

БАЛАНС СЕМЬЯ-РАБОТА В УСЛОВИЯХ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ

© А.Б. Алёшина, М.А. Серпухова
МГУ, Москва, Россия

Экономическая нестабильность и активная цифровизация формируют новые возможности и вызовы для рынка труда. Особый вектор развития социально-трудовые отношения получили из-за ограничений, вызванных пандемией коронавируса, что существенно отразилось на качестве трудовой жизни и на балансе между работой и семейной жизнью в условиях перехода на удалённый режим работы. Для поддержания экономики и рынка труда необходим глубокий и тщательный мониторинг основных качественных характеристик условий труда в удалённом формате, особенно ввиду совмещения рабочих и семейных обязательств.

В рамках авторского исследования был проведен комплексный анализ зависимости статуса и сферы занятости индивида от наличия у него семейных обязательств. В результате изменений на рынке труда, связанных с вынужденным удалённым режимом работы, значимые изменения в балансе семья-работа произошли у работников современных предприятий, которые были заняты в режиме гибкого рабочего дня. При этом количество занятых, рабочая неделя которых превышает законодательно установленную, сократилось. Оценка баланса семья-работа в зависимости от количества часов работы в неделю показала, что снижение общего количества часов работы повышает удовлетворённость в вопросах равновесия между рабочими и семейными ролями.

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

BALANCE FAMILY-WORK IN THE CONDITIONS OF REMOTE WORK

© A.B. Alyoshina, M.A. Serpukhova
Moscow State University, Moscow, Russia

Economic instability and active digitalization are creating new opportunities and challenges for the labor market. Social and labor relations received a special vector of development due to the restrictions caused by the coronavirus pandemics, which significantly affected the quality of working life and the balance between work and family life in the context of the transition to remote work. To maintain the economy and the labor market, deep and careful monitoring of the main qualitative characteristics of working conditions in a remote format is necessary, especially in view of the combination of work and family obligations.

As part of the author's research, a comprehensive analysis of the dependence of the status and sphere of employment of an individual on the availability of family obligations was carried out. As a result of changes in the labor market associated with the forced remote work mode, significant changes in the family-work balance occurred among workers of modern enterprises who were employed in flexible working hours. At the same time, the number of employees whose working week exceeds the statutory one has decreased. An assessment of the family-work balance versus the number of hours of work per week showed that a decrease in the total number of hours of work increased satisfaction with the balance between work and family roles.

Keywords: quality of working life; family-work balance; remote work; pandemic; wage; working time; work in isolation mode.

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

повышение качества жизни, а также создание условий для производительного труда играют важную роль. Индикатором высокого качества жизни и удовлетворенности ею выступает баланс семья-работа, а способом достижения этих показателей, как на уровне общества в целом, так и в масштабах отдельного домохозяйства, становится безопасный труд в условиях вынужденного удалённого режима работы.

В условиях экономической нестабильности и активной цифровизации формируются новые вызовы и новые возможности для безопасного и сбалансированного труда, меняются представления об организации рабочего места и рабочего времени и др. Существуют множество тенденций, которые иногда носят даже прямо противоположный характер. Особый вектор развития социально-трудовые отношения получили из-за пандемии коронавируса, что отразилось на качестве трудовой жизни в целом и на условиях труда в частности, а также на балансе между работой и личной жизнью ввиду массового полного или частичного перехода на удалённый режим работы.

В данном контексте особенно важно формирование и поддержание «высочайшего уровня физического, психического и социального благополучия работников всех профессий» [1], что подтверждается целью охраны труда, которая была сформулирована Объединенным комитетом Международной Организации Труда (МОТ) и Всемирной организации здравоохранения по охране труда. При этом все большую озабоченность среди многих работников во всем мире вызывают психосоциальные риски, которые особенно часто могут возникать в условиях вынужденной удалённой работы [12]. Так, в работе многих авторов [19,20,21], среди новых вызовов в сфере охраны и безопасности труда также подчёркивается потенциальное возрастание некоторых психосоциальных рисков, которые могут происходить в результате: «ощущения необходимости постоянно «находиться в готовности»; ухудшения баланса между работой и семейной жизнью и др., что предопределяет важность изучения текущего состояния баланса семья-работа в России.

Из-за пандемии коронавирусной инфекции на территории России и большинства других стран мира были введены ограничительные меры, которые отразились на экономиках стран и в том, числе на рынках труда. Впервые за всю историю удалённый режим работы стал единственным возможным вариантом осуществления деятельности для организаций [4]. Компании, не сумевшие организовать работу удалённо, были вынуждены приостановить деятельность и нести огромные убытки, высвободить персонал, а нередко и вовсе полностью прекратить свое существование. Если весной казалось, что данная ситуация носит лишь кратковременный характер, но в начале осени стало понятно, что работать удалённо придется достаточно долго. В научных работах широко обсуждаются прогнозы восстановления и развития экономики и рынка труда после пандемии. «По оценкам аналитиков, для восстановления мировой экономики до уровня конца 2019 года потребуется не менее двух-трех лет. При этом должна существенно измениться сама структура этой экономики, а также структура рынка труда и сферы занятости» [3].

Первым результатом влияния пандемии на рынок труда стал всплеск уровня безработицы. Данные Росстата об уровне безработицы представлены в таблице 1.

Таблица 1. Уровень безработицы в Российской Федерации.

Показатель	II квартал 2020 г.	2020 г.			Август 2019 г.	Август 2020г. к августу 2019 г.
		июнь	июль	август		
Уровень безработицы, %	6,0	6,2	6,3	6,4	4,3	2,1

Источник: данные Росстата [9]

О росте масштабов скрытой безработицы также можно судить по официальным данным. Численность работников, занятых неполное рабочее время, по инициативе работодателя, по соглашению сторон и из-за простоев, растёт. Средства массовой информации подтверждают факты нарастающего объема неполной занятости - работники отправляют в очередные отпуска, в отпуска без сохранения заработной планы, сокращают часы работы и т.д. По данным Министерства Труда весной 2020 года более 36% компаний предложило сотрудникам уйти в

неоплачиваемый отпуск или взять оплачиваемый отпуск тем сотрудникам, кто его не «отгулял» [7].

В ноябре 2020 года уровень заболеваемости новой коронавирусной инфекцией растёт с каждым днем, неопределенность усиливается, тем не менее, жестких ограничительных мер (таких, как были весной – всеобщие двухнедельные каникулы и др.) не предполагается. По Указу Мэра Москвы с начала октября на удалённый режим работы были переведены не менее 30% сотрудников, при этом рекомендуется перевести на удалённый формат до как можно больше сотрудников, если это позволяет производственный процесс [8]. Таким образом, данные ограничения вынуждают организации выстраивать работу в удалённом режиме на достаточно продолжительный срок, а значит и необходимы дополнительные меры адаптации и подстройки рынка труда и его основных субъектов к такому формату.

С точки зрения нормативной базы удалённый режим работы условно приравнен к дистанционной занятости (Глава 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации [15]). Международная Организация Труда в руководстве для работодателей по организации удалённой работы подчеркивает, что данный режим работы означает «исключительно удалённую работу на дому как временный, альтернативный способ организации труда» [16]. Однако, из экстренной временной меры удалённый формат работы для российского и мирового рынков труда стал современной реальностью.

В России количество официально трудоустроенных удалённых работников возросло с 2% до 16% от всех занятых [5]. Современные порталы активно предлагают вакансии для работы в дистанционном формате. Исследование Центра стратегических разработок говорит о том, что около 70% российских компаний готовы сохранить удалённый режим работы в разной степени и после снятия ограничений [10]. Данные ВЦИОМ показали, что 8 из 10 работодателей готовы разрешить сотрудникам иногда работать из дома после снятия всех ограничений [17]. 58% опрошенных не планирует продолжать работать дистанционно после снятия ограничительных мер, а 8% хотели бы перейти на удалённый режим на постоянной основе по опросу, проведенному HeadHunter [11]. Данные исследовательского проекта «Сознание перемен» говорят о том, что 51% работников хочет вернуться в офис [18], а согласно ВЦИОМу 42% работников хотели бы сохранить дистанционную занятость после пандемии [6].

Анализ научной литературы и исследований удалённого формата работы показал, что, как для работников, так и работодателей есть свои плюсы и риски, во многом они зависят от конкретных характеристик выполняемой работы, а также от семейного положения. С позиции работодателя основное преимущество удалённого формата – экономия на издержках, наибольшие выгоды организации несут на снижении затрат на рабочие места. Пандемия вынудила перевести в удалённый режим даже те виды деятельности, которые раньше и представить в дистанционном формате было нельзя, при этом вопрос, насколько пострадало качество, остаётся открытым. С позиции работника все далеко не так однозначно – выгоды и ограничения удалённого режима работы тесно связаны со статусом и сферой занятости, а также наличием семейных обязательств.

В рамках авторского исследования, на основе данных Росстата [9] в работе был проведен комплексный анализ зависимости статуса и сферы занятости индивида от наличия у него семейных обязательств в современной России. В результате данного анализа, оказалось, что вопросы, связанные с достижением равновесия между трудовой деятельностью и семейными функциями, представляются актуальными для большинства занятых на протяжении последних 10 лет, так как 60% работающих индивидов состоят в брачных отношениях. Анализируя семейный статус безработных, было выявлено, что на протяжении всего исследуемого периода половина безработных замужем или женаты, а уровень безработицы среди состоящих в браке ниже, чем у людей с другим семейным статусом. При рассмотрении уровня молодежной безработицы (молодежь, которая не учится и не работает NEET - Not in Employment, Education or Training) было выявлено, что доля лиц, которые не учатся и не работают, в возрасте до 24 лет, состоящих в браке, стабильно снижается на протяжении с 2010 по 2018 годы. Весьма вероятно, для большинства представителей данной категории совмещение трудовых и семейных обязанностей представляется

процессом достаточно сложным. В качестве одного из индикаторов концепции достойного труда выделяется отдельная категория лиц – работающие бедные, среди которых в 2017 году более 81% имели детей в возрасте до 18 лет. Гендерные различия на рынке труда были выявлены при анализе таких индикаторов, как продолжительность рабочего времени и разрыв в заработной плате. Так, в 2017 году мужчины на 25,3 % получали заработную плату больше, чем женщины на тех же позициях, при этом среди более 5% мужчин имеет переработки, тогда как среди женщин данный показатель составляет около 2% [14].

Для определения субъективной оценки баланса индивидов в условиях введения удалённой работы, в период с декабря 2019 года по май 2020 года авторами был проведен опрос занятого населения (244 респондента в конечной выборке), имеющих на протяжении данного периода рабочие и семейные обязательства. В состав финальной выборки вошли более 52% женщин и около 48% мужчин, средний возраст опрошенных составил 36 лет. Заработная плата в месяц у большинства работников варьировалась в диапазоне от 50 до 150 тысяч рублей, а более 71% из них трудятся в режиме полного рабочего дня. Анализ данных о семейном положении и количестве детей респондентов показал, что около 64% состоят в браке, а более 52% - имеют детей [13]. Вопрос, касающийся субъективной оценки баланса семья-работа, был представлен респондентам в форме шкалы от 1 до 5, в рамках которой 1 соответствует минимальному балансу в жизни, а 5 – абсолютному балансу между изучаемыми категориями.

В результате проведенного опроса, оказалось, что большинство респондентов (38,9%) оценивают свой баланс на 4 уровне, и лишь 12% полностью им удовлетворены, при этом важно отметить, что женщин склонны оценивать равновесие положительнее, нежели мужчины. Изучение баланса семья-работа с точки зрения образования показало, что 66,7% опрошенных со средним общим образованием оценивают текущее соотношение их работы и семейной жизни как неудовлетворительное. Данные о заработной плате работников позволили сделать вывод о том, что наилучшее достижения равновесия между рабочими и семейными ролями достигается при заработной плате от 50 до 150 тыс. рублей в месяц.

Важно отметить, что до введения ограничительных мер в регионе в связи с распространением коронавируса более 82% респондентов работали в режиме полного рабочего дня или полной рабочей недели, а лишь 14% - в условиях гибкой занятости. Введение режима удалённой работы привело к тому, что количество работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в режиме гибкой занятости, выросло более чем на 20 п.п. и составило 34,5% респондентов [13]. Стоит отметить, что согласно опросу «Работа в период пандемии коронавируса» (Минтруд РФ, 21.03.20-2.05.20) в рамках оперативного мониторинга занятости лишь 25,75% компаний организовало удалённую работу для большинства сотрудников [7], что могло негативно сказаться на домашних условиях труда и существенно затруднить адаптацию к удалённому режиму работы.

Взаимосвязь оценки баланса и графика занятости работника в периоды до начала пандемии и после представлен на рисунке.

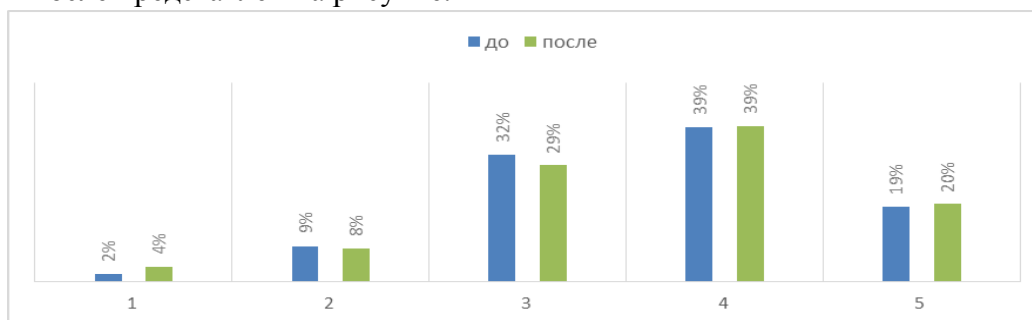


Рис. 1. Оценка уровня баланса в зависимости от времени прохождения опроса (до начала пандемии и после) и графика занятости.

Так, представленные данные говорят о том, что переход на удалённый режим работы способствовал увеличению на 2 п.п. доли тех, кто совершенно недоволен (уровень 1) сбалансированностью основных жизненных сфер, при этом доля удовлетворённых (уровень 3) - снизилась на 3. п.п., что подтверждает факт наличия психосоциальных рисков в области охраны и безопасности труда.

Рассматривая изменения в удовлетворённости балансом семья-работа в зависимости от графиков работы отдельно и периода прохождения опроса (рис.2), было выявлено, что более чем на 13 п.п. снизилось количество удовлетворённых балансом на уровне 4, при этом на 11 п.п. возросло количество тех, кто оценил равновесия жизненных сфер на уровне 5.

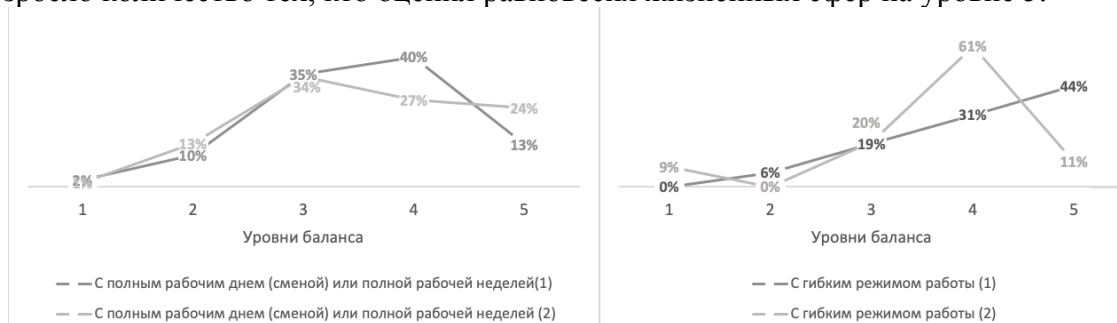


Рис. 2. Уровни баланса работников с полным и гибким графиком работы в зависимости от времени прохождения опроса (1 – период до введённых мер, 2 – после введения мер)

При этом, значительные изменения в распределении оценок сбалансированности произошли среди работников с гибким графиком работы: до пандемии 44% из них отмечали абсолютное равновесие между работой и семьей, тогда как после перехода на вынужденный удалённый формат занятости, количество таких работников снизилось на 33 п.п. и составило лишь 11% всех опрошенных. Такие изменения, возможно, могли произойти по причине того, данный режим деятельности до введения ограничений был выгоден работникам, «для которых занятость не является приоритетом в силу жизненных обстоятельств» [2]. Однако, это безусловно доказывает, что в период удалённой работы возрастают психологические и социальные риски среди работников современных предприятий, снижая возможности для достижения баланса семья-работа.

На рисунке 3 представлены данные о фактической продолжительности часов работы в неделю занятых до начала пандемии (период 1) и после (период 2).

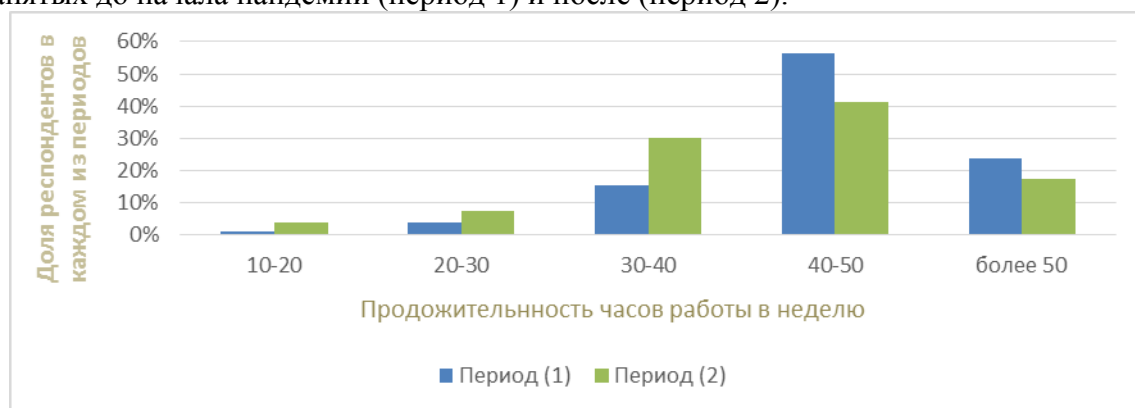


Рис. 3. Продолжительность часов работы в неделю в зависимости от времени прохождения опроса (1 – период до введённых мер, 2 – после введения мер)

В результате изменений на рынке труда, связанных с вынужденным удалённым режимом работы, количество занятых свыше 40 часов в неделю заметно снизилась - с 80% до 59%, при этом более 41% занятых работают менее 40 часов в неделю, тогда как в предыдущем периоде доля таких людей составляла лишь 20%. Оценка баланса семья-работа в зависимости от количества часов работы в неделю показала, что снижение общего количества часов работы повышает удовлетворённость в вопросах равновесия между рабочими и семейными ролями.

В современных реалиях при необходимости работать в удалённом режиме для всех субъектов рынка труда возникают новые вызовы, часть из которых, при правильной организации, вполне может стать стимулом к стремительному развитию. Перемены, которые формируют будущее сферы труда, порождают новые возможности для безопасного и сбалансированного труда при условии необходимой подготовки и мониторинга. Однако, среди наиболее существенных рисков необходимо отметить такие явления, как производственный стресс и психосоциальные риски, что требует пристального внимания и усилий, направленных на формирование безопасного и здорового будущего сферы труда для всех.

ЛИТЕРАТУРА

1. Безопасный труд – право каждого человека: Доклад МОТ к Всемирному дню охраны труда 2009. Субрегиональное бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, МОТ, 2009 г. с.24
2. 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.
3. Колин К.К. Мир после пандемии коронавируса: новые уроки, ценности и прогнозы // Стратегические приоритеты. 2020. № 1-2 (25-26). С. 4-8.
4. Лаюрова В.А. Удалённый режим работы - как способ минимизации негативных последствий распространения COVID-19 // Актуальные исследования. 2020. № 13 (16). С. 26-28.
5. Официальный сайт Всероссийского центра изучения общественного мнения. [Электронный ресурс]. URL: <https://wciom.ru> (режим доступа – свободный).
6. Официальный сайт Интерфакс. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/707629> (режим доступа – свободный).
7. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/> (режим доступа – свободный).
8. Официальный сайт Сергея Собянина. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sobyanin.ru/v-zone-riska-i-o-perehode-na-udalyonnuyu-rabotu> (режим доступа – свободный).
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm (режим доступа – свободный).
10. Официальный сайт Центра стратегических разработок (ЦСР). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.csr.ru/ru/> (режим доступа – свободный).
11. Официальный сайт HeadHunter. [Электронный ресурс]. URL: <https://hh.ru/article/26656> (режим доступа – свободный).
12. Охрана труда – основа будущего сферы труда. Опираясь на столетний опыт / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2019.
13. Разумова Т.О., Алешина 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.
14. 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.
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (режим доступа – свободный).
16. Удалённый режим работы в условиях пандемии COVID-19: руководство для работодателей. Женева: Международное бюро труда, 2020 ISBN 978-92-2-032556-8 (web PDF).

17. Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии. Совместный аналитический доклад ВЦИОМ и Social Business Group. Москва, 15.05.2020. URL: https://socialbusinessgroup.ru/proiektu_2 (дата обращения: 01.10.2020).
18. Шадрина И., Фёдорова В., Соколова Е., Черкасова К. Удалённая работа как новая реальность. [Электронный ресурс]. URL <https://vc.ru/office/131448-issledovanie-udalennaya-rabota-kak-novaya-realnost> (режим доступа – свободный).
19. Cox, A.; Fletcher, L.; Rhisiart, M., 2014. Scoping study for a foresight on new and emerging occupational safety and health (OSH) risks and challenges. EU-OSHA, Bilbao
20. Reinert, D., 2016. Editorial: The future of OSH: a wealth of chances and risks. NIOSH.
21. 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
- Yassae, M.; Winter, R. 2017. Analyzing affordances of digital occupational health systems. Proceedings of the 50th Hawaii International Conference on System Sciences.