дисбаланса и в каких направлениях должны приниматься меры, повышающие уровень баланса.

О научной разработанности тематики исследования

В последние годы в российских исследованиях изучение сочетания трудящимися работы и личной жизни (рыночной занятости и семейной жизни) занимает всё более заметное место. При этом воздействие различных аспектов труда является главным акцентом в них, а сфера занятости рассматривается как формирующая конфликт работы и остальной жизни.

На данных Европейского социального исследования в России показано негативное влияние на баланс нестандартных трудовых графиков (работа в вечернее и ночное время, а также в выходные дни). «Чтобы почувствовать ухудшение баланса между работой и жизнью достаточно работать вечером/ночью несколько раз в месяц или один раз в месяц в выходные дни» [14, с. 223, 233]. При этом в группе риска находятся почти две трети (64%) российских работников, которые регулярно трудятся в нестандартное время.

Факторы трудовой занятости фрилансеров, такие как «часы работы», «множественная занятость», «эмоциональные затраты на работе», проявляют себя как «обязанности», снижая удовлетворённость балансом работы и семейной жизни. А факторы «доход» и «самооценка уровня профессионального мастерства» – как «ресурсы», которые способствуют удовлетворенности балансом [6, с. 56].

Выявлена связь между трудовым поведением молодых рабочих и восприятием баланса между работой и личной жизнью. По этому основанию исследователи предлагают выделить три категории трудящихся. «Зарабатывающие» ощущают неблагоприятное влияние конфликта сфер, но из-за сознательной ориентации на материальные блага и карьеру переживают его не очень остро. «Выживающие» остро ощущают конфликт из-за неблагоприятного воздействия всех факторов рабочей среды и дефицита свободного времени на социальные потребности. «Адаптированные» не ощущают сильный конфликт, их основная стратегия – прагматическая, состоящая в минимизации трудовых затрат, адаптации к требованиям обеих сфер с минимально возможными потерями для собственного свободного времени [3].

Дистанционная занятость (работа из дома посредством интернета) у женщин, имеющих детей, не способствует достижению идеального баланса рабочего и личного времени, фиксируется нехватка у них временных ресурсов для удовлетворения личных потребностей, но в то же время такая занятость даёт возможность больше времени уделять семье [12, с. 15].

В науке накапливаются данные о связи удовлетворённости балансом работы и семейной жизни с некоторыми показателями трудового потенциала работников: у удовлетворённых выше производительность труда, чаще имеет место выполнение и перевыполнение норм выработки, сдача работы с первого предъявления с высоким качеством, подача рационализаторских предложений [2].

Кроме влияния на баланс работы и личной жизни названных выше аспектов трудовой занятости, рассматриваются его особенности в различных социально-демографических группах [2, 4, 7, 8]. Забегая вперёд, отметим, что, несмотря на различие методик измерения, ряд полученных нами данных согласуется с результатами этих исследований (влияние пола, возраста, отчасти образования, дохода/заработной платы), а некоторые имеют различия (влияние должностного и семейного статусов).

Для целей нашего исследования важными являются данные относительно связи показателей баланса времени с субъективными оценками трудящимися своей работы, а также с общими субъективными оценками жизни. В задачи нами включается выявление характера таких связей. В работах других авторов устанавливались: связи баланса с показателями удовлетворённости жизнью, увлечённости работой, эмоционального истощения и трудоголизма; психологическими характеристиками трудовой деятельности (настроение, вовлечённость) и субъективным благополучием [7, 8].

Особо отметим, что социологами и психологами применяются разные методики измерения баланса, анализ чаще делается на количественных данных, но и качественные опросы дают интересные результаты, как например детальное описание особенностей сочетания работы и личной жизни в семьях молодых рабочих [1].

В экономически развитых странах вопросы обеспечения баланса между работой и личной жизнью являются важным направлением исследований, а в Европейском союзе – одной из приоритетных политико-управленческих задач. В зарубежной литературе проблема рассматривается во взаимосвязи с ростом гибкости рынка труда и распространением нестандартных форм занятости, которые в большинстве случаев малооплачиваемы, нестабильны и размывают границы между рабочим и личным временем [22]; с растущим уровнем стресса на работе и проблемами здоровья населения [16, 18]; с неравенством распределения гендерных ролей в семьях [15, 19], большего вовлечения женщин в сферу труда и стимулирования рождаемости, решения проблем социального государства в условиях старения населения [20] и т. д.

Нестандартные формы занятости, в особенности в прекаризованном сегменте, часто заполняют социальное значимое время (выходные дни, ночные или вечерние смены), дестабилизируют режимы труда и отдыха, вынуждая человека жить асинхронно общепринятым нормам и оказывая негативное влияние на здоровье и баланс между работой и личной жизнью [16].

В то же время исследователи обращают внимание на то, что восприятие баланса «работа-личная жизнь» всегда индивидуально [23] и зависит от того, насколько фактическая работа и условия труда (график, режим и продолжительность) соответствуют предпочтениям работника [24].

Учёные солидарны в том, что важное значение имеют время суток, в которое выполняется работа, продолжительность и интенсивность трудового процесса [16]. Определено, что наибольший перевес баланса «работа-личная жизнь» в пользу работы наблюдается у тех работников, которые трудятся посменно с высокой вероятностью сверхурочной работы, в том числе в выходные дни (врачи, операторы машин и установок на фабриках и заводах) [16].

Исследования показывают, что люди, которые имеют возможность отдыхать с полным отвлечением от рабочих обязанностей (в вечерний период после работы, во время отпуска), меньше подвержены эмоциональному выгоранию и ухудшению физического здоровья, более удовлетворены работой и жизнью в целом [18].

Имеются наблюдения, связанные с ролью мужчин в качестве кормильцев семьи. Женатые мужчины, имеющие детей, часто работали больше времени, чем бездетные и неженатые. А трудности с трудоустройством и низкий заработок отрывали мужчин от семейной жизни [15] (в контексте нашего исследования это соотносится с проблемой вахтовой трудовой миграции мужчин). Отмечается также, что в дополнение к исполнению роли кормильцев современные отцы испытывают растущее давление со стороны общества в целях их активного вовлечения в воспитание своих детей, что приводит к усилению конфликта между работой и семьёй [19, 21].

Методика полевого исследования

Представленный в данной статье анализ основан на результатах полевого исследования, проведённого авторами в октябре-ноябре 2020 года на территории одного из субъектов РФ – Республики Башкортостан в рамках проекта «Качество занятости и человеческое развитие»¹. Общая выборка (1566 человек) включает три группы: наёмные работники; самозанятые и предприниматели; не имеющие работы на момент исследования. В данной статье представлены результаты по подвыборке «наёмные работники» (898 человек).

В подвыборке наёмных работников мужчин – 45,2%, женщин – 54,8%; в возрастной группе 17–34 года – 38,6%; 35–44 года – 19,0%; 45–54 года – 24,1%; 55–79 лет – 16,6%. Респондентов с образованием «среднее общее и ниже» – 9,6%, с начальным профессиональным – 14,0, со средним профессиональным – 36,3%, с высшим – 36,5%. Жители Уфы составляют 36,1%, других городов – 36,3%, сельских поселений – 27,6%. Только работают – 77,6%, сочетают работу и получение образования – 11,9%, работающие пенсионеры – 10,5%. В целом выборка корректна для наёмных работников Республики по полу, возрасту, месту жительства. Имеется смещение к более образованной категории.

Метод сбора данных использовался смешанный – часть респондентов прошли стандартизованное интервью face-to-face, а часть заполнили анкеты в онлайн-формате, пройдя по ссылке. Отбор респондентов осуществлялся по квотам «пол», «возраст». Выборка размещалась пропорционально по семи социально-экономическим зонам республики и типам населённых пунктов (столица – город Уфа, другие города, сельские поселения).

В исследовании использовался субъективный общий подход к измерению баланса работы и личной жизни. Респондентам задавался вопрос «Можете ли Вы сказать, что Ваша работа и личная жизнь (в том числе жизненные ценности) сбалансированы и одно не мешает другому?» с ответами «да, сбалансированы», «нет, мне трудно совмещать работу и личную жизнь», «затрудняюсь ответить». Для тех, кто ответил «нет», задавался вопрос, направленный на оценку сторон дисбаланса, связанных с работой. Вопрос о балансе/дисбалансе является ключевым в представленном анализе, рассматриваются связи ответов на него с переменными, отражающими разные объективные характеристики трудовой занятости и её субъективные оценки. Используется термин «уровень дисбаланса», под которым понимается доля работников, ответивших «мне трудно совмещать работу и личную жизнь».

На материалах Башкортостана анализ баланса работа–личная жизнь у наёмных работников выполнен впервые. Ранее изучался баланс между работой и родительством у работников промышленных предприятий [9]. Поэтому ставились задачи охарактеризовать влияние тех фак-

¹ Свидетельство о регистрации базы данных №2021620175 от 26.01.2021.

торов, которые ранее анализировались в других исследованиях (например, социально-демографических характеристик работников; количества рабочего времени; форм занятости и др.). Также проверялся ряд новых гипотез о связи баланса/дисбаланса с разными сторонами занятости и её субъективными оценками.

Результаты исследования

Баланс–дисбаланс во всей выборке наемных работников и в социально-демографических группах

Как и ожидалось, большая часть опрошенных считают, что в их жизни имеется баланс между работой и личной жизнью (68,0%), каждый пятый выбрал отрицательный ответ (22,9%), каждый десятый (9,1%) затруднился с ответом. Работники, ощущающие дисбаланс, более всего связывают его с недостатком времени на близких людей и на занятия любимым делом, а также с психологической вовлечённостью в рабочие проблемы.

Статус занятости влияет на ощущение баланса: среди тех, кто работает на себя (самозанятые и предприниматели), дали положительный ответ 70,3% и отрицательный 13,5%, затруднились 16,2%. Можно утверждать, что наёмные работники более явно ощущают дисбаланс. Среди них больше ощущают дисбаланс те, кто сочетает работу и учёбу (26,7%), а менее всего – работающие пенсионеры (11,8%). В первом случае отсутствие баланса связано с необходимостью часть ресурсов в виде времени, физических и эмоционально-психологических усилий тратить на учёбу, а во втором – вероятно, с неполной занятостью и снижением затрат ресурсов на семью, поскольку в большинстве случаев дети выросли и живут самостоятельно.

Пол мало влияет на показатель, но мужчины всё же чуть чаще говорили о трудностях совмещения работы и личной жизни (26,9% мужчин и 23,9% женщин). В гендерных группах ощущение дисбаланса может быть связано с разными сферами: у мужчин с работой, а у женщин с семьёй. Иначе говоря, достижению баланса могут мешать либо рабочие обязанности, высокая вовлечённость и занятость на работе, либо чрезмерные нагрузки по уходу и заботе о семье, то есть высокая вовлечённость и «занятость в семье». Исследование не позволяет проверить влияние факторов занятости в семье, поскольку вопросы о семье в нём не задавались. Важный же фактор труда, влияющий на восприятие мужчин, – загруженность работой: большее среднее число часов, которое они отработывают в неделю, по сравнению с женщинами; более частое наличие вторичной занятости и вахтовой работы. Так, имеют рабочую неделю с переработками, то есть свыше 40 часов в неделю, 51,3% мужчин и только 29,9% женщин. Работают неполный рабочий день/неделю или имеют неполную ставку 12,2% женщин и только 8,4% мужчин. Имели в течение последних 12-ти месяцев, кроме основной работы, допол-

нительную оплачиваемую работу 34,7% мужчин и 25,5% женщин. Среди работников, которые ежедневно выезжают на работу в другой населённый пункт, мужчины составляют 53,8%, женщины – 46,2%. А среди работающих вахтовым методом (выезжают на работу в другой населённый пункт на несколько недель или месяцев) – 92,7% и 7,3% соответственно.

Возраст до 44 лет связан с повышенной долей ощущающих дисбаланс (18–34 года – 30,7%, 35–44 года – 29,9%), далее идет её снижение (45–54 года – 21,6%), самая низкая доля – среди лиц в возрасте 55 лет и старше (11,2%).

Повышение уровня образования работает на повышение ощущения дисбаланса. Заявили о трудности сочетать работу и личную жизнь среди лиц с высшим образованием 31,7%, с образованием ниже – 21,3%. Возможно, влияет содержание труда, выполняемые трудовые функции. Лица с высшим образованием чаще заняты теми видами деятельности, в которых границы между работой и личной жизнью могут нарушаться из-за возможности выполнять работу вне организации/предприятия (брать её на дом, на выходные и праздничные дни; совершать деловые звонки и вести деловую переписку из дома; размышлять дома о решении рабочих проблем и т. д.). Они также заняты на руководящих позициях, а труд руководителя может повышать эмоционально-психологические нагрузки и вовлечённость в работу. Он может чаще способствовать переносу переживаний о работе и по поводу работы в сферу личной и семейной жизни.

Затраты личностных ресурсов растут у лиц с семейными обязанностями, поэтому они могут воспринимать ситуацию как менее сбалансированную. Результаты исследования только частично подтверждают связь восприятия баланса/дисбаланса с объективными показателями семейной жизни. У респондентов, которые ощущают дисбаланс, среднее число членов семьи больше (2,82 человека), чем у тех, кто дисбаланс не ощущает (2,58 человека). Выявлено влияние на повышение доли ощущающих дисбаланс наличие несовершеннолетних детей: 28,7% в этой группе и 21,3% – у всех остальных (без детей и с детьми старше 18 лет). А вот воздействие брачного статуса, на первый взгляд, является неожиданным. Доля лиц, сказавших, что им трудно совмещать работу и личную жизнь, среди никогда не состоявших в браке – самая высокая, 32,2%. Среди семейных – 23,9%, среди вдовых и разведённых – 21,5%. Группа никогда не состоявших в браке более молодая, её представители чаще других сочетают работу с учёбой, имеют более разнообразные досуговые потребности и запросы на общение с друзьями, они чаще находятся в поиске партнёра или состоят в романтических отношениях. Всё это повышает потребность в свободном времени, отсюда, возможно, и усиление ощущения дисбаланса. В более молодой группе работников возможно и негативное влияние факторов труда из-за более низкого качества их занятости, что требует специального анализа.

Место жительства выступает дифференцирующим фактором: чем крупнее населённый пункт, тем больше затраты непроизводительного времени (дорога на работу и с работы), тем чаще у работающего населения

может иметься вторичная занятость (Уфа – 38,9%, другие города – 22,5%, сельские населённые пункты – 26,8%, по всей подвыборке наёмных работников – 29,6%). И, с другой стороны, в городах – более широкие объективные возможности в виде соответствующей инфраструктуры образования, отдыха и развлечений для ведения личной жизни, которые из-за трудовой занятости порождают неудовлетворённые или плохо удовлетворённые потребности. Как результат – больше тех, кто ощущает трудности по совмещению трудовой и личной жизни: в г. Уфе – 27,8%, других городах республики – 24,0%, в сельских населённых пунктах – 23,5%.

Баланс–дисбаланс и объективные характеристики трудовой занятости

В задачи исследования входил ответ на вопрос, какие объективные характеристики занятости работника влияют на восприятие работы и личной жизни как сбалансированных или несбалансированных. Такими характеристиками могут являться: тип предприятия/организации; занимаемая должность; стаж работы на данном предприятии/организации; характер оформления трудовых отношений с работодателем; занятость по полученной специальности или не по специальности; характер работы, связана она или нет с выездами в другой населённый пункт; длительность рабочего времени (число часов, которые отработываются в день/неделю, занятость полный или неполный день) и наличие вторичной занятости.

Работники государственного сектора экономики и служащие органов государственной и муниципальной власти ощущают дисбаланс немного реже (21,0%), чем лица, занятые в частном секторе экономики (24,5%). Хотя надо подчеркнуть, что служащие органов власти сообщали о дисбалансе чаще по сравнению с работниками бюджетных организаций и учреждений, а также государственных или муниципальных предприятий.

Вопреки ожиданиям, должностной статус не влияет на указанный показатель. Частота выбора ответа «мне трудно совмещать работу и личную жизнь» практически одинакова в трёх группах – руководители (23,8%), специалисты и служащие (23,1%), квалифицированные рабочие (23,7%). Только группа неквалифицированных рабочих дала пониженный процент указанного ответа (18,8%). В исследованиях других авторов, напротив, выявлялась прямая зависимость между балансом/дисбалансом и должностью: руководители имели самые высокие показатели дисбаланса, чем ниже должностной статус, тем меньше дисбаланс. Пока нет ответа на вопрос, чем объясняется наш результат.

Работа по специальности, полученной во время обучения, является ресурсом, который снижает дисбаланс. Ощущают дисбаланс в этой группе работников 19,2%, в группе работающих по близкой к образованию или смежной специальности – 22,2%, а в группе работающих по специальности, совершенно не связанной с полученным образованием, – 24,8%.

Прямой и чёткой зависимости анализируемого показателя баланса от числа работников не обнаружено. И большие коллективы, и средние, и малые формируют одинаковый уровень дисбаланса. А вот стаж работы в одной организации до 5 лет включительно связан с повышенной долей работников, которые сообщили о трудностях (30,0%), стаж свыше 5 лет существенно её снижает (18,5%). Вероятно, связь переменных обратная: работники именно потому дольше работают в одном месте, что имеют возможности гармонизации работы и личной жизни. Ещё одно возможное объяснение – процесс адаптации, привыкания ко всем аспектам занятости в первые годы работы требует от работника дополнительных ресурсов, поэтому он выступает как фактор, снижающий баланс [7, с. 103].

У наёмных работников влияет на показатель баланса характер оформления трудовых отношений с работодателем. Реже всего о дисбалансе говорят работники, которые имеют бессрочные трудовые договоры (20,6%), а чаще всего – те, кто не имеет официального трудоустройства, работает на основе устной договорённости (32,4%). Не способствует большему ощущению равновесия двух сфер жизни также и занятость на основе временных трудовых договоров и гражданско-правовых договоров (ГПХ) на выполнение услуг/работ (24,5%). Работа по временным (срочным) трудовым договорам требует от работника заботиться о том, чтобы договор был продлён, часто вынуждает «доказывать» работодателю свою профессиональную состоятельность и компетентность, затрачивая для этого дополнительные силы и время. Работа по договорам ГПХ может требовать совмещения выполнения условий уже заключённого договора и поиска нового, на что также тратятся ресурсы. Указанные формы трудовых отношений порождают у работников неуверенность и беспокойство за будущее. Показательным примером является сфера высшего образования, где профессорско-преподавательский состав вынужденно имеет краткосрочные трудовые договоры со всеми вытекающими отсюда негативными последствиями, в том числе с необходимостью периодического, с кратким временным интервалом, подтверждения соответствия квалификации требованиям, прохождения конкурсов на замещение должностей.

Работа на полную ставку или полный рабочий день/рабочую неделю способствует повышению ощущения дисбаланса (29,1%) по сравнению с теми, кто имеет неполную ставку или неполный рабочий день/неделю (22,6%). Переработки тоже негативно сказываются. Чем больше часов работают, тем чаще испытывают трудности с совмещением работы и личной жизни: среди имеющих рабочую неделю до 40 часов – 17,7%, свыше 40 часов – 29,1%. Фактором, повышающим дисбаланс, является и вторичная занятость, то есть наличие регулярной дополнительной работы или случайных приработков: 27,7% в этой группе и 21,1% среди работавших только по основному месту работы.

Существенное значение для совмещения работы и личной жизни имеет характер работы – связана ли она или нет с поездками и длительными выездами в другие населённые пункты. Среди трудовых мигран-

тов, которые на несколько недель или месяцев выезжают на заработки за пределы своего населенного пункта, каждый третий сообщает о дисбалансе (34,2%), тогда как среди работающих в своём населенном пункте – только каждый пятый (20,4%). Но не только длительные отлучки из дома (вахтовая работа) отрицательно сказываются на возможностях гармонично совмещать работу и личную жизнь, но и ежедневные поездки на работу в другой населённый пункт (29,4%).

Исследование показало, что на восприятие баланса оказывают влияние негативные практики трудового поведения – труд за пределами рабочего времени и выполнение работы с игнорированием состояния здоровья (см. табл. 1). Дисбаланс между сферами жизни усиливается в том случае, если работники задерживаются на работе, выходят на работу в выходные дни, берут работу на дом, переносят болезнь «на ногах», продолжая работать, выходят на работу до полного выздоровления, вынуждены отказываться от посещения врача из-за работы. Во всех перечисленных случаях доля лиц, считающих, что им не удаётся сочетать работу и личную жизнь, увеличивается в 1,4–1,9 раза (минимальная – 29,9%, максимальная – 35,8%) по сравнению с теми, у кого не было таких ситуаций (от 16,7% до 21,2%).

Таблица 1 (Table 1)

**Влияние на восприятие баланса работы и личной жизни
некоторых практик трудовой деятельности, %**
Influence of some work practices on the perception of work-life balance, %

«Приходилось ли Вам....»*		Работа и личная жизнь		Всего**
		сбалансированы	не сбалансированы	
Задерживаться на работе	Да	69,4	30,6	100
	Нет	83,3	16,7	100
Выходить на работу в выходные дни	Да	68,6	31,4	100
	Нет	82,1	17,9	100
Брать работу на дом, так как Вы не успевали закончить её в рабочие часы	Да	64,5	35,5	100
	Нет	79,2	20,8	100
Переносить болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе	Да	68,0	32,0	100
	Нет	81,0	19,0	100
Выходить на работу до окончательного выздоровления	Да	70,4	29,9	100
	Нет	78,8	21,2	100
Отказываться от посещения врача из-за плотного графика Вашей работы	Да	64,2	35,8	100
	Нет	80,8	19,2	100
Все		68,0	22,9	100

*Формулировки вопросов: «Приходилось ли Вам на Вашей основной работе в течение последних 30 дней сталкиваться со следующими ситуациями....?»; «Приходилось ли Вам за последние 12 месяцев в случае болезни...?».

**Ответы включали вариант «затрудняюсь ответить», % по которому не приводятся из-за их малочисленности, за исключением строки «все», число затруднившихся составляет 9,1%.

Баланс–дисбаланс и субъективные оценки трудовой занятости

Трудящимся свойственно оценивать свою работу, быть в разной степени удовлетворёнными различными её сторонами. Одно из предположений состоит в том, что ощущение дисбаланса жизненных сфер связано с негативным восприятием занятости. Иначе говоря, оно формируется в тех группах работников, которые не только имеют занятость, объективно способствующую ему, но и в тех, которые оценивают свою занятость как неблагоприятную, проблемную, не удовлетворены различными сторонами работы.

Чувства несправедливой оплаты труда, социальной незащищённости и неустойчивости положения на рабочем месте, неуверенность в завтрашнем дне, мысли о возможности потерять работу, неудовлетворённость условиями труда и психологическим климатом в коллективе могут играть роль тех факторов, которые способствуют возникновению ощущения конфликта работы и жизни, порождают их противоречия, дисгармонию.

Оценка работниками вознаграждения за труд как не соответствующей вкладу, усилиям и опыту снижает ощущение баланса незначимо, больше снижение связано с оценкой заработной платы как недостойной и несправедливой (табл. 2).

Таблица 2 (Table 2)

Влияние на показатель баланса работы и личной жизни оценок оплаты труда, %
Influence of assessment of wages on the indicator of the balance of work and personal life, %

«Можете ли Вы сказать, что размер Вашей заработной платы...»		Работа и личная жизнь		Всего
		сбалансированы	не сбалансированы	
Соответствует Вашим вкладу, усилиям, опыту	Да*	76,8	23,2	100
	Нет*	72,6	27,4	100
Является для Вас достойным и справедливым	Да	80,0	20,0	100
	Нет	71,4	28,5	100
Все**		68,0	22,9	100

*В таблице в ответе «да» объединены варианты «да» и «скорее да, чем нет», в ответе «нет» варианты «нет» и «скорее нет, чем да».

**Сумма составляет 100% с затруднившимися ответить (9,1%).

Респондентами части предприятий и организаций отмечалось несоблюдение работодателем условий трудового договора (6,4%). И это тоже способствует повышению уровня дисбаланса. В этой группе ощущают дисбаланс 37,5% работников, тогда как в группе работников, считающих, что работодатель соблюдает трудовой договор, только 24,1%.

Показатель баланса также связан с удовлетворённостью различными сторонами труда (см. табл. 3). Частота выбора ответа «мне трудно совмещать работу и личную жизнь» в группе респондентов, не удовлетворённых санитарно-гигиеническими условиями труда (37,6%), психологическим климатом в коллективе (35,9%), технической осна-

щённостью труда (36,4%) и его безопасностью (39,7%), возрастает по сравнению с группой удовлетворённых в 1,7–2 раза. При этом наиболее важной оказалась безопасность условий труда (вредность, экологичность, травмоопасность).

Таблица 3 (Table 3)

**Влияние на показатель баланса работы и личной жизни
удовлетворенности условиями труда, %**
*Influence of satisfaction with working conditions on the indicator
of the balance of work and personal life, %*

«Оцените, насколько Вы удовлетворены условиями труда по основному месту работы?»*		Работа и личная жизнь		Всего	Хи-кв. Пирсона	Ас. значи- мость
		сбаланси- рованы	не сбаланси- рованы			
Санитарно- гигиенические условия труда	Удовлетворён	77,9	22,1	100	17,725	0,0002
	Не удовлетворён	62,4	37,6	100		
Психологическая обстановка в коллективе	Удовлетворён	80,2	19,8	100	22,978	0,000
	Не удовлетворён	64,1	35,9	100		
Техническая оснащённость труда	Удовлетворён	80,5	19,5	100	26,333	0,000
	Не удовлетворён	63,7	36,4	100		
Безопасность условий труда	Удовлетворён	80,6	19,4	100	33,381	0,000
	Не удовлетворён	60,3	39,4	100		
Все**		68,0	22,9	100		

*Шкала включала варианты «вполне удовлетворен», «не вполне удовлетворен», «не удовлетворен», в таблице суммированы ответы «не вполне удовлетворен» и «не удовлетворен».

**Сумма составляет 100% с затруднившимися ответить (9,1%).

Возможность потери работы, по оценкам опрошенных, высока: каждый пятый (23,5%) респондент считает, что может потерять работу; маловероятна такая перспектива для 64,9%, затруднились ответить 11,6%. Дисбаланс работы и жизни почти одинаково актуален и для тех, кто говорит о вероятности потери своей работы (26,7%), и для тех, кто расценивает её как маловероятную (21,6%).

Более сильным дифференцирующим моментом являются чувства несправедливости и незащищённости, которые работники испытывают на работе. Среди работников, которые в течение последних 30 дней постоянно испытывали чувство несправедливости и незащищённости на основной работе, каждый второй не ощущает гармонии работы и жизни (50,8%), среди тех, у кого такие чувства возникали иногда, – каждый третий (34,3%), а в группе, кто вообще не испытывал таких чувств, – лишь каждый шестой (17,1%). Мнение о невозможности защитить свои права (вопрос «Как Вы думаете, сегодня у работника есть возможность защитить свои права, отстоять свои интересы в конфликте с работодателем?») тоже работает аналогичным образом. В группе отрицающих возможности защиты прав дисбаланс характерен для каждого третьего (33,6%), а в группе уверенных в обратном – для каждого пятого (20,5%).

Восприятие работы и жизни в группах с балансом и дисбалансом работы и личной жизни

Как воспринимают свою работу две группы работников – с ощущением баланса работы и жизни и ощущением их дисбаланса (см. табл. 4)? Общий фон восприятия работы во всей подвыборке наёмных работников – позитивный: средний балл оценок варьирует от 3,14 (размер заработной платы) до 4,12 (оценка работы как приносящей пользу обществу). Но эти данные показывают, что группа с дисбалансом отличается в целом более низкими средними оценками, разные аспекты работы оцениваются ими ниже и вызывают более негативные чувства, чем в группе с балансом. Наибольшие различия оценок имеются по критериям «работа приносит удовольствие» (3,78 балла в первой группе и 3,19 балла во второй) и «работа приносит моральное удовлетворение» (3,58 и 2,98 балла соответственно). Менее значимы различия в оценках чувств, возникающих в общении с другими людьми по вопросам профессии, должности, места работы, содержания труда и размера её оплаты.

Таблица 4 (Table 4)

**Восприятие работы в группах работников
с балансом и дисбалансом работа–личная жизнь**
Perception of work in groups of workers with work–life balance and imbalance

Вопросы	Работа и личная жизнь		Все, <i>средний балл</i>	Корр. Пирсона
	сбаланси- рованы, <i>средний балл</i>	не сбаланси- рованы, <i>средний балл</i>		
«Насколько Вы согласны со следующими утверждениями о Вашей работе: моя работа...?»*				
Приносит пользу обществу	4,19	3,91	4,12	0,102
Высоко ценится в обществе	3,45	3,06	3,45	0,184
Приносит мне удовольствие	3,78	3,19	3,63	0,217
Приносит мне моральное удовлетворение	3,58	2,98	3,43	0,207
Приносит мне профессиональное удовлетворение	3,66	3,15	3,53	0,175
«Какие чувства Вы испытываете, когда Вас спрашивают о следующих аспектах Вашей работы...?»**				
О Вашей профессии	4,10	3,76	4,01	0,139
О Вашей должности	3,92	3,72	3,91	0,109
О месте Вашей работы (организации, компании)	4,13	3,77	4,04	0,164
О том, чем конкретно Вы занимаетесь (содержание труда)	4,03	3,77	3,97	0,113
О размере Вашей зарплаты	3,20	2,93	3,14	0,098

*Согласие оценивалось по 5-балльной шкале, где 1 – «совершенно не согласен» и 5 – «полностью согласен».

**Оценивались по 5-балльной шкале, где 1 – «стыд, стеснение», 5 – «гордость».

Общая оценка своей жизни также различается в двух анализируемых группах (см. табл. 5). Группа респондентов с балансом более удовлетворена своей жизнью, полагает, что ей удавалось достигать поставленных целей, оценивает свою жизнь как соответствующую собственному идеалу, не хотела бы что-то изменить в прошлом. Группа с дисбалансом по всем суждениям о своей жизни дала более низкие средние оценки, обращает внимание наибольшее различие в оценках жизненных достижений («пока я достигал в главном всего, чего хотел в жизни»).

Таблица 5 (Table 5)

**Общая оценка жизни в группах работников
с балансом и дисбалансом работа–личная жизнь**

General assessment of life in groups of workers with work–life balance and imbalance

«Насколько Вы согласны со следующими утверждениями ..?»*	Работа и личная жизнь		Все, средний балл	Корр. Пирсона
	сбаланси-рованы, средний балл	не сбаланси-рованы, средний балл		
Я удовлетворён своей жизнью	4,21	3,36	4,01	0,256
Пока я достигал в главном всего, чего хотел в жизни	3,96	3,00	3,73	0,277
Почти во всём моя жизнь соответствует моему идеалу	3,61	2,73	3,40	0,252
Если бы я мог прожить свою жизнь ещё раз, я бы почти ничего в ней не изменил	3,58	2,81	3,40	0,193

*Согласие оценивалось по 5-балльной шкале, где 1 – «совершенно не согласен» и 5 – «полностью согласен».

Обнаружена связь между показателем баланса и переменной «уверенность в будущем» (вопрос «Насколько Вы сегодня уверены в своём будущем?») (хи-квадрат Пирсона 23,251, ас. значимость – 0,000). Самые низкие значения дисбаланса – в группе уверенных в своём будущем (18,5%), а самые высокие – у неуверенных (42,0%).

К выводам

Проведённое нами исследование позволяет сделать некоторые выводы относительно влияния разнообразных факторов трудовой занятости наёмных работников в Республике Башкортостан и их социально-демографических характеристик на ощущение работы и остальной жизни как гармонично сочетающихся или не сочетающихся.

Среди социально-демографических факторов повышает долю ощущающих дисбаланс мужской пол (незначительно), возраст до 44 лет, высшее образование, статус «никогда не состоял в браке», занятость наёмной работой (по сравнению с самозанятыми), проживание в столице республики.

Из числа объективных факторов занятости воздействуют в том же направлении: работа без официального трудоустройства (неформальная занятость); работа не по специальности; полная занятость (работа на полную ставку, полный рабочий день или неделю); наличие дополнительной занятости; вахтовая работа (выезды на работу на несколько недель или месяцев за пределы места проживания); работа свыше 40 часов в неделю; негативные трудовые практики (задержки на работе, работа в выходные дни, выполнение работы дома в нерабочие часы, выполнение трудовых функций в состоянии болезни, ограничения из-за работы в заботе о своем здоровье).

Ощущению дисбаланса между трудовой деятельностью и остальной жизнью способствуют также: неудовлетворённость условиями труда (безопасностью, психологическим климатом, технической оснащённостью, санитарно-гигиеническими условиями – перечислено по иерархии); восприятие места работы как такого, где есть несправедливость, незащищённость и трудно отстаивать свои права; несоблюдение работодателем условий трудового договора. Отчасти способствует ему и неустойчивость занятости, возможность потерять работу.

Группы с балансом и дисбалансом несколько различаются по субъективному восприятию своей работы и жизни. Особенно явны различия в оценках работы как приносящей удовольствие и моральное удовлетворение и в оценках жизни как такой, в которой удавалось достигать всего, что хотелось. Кроме того, повышению уровня баланса сильно способствует уверенность в будущем, а на снижение – неуверенность.

Таким образом, действительно, некоторые проблемные стороны занятости выступают факторами, повышающими дисбаланс. Именно им следовало бы уделить внимание в политике, проводимой на разных уровнях. Требуется принятие мер, которые будут способствовать повышению качества занятости и, следовательно, повышению общего уровня баланса. К ним относятся:

1. Устранение практик трудоустройства, не соответствующих Трудовому кодексу РФ: неформальной занятости, переработок, работы за пределами рабочего дня, в больном состоянии и т. п.
2. Снижение уровня вторичной занятости по причинам низкой заработной платы на основной работе.
3. Устранение случаев несоблюдения работодателями условий трудовых договоров.
4. Повышение безопасности условий труда.

Приведённые результаты и выводы исследования способствуют лучшему пониманию того, какие стороны трудовой занятости мешают наёмным работникам ощущать, что им удастся держать жизнь под контролем и примирять запросы со стороны работы с другими жизненными потребностями. Тем не менее множество вопросов может быть ещё поставлено. Анализа требует качество занятости в возрастных группах

с тем, чтобы объяснить повышенный дисбаланс у молодых. На уровне гипотезы можно предположить, что молодые наёмные работники имеют менее качественную занятость, что и влияет на негативное ощущение баланса. Относительно групп с разным должностным статусом также необходимо объяснить, почему руководители и остальные работники, не несущие руководящих функций, показали одинаковый уровень дисбаланса. Возможно, несмотря на сложность работы, объёмы и психологическую нагруженность труда, руководители обладают большими и специфическими личностными ресурсами, которые помогают им справляться с конфликтом работа–жизнь. Перспективы исследований могут быть связаны и с ответом на вопрос, как соблюдение трудового законодательства и социальных гарантий способствуют гармонизации жизни работников предприятий и организаций.

Библиографический список

1. Андреева Ю. В., Лукьянова Е. Л. Между работой, детьми и торговым центром: баланс жизни и труда в семьях молодых российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3. С. 122–141. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.08
2. Белехова Г. В. Баланс между работой и личной жизнью: субъективная оценка и влияние на трудовой потенциал // Human Progress. 2020. Т. 6. Вып. 1. URL: http://progresshuman.com/images/2020/Tom6_1/Belehova.pdf (дата обращения: 20.09.2021). DOI 10.34709/IM.161.3
3. Бочаров В. Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодёжи // Социально-трудовые исследования. 2020. № 39 (2). С. 113–129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.
4. Димитрова Е. К., Тонких Н. В. Удовлетворённость балансом рабочего и личного времени в зависимости от социальных метрик респондентов: российский и европейский кейсы // Human Progress. 2020. Т. 6. Вып. 1. URL: http://progress-human.com/images/2020/Tom6_1/Dimitrova.pdf (дата обращения: 20.09.2021). DOI: 10.34709/IM.161.4.
5. Кольцова Е. А. Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2014. Т. 11. № 2. С. 160–168.
6. Монахова И. А. Факторы удовлетворённости балансом между работой и семейной жизнью: на примере фрилансеров // Экономическая социология. 2016. Т. 17. № 1. С. 30–61.
7. Моспан А. Н. Взаимосвязь баланса между работой и личной жизнью с демографическими и трудовыми характеристиками личности и её субъективным благополучием // Организационная психология, 2014. Т. 4. № 3. С. 95–107.

8. Моспан А. Н., Осин Е. Н., Иванова Т. Ю., Рассказова Е. И., Бобров В. В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 2. С. 8–29.
9. Праведников А. В., Бурханова Ф. Б. Влияние темпоральных характеристик трудовой занятости на баланс семьи и работы // Вестник ВЭГУ. 2016. № 2 (82). С. 51–60.
10. Римащевская Н. М., Малышева М. М., Писклакова-Паркер М. П. Баланс профессиональных и семейных ролей отцов как залог устойчивости семьи // Народонаселение. 2017. № 2. С. 28–41.
11. Савинская О. Б. Баланс работы и семьи: стратегии совмещения профессиональных и семейных обязанностей работающими матерями в Москве // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Т. 16. № 2 (67). С. 142–167.
12. Тонких Н. В., Баранова Н. В. Интернет-занятость как инструмент баланса личного и рабочего времени женщин-матерей: миф или реальность // Human Progress. 2019. Т. 5. Вып. 7. [Электронный ресурс]. URL: http://progress-human.com/images/2019/Tom5_7/Tonkikh.pdf (дата обращения: 20.09.2021). DOI: 10.34709/IM.157.12
13. Чернова Ж. В. Рабочее место, дружественное семье: политические инициативы, позиция работодателя и типы поддержки работников с семейными обязанностями // Журнал социологии и социальной антропологии. 2017. Т. 20. № 1 (89). С. 93–113.
14. Шевчук А., Красильникова А. Влияние нестандартных трудовых графиков на баланс между работой и жизнью (по данным Европейского социального исследования в России) // Журнал исследований социальной политики. 2019. Т. 17. № 2. С. 223–236. DOI: 10.17323/727-0634-2019-17-2-223-236
15. Bianchi S. M., Milkie M. A. Work and Family research in the first decade of the 21st century // Journal of Marriage and Family. 2010. № 72. P. 705–725.
16. Brauner C., Wöhrmann A. M., Frank K., Michel A. Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis // Applied Ergonomics. 2019. Vol. 81. DOI: 10.1016/j.apergo.2019.102906
17. Fan W., Moen P., Kelly E. L., Hammer L. B., Berkman L. F., Job strain, time strain, and well-being: a longitudinal, person-centered approach in two industries // Journal of Vocational Behaviour. 2019. Vol. 110. P. 102–116. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.10.017
18. Fritz C., Taylor M. Detaching from and reattaching to work // Organizational Dynamics. Vol. 49. Iss. 4. 2020. P. 1–7. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2019.04.010
19. Kaufman G. Superdads: how fathers balance work and family in the 21st century. New York: New York University Press, 2013. 264 p.

20. Khallash S., Kruse M. The future of work and work-life balance 2025 // *Futures*. 2012. Vol. 44. P. 678–686. DOI: 10.1016/j.futures.2012.04.007

21. Lin Katherine Y., Burgard Sarah A. Working, Parenting and Work-Home Spillover: Gender Differences in the Work-Home Interface across the Life Course // *Advances in Life Course Research*. 2018. Vol. 35. P. 24–36. DOI: 10.1016/j.alcr.2017.12.003

22. Matilla-Santander N., et al. Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance? // *Gaceta Sanitaria*. 2019. Vol. 33, Iss. 2. P. 162–168. DOI: 10.1016/j.gaceta.2017.10.006

23. Moore F. Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC // *Employee Relations*. 2006. Vol. 29. No. 4. P. 385–399. DOI: 10.1108/01425450710759217

24. Omar M. Kh. Non-standard work arrangements and affective commitment: the mediating role of work-life balance // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. 2013. Vol. 107. P. 4–12. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.12.392

Получено редакцией: 18.03.22

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Бурханова Флюра Булатовна, доктор социологических наук, главный научный сотрудник лаборатории региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России, Институт социологии ФНИСЦ РАН; профессор кафедры социологии и работы с молодёжью, Уфимский университет науки и технологий

Баймурзина Гузель Римовна, кандидат экономических наук, заведующая лабораторией региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России, Институт социологии ФНИСЦ РАН; главный специалист Научной лаборатории социальных и демографических исследований, Уфимский университет науки и технологий

Туракаев Марсель Салаватович, кандидат социологических наук, старший научный сотрудник лаборатории региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России, Институт социологии ФНИСЦ РАН; старший преподаватель кафедры социологии и работы с молодёжью, Уфимский университет науки и технологий

DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.855
EDN: EGICRQ

The Impact of Employment Factors on the Perception of Work-Life Balance Among Employees

Flura B. Burkhanova

Institute of Sociology FCTAS RAS, Moscow, Russia;
Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia
E-mail: burhanova.flura@mail.ru
ORCID: 0000-0002-7342-3974

Guzel R. Baimurzina

Institute of Sociology FCTAS RAS, Moscow, Russia;
Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

E-mail: guzrim@mail.ru

ORCID: 0000-0002-1844-2689

Marcel S. Turakayev

Institute of Sociology FCTAS RAS, Moscow, Russia;
Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

E-mail: mturakaev@gmail.com

ORCID: 0000-0003-2449-6605

For citation: Burkhanova F. B., Baimurzina G. R., Turakayev M. S. The impact of employment factors on the perception of work-life balance among employees. *Vestnik instituta sotziologii*. 2022. Vol. 13. No. 4. P. 168–191. DOI: 10.19181/vis.2022.13.4.855; EDN: EGICRQ

Abstract. The article analyses part of the results of a survey of the population of the Republic of Bashkortostan aged 17 and over, conducted in October-November 2020 as part of the study “Quality of Employment and Human Development”. The volume of the analysed subsample of employees is 898 people. It is correct for employees of the Republic by gender, age, place of residence. The subject of the analysis is the influence of labour factors on the perception of work and personal life as balanced or unbalanced among employees. The main objective of the article is to test the hypothesis that the low quality of employment contributes to the formation of a sense of imbalance and dissatisfaction with work and life in general.

The results showed that the hypothesis was generally confirmed. A number of features of employment that characterise it as low quality increase the proportion of those who feel an imbalance in work and personal life. These include: work without formal employment (informal employment); work not in the specialty; negative labour practices (delays at work, working on weekends, doing work at home during non-working hours, performing work functions in a state of illness, restrictions taking care of one's health due to work).

Negative subjective characteristics of labour activity also contribute to an increase in the level of imbalance between work and the rest of life: dissatisfaction with working conditions, its safety, psychological climate, technical equipment, sanitary and hygienic conditions; perception of the place of work as the one of the injustice, insecurity and as the one where it is difficult to defend one's rights; non-compliance by the employer with the terms of the employment contract. In part, the imbalance contributes to the instability of employment, the possibility of losing a job.

One of the results of the study is the conclusion that the feeling of balance/imbalance is associated with subjective assessments of work and personal life, they are more negative in the group with imbalance and more positive in the group with balance. Differences are especially evident in assessments of work as bringing pleasure and moral satisfaction, in assessments of life as one in which it was possible to achieve everything that one wanted.

Keywords: work, employment, personal life, work-life balance, imbalance, wage-earners

References

1. Andreeva J. V., Lukyanova E. L. Between Work, Children and Shopping Center: Work-Life Balance in the Families of Young Russian Workers. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskie i socialnye peremeny*, 2019: 3: 122–141 (in Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.08.
2. Belekova G. V. Balance between work and personal life: subjective assessment and impact on labor potential. *Human Progress*, 2020: 6: 1. Accessed 20.09.2021. URL: http://progresshuman.com/images/2020/Tom6_1/Belekova.pdf (in Russ.). DOI 10.34709/IM.161.3.
3. Bocharov V. Yu. The concept of work-life balance as the basis for the typology of strategies for labor behavior of working youth. *Socialno-trudovye issledovaniya*, 2020: 39(2): 113–129 (in Russ.). DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.
4. Dimitrova E. K., Tonkikh N. V. Satisfaction by the balance of working and personal time depending on social metrics of respondents: Russian and European cases. *Human Progress*, 2020: 6: 1. Accessed 20.09.2021. URL: http://progress-human.com/images/2020/Tom6_1/Dimitrova.pdf (in Russ.). DOI 10.34709/IM.161.4.
5. Koltsova E. A. Notions of Work-Life Balance in Russian Employees// Psychology. *Journal of the Higher School of Economics*, 2014: 11: 2: 160–168 (in Russ.).

6. Monakhova I. Factors of Satisfaction with Work–Life Balance: A Case of Freelancers. *Ekonomicheskaya sociologiya*, 2016: 17: 1: 30–61 (in Russ.).
7. Mospan A. N. Relationship between work-life balance, demographic and labor characteristics of personality and subjective well-being. *Organizacionnaya psixologiya*, 2014: 4: 3: 95–107 (in Russ.).
8. Mospan A. N., Osin E. N., Ivanova T. Y., Rasskazova E. I., Bobrov V. V. Work–life balance in Russian production enterprise employees. *Organizacionnaya psixologiya*, 2016: 6: 2: 8–29 (in Russ.).
9. Pravednickov A. V., Burkhanova F. B. The influence of temporal characteristics of employment on the balance of family and work. *Vestnik VEGU*, 2016: 2(82): 51–60 (in Russ.).
10. Rimashevskaya N. M., Malysheva M. M., Pisklakova-Parker M. P. Balans professional'nyh i semejnyh rolej otcov kak zalog ustojchivosti sem'i [The balance of professional and family roles of fathers as a guarantee of family stability]. *Narodonaselenie*, 2017: 2: 28–41 (in Russ.).
11. Savinskaya O. B. Balans raboty i sem'i: strategii sovmeshcheniya professional'nyh i semejnyh obyazannostej robotayushchimi materyami v Moskve [The balance of work and family: strategies for combining professional and family responsibilities by working mothers in Moscow]. *Zhurnal sociologii i socialnoj antropologii*, 2013: XVI: 2(67): 142–167 (in Russ.).
12. Tonkikh N. V., Baranova N. V. Internet employment as an instrument for mother's work-life balance maintaining: myth or reality. *Human Progress*, 2019: 5: 7. Accessed 20.09.2021. URL: http://progress-human.com/images/2019/Tom5_7/Tonkikh.pdf. DOI: 10.34709/IM.157.12 (in Russ.).
13. Chernova Zh. V. Rabochee mesto, druzhestvennoe sem'e: politicheskie iniciativy, poziciya rabotodatelia i tipy podderzhki работников s semejnymi obyazannostyami [A family-friendly workplace: political initiatives, the employer's position and types of support for employees with family responsibilities]. *Zhurnal sociologii i socialnoj antropologii*, 2017: XX: 1(89): 93–113 (in Russ.).
14. Shevchuk A., Krasilnikova A. The impact of non-standard work schedules on the work-life balance: the case of the European Social survey in Russia). *Zhurnal issledovanij socialnoj politiki*, 2019: 17: 2: 223–236 (in Russ.). DOI: 10.17323/727-0634-2019-17-2-223-236
15. Bianchi S. M., Milkie M. A. Work and Family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 2010: 72: 705–725.
16. Brauner C., Wührmann A. M., Frank K., Michel A. Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 2019: 81. DOI: 10.1016/j.apergo.2019.102906.
17. Fan W., Moen P., Kelly E. L., Hammer L. B., Berkman L. F., Job strain, time strain, and well-being: a longitudinal, person-centered approach in two industries. *Journal of Vocational Behaviour*, 2019: 110: 102–116. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.10.017
18. Fritz C., Taylor M. Detaching from and reattaching to work. *Organizational Dynamics*, 2020: 49: 4: 1–7. DOI: 10.1016/j.orgdyn.2019.04.010
19. Kaufman G. Superdads: how fathers balance work and family in the 21st century. New York, New York University Press, 2013: 264.
20. Khallash S., Kruse M. The future of work and work-life balance 2025. *Futures*, 2012: 44: 678–686. DOI: 10.1016/j.futures.2012.04.007
21. Lin Katherine Y., Burgard Sarah A. Working, Parenting and Work-Home Spillover: Gender Differences in the Work-Home Interface across the Life Course. *Advances in Life Course Research*, 2018: 35: 24–36. DOI: 10.1016/j.alcr.2017.12.003
22. Matilla-Santander N., et al. Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance? *Gaceta Sanitaria*, 2019: 33: 2: 162–168. DOI: 10.1016/j.gaceta.2017.10.006
23. Moore F. Work-life balance: contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 2006: 29: 4: 385–399. DOI: 10.1108/01425450710759217
24. Omar M. Kh. Non-standard work arrangements and affective commitment: the mediating role of work-life balance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 2013: 107: 4–12. DOI: 10.1016/j.sbspro.2013.12.392

INFORMATIONS ABOUT THE AUTHORS

Flyura B. Burkhanova, Doctor of Sociological Sciences,
Chief Researcher at the Laboratory for Regional Studies of Quality of Life
of the Center for the Study of Russian Regions, Institute of Sociology of FCTAS RAS;
professor at the Department of Sociology and Youth Work,
Ufa University of Science and Technology

Guzel R. Baimurzina, Candidate of Economical Sciences,
Head of the Laboratory for Regional Studies of Quality of Life
of the Center for the Study of Russian Regions, Institute of Sociology of FCTAS RAS;
Chief specialist of the Scientific Laboratory of social and demographic research,
Ufa University of Science and Technology

Marcel S. Turakayev, Candidate of Sociological Sciences,
Senior Researcher at the Laboratory for Regional Studies of Quality of Life
of the Center for the Study of Russian Regions, Institute of Sociology of FCTAS RAS;
Senior Lecturer at the Department of Sociology and Youth Work,
Ufa University of Science and Technology