



Оригинальная статья

УДК 316.4, 331

JEL J00

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_2_9_287_301

EDN UHXHLI

Негативные трудовые практики как причина дисбаланса «работа – личная, семейная жизнь» у наемных работников

Флюра Булатовна Бурханова¹, Гузель Римовна Баймурзина²

^{1,2}Институт социологии – обособленное подразделение Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Москва, Россия

^{1,2}Уфимский университет науки и технологий, Уфа, Россия

¹(burhanova.flura@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7342-3974>)

²(guzrim@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-1844-2689>)

Аннотация

В статье анализируется взаимосвязь негативных трудовых практик с оценками баланса «работа – личная, семейная жизнь» у наёмных работников. Теоретическую основу составляют теории социальных практик и концепция баланса работы и личной жизни, выводы о связи занятости и других сфер жизни различных групп работающего населения, имеющиеся в публикациях. Эмпирическая основа – данные опросов 2020 г. и 2024 гг., проведённых в Башкортостане. Объект исследования – наёмные работники в возрасте от 18 лет. Цель – показать динамику распространённости негативных трудовых практик работников и работодателей; установить устойчивость их влияния на восприятие работниками жизни как несбалансированной. Результаты исследования показали широкие масштабы и устойчивость применяемых работниками на рабочем месте негативных практик. Они задерживаются на работе, выходят на неё в свои выходные дни, делают работу дома во вне рабочее время, в больном состоянии, отказываются от посещения врачей, выходят на работу до выздоровления. Снижают качество занятости и негативные практики работодателей, которые, согласно опросам, имеют тенденцию к расширению: задержки заработной платы, неполная её выплата, неоплата сверхурочной работы и др. Продолжают функционировать предприятия, на которых не предоставляются социальные гарантии и меры социальной помощи. Политика работодателей и трудовое поведение работников являются одной из причин, по которой работники не чувствуют, что им удастся достичь гармонии «работа – личная, семейная жизнь». В случаях, если работники нарушали график работы, режим труда и отдыха, не предпринимали из-за работы действий в отношении здоровья, они намного чаще сообщали, что им не удастся совмещать работу и личную жизнь. Вклад в ощущение жизни как несбалансированной вносят и действия работодателей, относящиеся к оплате труда, отпускам, сверхурочным работам.

Ключевые слова: трудовые практики, баланс работы и личной жизни, дисбаланс, работа, личная жизнь, семейная жизнь, наёмные работники, работодатели

Благодарности: Статья выполнена в рамках Программы научных исследований, связанных с изучением этнокультурного многообразия российского общества и направленных на укрепление общероссийской идентичности 2023–2025 гг. (руководитель – д-р ист. наук, профессор, академик РАН В.А. Тишков).

Для цитирования: Бурханова Ф.Б., Баймурзина Г.Р. Негативные трудовые практики как причина дисбаланса «работа – личная, семейная жизнь» у наемных работников // Уровень жизни населения регионов России. 2025. Том 21. № 2. С. 287–301. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_2_9_287_301 EDN UHXHLI



RAR (Research Article Report)

JEL J00

https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_2_9_287_301

Negative Labor Practices as a Cause of the «Work – Life» Imbalance among Employees

Flyura B. Burkhanova¹, Guzel R. Baimurzina²

^{1,2}Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

^{1,2}Ufa University of Science and Technology, Ufa, Russia

¹(burhanova.flura@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-7342-3974>)

²(guzrim@mail.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-1844-2689>)

Abstract

The article analyzes the relationship between negative labor practices and assessments of the "work – life" balance among employees. The theoretical basis of this research is formed by theories of social practices and the concept of work-life balance. It also includes conclusions about the relationship between employment and other aspects of life for different groups of the working population, as presented in relevant publications. The empirical basis is data from surveys conducted in Bashkortostan in 2020 and 2024. The object of the study is employees over the age of 18. The aim is to show the dynamics of the prevalence of negative labor practices of employees and employers; to establish the sustainability of their influence on employees' perception of life as unbalanced. The results of the study demonstrate the wide scale and sustainability of negative practices used by employees in the workplace. Employees often spend a considerable amount of time at the office, carrying out their duties over the weekend and during their leisure time at home. They continue working despite illness, without seeking medical assistance, and perform their duties until full recovery. The negative practices of employers, which, according to surveys, tend

to expand, also reduce the quality of employment. These practices include delays in wage payments, incomplete payments, non-payment of overtime, and other issues. Enterprises that do not provide social guarantees and social assistance measures continue to operate. The policies of employers and the work behavior of employees represent one of the factors contributing to the perception that employees cannot achieve a harmonious balance between their work and personal lives. When employees deviated from their scheduled work hours, failed to adhere to work-life balance policies, or neglected their health due to work-related demands, they were more likely to express dissatisfaction with their inability to reconcile work and personal commitments. Employers' practices regarding remuneration, vacation rights, and working hours also create a sense of imbalance between work and personal life.

Keywords: work practices, work-life balance, imbalance, work, personal life, family life, employees, employers

Acknowledgments: The article was carried out as part of a research program related to the study of the ethnocultural diversity of Russian society and aimed at strengthening the all-Russian identity in 2023–2025 (headed by Doctor of History, Professor, Academician of the Russian Academy of Sciences V.A. Tishkov).

For citation: Burkhanova F.B., Baimurzina G.R. Negative Labor Practices as a Cause of the «Work – Life» Imbalance among Employees. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2025;21(2):287–301. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2025_21_2_9_287_301 (In Russ.)

Введение

Одна из наиболее распространённых трудовых практик российских работников – сверхурочная работа за пределами официального рабочего дня, недели. Установленную продолжительность рабочего времени не превышает только каждый пятый работник, а остальные вынуждены постоянно перерабатывать [1].

Не только переработки, но и выполнение работы в нерабочее время дома, работа в состоянии нездоровья, болезни – распространённые практики среди разных групп работающего населения.

К широкому распространению негативных практик работодателей привела пандемия. Помимо прямого снижения уровня оплаты труда, работников переводили на неполный рабочий день или, наоборот, увеличивали нагрузку без увеличения заработной платы. И это делалось в отношении работников и с неформальной, и с официальной занятостью [2, с. 39].

Риски расширения некоторых негативных трудовых практик, в числе которых увеличение продолжительности рабочего времени и интенсивности работы (трудовой загрузки), объективно повысились в современной ситуации. Риски обусловлены «актуальными тенденциями настоящего времени (на внешнем, внутреннем «контуре», вследствие СВО): дефицитом кадров, сжатием и изменением структуры предложения труда в результате мобилизации, релокации, перетока рабочей силы между гражданским сектором и ВПК» [3, с. 239].

Актуальность темы негативных трудовых практик подтверждают отчёты Государственной инспекции труда, которые постоянно фиксируют наличие таких нарушений работодателей, как: несоблюдение прав работников на оплату труда (невыплаты или задержки заработной платы), неоформление или ненадлежащее оформление

трудовых отношений, нарушения правил безопасности труда и другие¹.

Исследователи всего мира и эксперты международных организаций сходятся во мнении, что одной из наиболее острых и актуальных проблем сферы труда сегодня становится обеспечение баланса между работой и личной жизнью, что обусловливается «взаимной диффузией» этих сфер [4].

Тематика баланса работы и личной жизни, работы и семьи сегодня является развитым направлением российских и зарубежных исследований. Основной фокус внимания авторов наиболее многочисленной группы публикаций² сосредоточен на выявлении того, какие факторы трудовой занятости и как способствуют достижению гармонии в жизни. Аргументом в обоснование такого подхода является то, что «равновесие между двумя важными сферами жизнедеятельности человека может быть достигнуто только при условии высокого качества трудовой жизни» [5]. Указывается на неравный вклад факторов работы и семейной жизни в обеспечение их сбалансированности, на преобладающую роль для российских работников работы [6]. Проблема конфликта приоритетов личной жизни или работы отмечается и в зарубежных исследованиях. Например, китайские исследователи зафиксировали рост «культуры сверхурочной работы» без оплаты, особенно в условиях высокой конкуренции за рабочие места (в период пандемии COVID-19) [7]. Американские исследователи связывают «культуру сверхурочного труда» с образом «идеального работника» (цели и задачи организации для та-

¹ См., например: Отчет о деятельности Государственной инспекции труда в Республике Башкортостан за 2023 год. С. 3. // Государственная инспекция труда в Республике Башкортостан: [сайт]. URL: https://git03.rostrud.gov.ru/osnovnye_pokazateli_deyatelnosti_gosudarstvennoy_inspektzii_truda/doklady_obzory_o_deyatelnosti_git/ (дата обращения: 06.02.2025).

² Авторами приводятся работы, опубликованные за последние шесть лет, в 2019–2025 годах.

кого работника всегда на первом месте, а личная жизнь на втором), которую явно или неявно навязывают работодатели [8; 9].

В рамках этого направления анализируется, как влияют на достижение работниками баланса в жизни различные формы их занятости: неформальная, нестандартная, прекарная [10; 11], удалённая [12; 13], гибридный формат работы с использованием интернет-технологий [14; 15].

Всё больше данных накапливается о балансе в ситуации наёмной занятости [6], у представителей отдельных профессий наёмного труда – педагогов и научных сотрудников [16], инженерных работников [17], работников рабочих профессий [18; 19], полицейских [20].

В некоторых из этих исследований затрагивается тема поведенческих практик на работе, включая и негативные, а также и их связи с балансом «работа – личная, семейная жизнь». Показано, что неблагоприятно сказываются на благополучии работников переработки, им сопутствуют конфликт работы и семьи, стресс, выгорание [21, с. 120]. Имеющие сверхзанятость реже удовлетворены своей работой и заработной платой, чем представители стандартной занятости из тех же профессиональных групп [2, с. 50]. Дистанционная занятость, выступая альтернативой работе в офисе, зачастую не помогает избежать переработок, при ней нет полноценного отключения от работы, члены семьи выступают мешающим фактором [12; 13, с. 362–366]. Лучшие показатели трудовой активности – меньше опозданий и срывов в работе, реже невыполнение планов, имеют работающие женщины с детьми и без них, которые удовлетворительно оценивают возможность сочетать трудовые и семейные обязанности [22]. Среди главных условий, чтобы стать более благополучными родителями, иметь баланс между работой и родительством, работники с детьми назвали сокращение переработок и сверхурочных работ, уменьшение продолжительности рабочего дня [14]. В другом исследовании, достижению баланса, по мнению респондентов, могла бы способствовать «возможность бесконфликтного больничного», а также введение во внерабочее время ограничений на работу (звонки по телефону, взаимодействие по почте и т.д.) [5, с. 35], то есть устранение, согласно используемой нами терминологии, негативных трудовых практик.

Несмотря на наличие публикаций, в которых ставятся вопросы негативных трудовых практик, пока акцент больше сделан на действиях, связанных с рабочим временем, – переработках, сверхзанятости, но не рассматриваются многие другие практики работников и работодателей, которые

негативно сказываются на гармонии работы и остальной жизни.

Ранее, изучая влияние факторов труда на ощущение наёмными работниками баланса работы и остальной жизни, нами был сделан вывод о том, что негативные трудовые практики повышают дисбаланс, а позитивные – снижают [23]. В настоящем исследовании, вновь обращаясь к теме, на данных двух исследований ставится цель – показать динамику распространённости негативных трудовых практик работников и работодателей; установить устойчивость их влияния на восприятие работниками жизни как несбалансированной. Основная гипотеза: неблагоприятные трудовые практики являются устойчивой причиной, по которой работники испытывают дисбаланс «работа – личная, семейная жизнь». Объект исследования – наёмные работники в возрасте от 18 лет, проживающие на территории Республики Башкортостан. Предмет – влияние неблагоприятных трудовых практик на ощущение ими жизни и работы как сбалансированных/несбалансированных.

Теоретические и методологические положения

Основными терминами, используемыми в статье, являются «трудовые практики» и «баланс работы и личной/семейной жизни». Трудовые практики – вид социальных практик, термин может относиться к работникам и к работодателям (организациям и предприятиям). Определение исходит из классических социологических трактовок широкого термина «социальные практики», охватывающего все сферы жизнедеятельности человека.

Практики работников – это повторяющиеся, привычные действия, совершаемые в ходе повседневной трудовой деятельности, связанные с выполнением их трудовых функций и обязанностей. Негативные (неблагоприятные) практики – такие действия, которые направлены на выполнение трудовых функций и обязанностей, но часто находятся за пределами формальных, правовых договоренностей с работодателем (или устных договоренностей в случае неформальной занятости) и могут наносить ущерб физическому, психологическому состоянию работника, его здоровью. Они могут иметь добровольный или вынужденный характер, когда сами ситуации и неформальные нормы труда, принятые на предприятии, в организации, требуют от работника определённых действий. По сути, это устойчивые модели поведения на рабочем месте, обусловленные как внутренними мотивами работника, так и внешними факторами – неформальными нормами коллек-

тива, неписанными правилами работодателя и др. В неблагоприятные трудовые практики включаются и устойчивые модели поведения, имеющие нравственную составляющую – небезупречные с нравственной точки зрения действия на рабочем месте, например, «делать только то, за что не накажут», «работать “от сих до сих”» и другие [21, с. 121–123], которые не рассматриваются нами в данной работе. За рамками исследования остаются негативные практики другого вида, которые не направлены на выполнение трудовых функций и обязанностей, являются нарушением трудового законодательства и норм трудового поведения: самовольное нарушение режима труда (опоздания, прогулы, досрочный уход с работы и т.п.), недобросовестный труд, осознанное нарушение стандартов качества, техники безопасности и др.

К негативным практикам работников, информация о которых собиралась в исследовании, относятся: задержки на работе за пределами рабочего времени; выходы на работу в свои выходные дни (работа без выходных); выполнение работы дома в нерабочие часы («брать работу на дом»); выходы на работу в больном состоянии; вынужденные отказы от посещения врача и ухода на больничный из-за ситуации на работе, некоторые другие³.

Используя категорию «трудовые практики работодателей», мы ориентируемся на такое её определение: «Трудовые практики организации объединяют в себе все политики и практики, относящиеся к работе, выполняемой в рамках организации, самой организацией или от её имени, включая работу, выполняемую по субподряду»⁴. Они формируются в трёх направлениях – во взаимодействии с работниками, с партнёрами, с внешней средой. Во взаимодействии с работниками складываются практики по вопросам: наём и должностное продвижение; перевод или перемещение на другие рабочие места; прекращение трудовых отношений; обучение и повышение квалификации; охрана труда, безопасность на рабочем месте и гигиена труда; дисциплинарные процедуры и процедуры рассмотрения споров; а также другие политики или практики, влияющие на условия труда, в частности, на рабочее время и оплату труда.

Также трудовые практики работодателя включают в себя признание организаций трудящихся, их представительство и взаимодействие с ними для решения социальных проблем, относящихся к занятости⁵. В терминах трудовых практик могут

рассматриваться социальные гарантии и меры социальной политики, реализуемые на предприятии. Их наличие свидетельствует о позитивных или добросовестных, социально ответственных трудовых практиках, а отсутствие – о негативных.

Негативные практики работодателей во взаимодействии с работниками – это устойчивые, повторяющиеся действия, ухудшающие условия труда, зачастую нарушающие права работников и законодательство о труде. Они являются составляющей некачественной занятости. В исследовании собиралась информация о таких практиках, как: наём работников без оформления по трудовому законодательству (неформальная занятость); наличие серых схем оплаты труда (выплаты зарплаты в «конверте»); задержки заработной платы; неполная её выплата; привлечение к сверхурочным работам без их оплаты; отправка работников в неоплачиваемые отпуска не по их инициативе; не предоставление предприятием/организацией социальных гарантий и мер социальной политики, предусмотренных законодательством.

Характеристика содержательного наполнения понятия «баланс работы и личной/семейной жизни» давалась ранее [23]. Отмечалось, что разные авторы говорят об отсутствии единства мнений относительно содержания термина. В нашем понимании баланс работы и личной жизни индивида – это такое состояние человека при выполнении им социальных ролей, которое сопровождается чувствами равновесия, гармонии, отсутствия конфликта между сферами жизни, ощущением, что в жизни удаётся выполнять трудовые, семейные и иные роли, что работа и личная (в том числе, семейная) жизнь не мешают друг другу. Соответственно, о дисбалансе можно говорить, когда человек ощущает (считает), что работа и личная жизнь плохо совмещаются, мешают друг другу. Возможно преобладание одного из трёх состояний в моменте и в разные периоды жизни, человек чаще чувствует, что: а) работа мешает личной/семейной жизни; б) семья мешает работе; в) работа мешает остальной жизни, личная/семейная жизнь является помехой для работы.

Существуют разные подходы к эмпирической операционализации и измерению феномена баланса работы и остальной жизни [24, с. 327; 25, др.]. Нами использовался общий субъективный подход. Респондентам задавался закрытый вопрос, предлагающий оценить наличие в их жизни баланса (см. формулировки вопроса в таблице 3).

Эмпирические данные и методы

В качестве эмпирической основы используются данные двух опросов населения Башкортоста-

³ См. формулировки вопросов для их измерения в соответствующих таблицах данных.

⁴ Национальный стандарт РФ ГОСТ Р ИСО 26000-2012 «Руководство по социальной ответственности» (утв. приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 29.11.2012 г. № 1611-ст). С. 37.

⁵ Там же.

на, проведённых в 2020 г.⁶ и 2024 г.⁷ Анализируются подвыборки наёмных работников, объём которых составил 898 человек и 737 человек, соответственно. Подвыборки репрезентируют изучаемую группу по характеристикам: пол, возраст, образование, место жительства (г. Уфа, другие города, сельские населенные пункты). Метод сбора данных в 2020 г. – смешанный, часть респондентов прошли стандартизованное интервью face-to-face, а часть заполнили анкеты в онлайн формате. В 2024 г. опрос проведён полностью на онлайн-платформе.

Оба опроса включали набор общих вопросов, которые дают информацию о вышеперечисленных негативных трудовых практиках работников и их работодателей, а также и восприятии жизни как сбалансированной/несбалансированной. В ходе анализа, при сравнении групп, нами используется термин «уровень дисбаланса», под которым понимается доля работников, выбравших ответ «мне трудно совмещать работу и личную

жизнь». Математико-статистическая обработка данных проведена в программе SPSS.

Результаты

Негативные трудовые практики работников и работодателей. Оба опроса показывают, что работники практикуют такие действия на работе, которые могут быть отнесены к негативным практикам. Доля работников, имеющих их, сохраняется, ситуация не изменилась к лучшему (таблица 1). Как раньше, так и сейчас, опрошенные: задерживаются на работе (2020 г. – 56,9%; 2024 г. – 59,2%); выходят на работу в свои выходные дни (47,6% и 47,1%); берут работу на дом, потому что не успели её выполнить в рабочие часы (22,9% и 23,5%); переносят болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе (42,1% и 40,4%); выходят на работу до окончательного выздоровления (41,6% и 43,9%); отказываются от посещения врача из-за работы (33,4% и 30,7%).

Таблица 1

Негативные трудовые практики работников, %

Table 1

Negative Labor Practices of Employees, %

Виды негативных трудовых практик работников	2020 г.				2024 г.			
	Имели ли место негативные трудовые практики				Имели ли место негативные трудовые практики			
	Да	Нет	Затр. отв.	Всего	Да	Нет	Затр. отв.	Всего
Задерживались на работе*	56,9	39,7	3,3	100	59,2	37,2	3,5	100
Выходили на работу в свои выходные дни*	47,6	48,9	3,5	100	47,1	49,1	3,8	100
Брали работу на дом, так как не успевали закончить её в свои рабочие часы*	22,9	71,9	5,2	100	23,5	72,4	4,1	100
Переносили болезнь «на ногах из-за ситуации на работе**	42,1	52,7	5,1	100	40,4	52,0	7,6	100
Выходили на работу до окончательного выздоровления**	41,6	53,5	4,9	100	43,9	49,8	6,3	100
Отказывались от посещения врача из-за плотного графика работы**	33,4	60,9	5,7	100	30,7	60,4	8,9	100

Примечание: * Формулировка вопроса: «Приходилось или не приходилось Вам на Вашей основной работе в течение последних 30 дней сталкиваться со следующим...?»; ** Формулировка вопроса: «Приходилось ли Вам за последние 12 месяцев...?»

Источник: опросы наёмных работников в Башкортостане 2020 г., 2024 г.

Мужчины чаще, чем женщины, практикуют задержки на работе, выходы на работу в свои выходные дни (по данным 2024 г., 55,9% мужчин и 44,1% женщин), они же чаще отказываются от

⁶ Проведён в рамках гранта РФФИ на тему «Качество занятости и человеческое развитие». Св-во о регистрации базы данных №2021620175 от 26.01.2021.

⁷ Опрос проведён в рамках реализации Программы научных исследований, связанных с изучением этнокультурного многообразия российского общества и направленных на укрепление общероссийской идентичности, 2023–2025 гг. Руководитель в Башкортостане – Р.М. Валиахметов.

посещения врача из-за работы (54,7% и 45,3%). Те и другие одинаково часто переносят болезнь «на ногах» (49,0% мужчин и 51,0% женщин) и выходят на работу до полного выздоровления (по 50,0% в обеих группах).

Возраст слабо влияет на рассматриваемые практики. Но молодые респонденты (18–24 года), всё же чаще других задерживаются на работе и реже работают в больном состоянии (последнее, видимо из-за того, что в силу своего возраста реже болеют).

Чаще указывают на большинство негативных практик работники, которые работают в офисе или на выезде, по сравнению с теми, кто выполняет работу из дома (дистанционная занятость) или же имеет смешанную занятость (часть работы выполняет в офисе, а часть – дома). То есть занятость офисных работников и тех, кто основную работу выполняет на выезде, более проблематична.

Рассмотрим далее практики работодателей, которые по сообщениям работников имеются в организациях и предприятиях, где они работают. В вопросе, который задавался в 2020 г. («Приходилось ли Вам на Вашей работе в течение последних 12 месяцев сталкиваться со следующим:...»), было два утвердительных ответа: «да, сталкивал-

ся (-лась), это не связано с пандемией коронавируса, так было и до неё» и «да, сталкивался (-лась), это связано с пандемией коронавируса». Поэтому можно видеть эффект, оказанный пандемией на действия работодателей, а также и те предприятия и организации, которые имели негативные практики вне зависимости от временной ситуации, созданной массовой болезнью.

Как видно, пандемия привела к усилению негативных практик работодателей. На каждом четвёртом-пятом предприятии практиковались неоплачиваемые отпуска, задержки заработной платы, сверхурочная работа без оплаты, заработная плата не выплачивалась полностью (таблица 2).

Таблица 2

Негативные трудовые практики работодателей по ответам работников, %

Table 2

Negative Labor Practices of Employers Based on Employee Responses, %

«Приходилось ли Вам на Вашей работе в течение последних 12-и месяцев сталкиваться с»	2020 г.				2024 г.			
	Да*	Нет	Загр. отв.	Всего	Да	Нет	Загр. отв.	Всего
Работников отправляли в неоплачиваемый отпуск	25,5 (6,9)	65,8	8,7	100	10,2	83,5	6,3	100
Работали сверхурочно без оплаты	21,3 (13,8)	69,6	9,1	100	25,0	69,9	5,5	100
Задерживалась заработная плата	19,2 (8,2)	73,0	7,7	100	19,9	75,3	4,8	100
Зарплата выплачивалась не полностью	19,7 (8,3)	71,4	8,9	100	13,8	80,5	5,7	100
Зарплата или её часть выдавалась не через кассу или банк, а наличными в руки	15,8 (11,3)	74,1	10,0	100	12,4	80,8	6,8	100

Примечание: * Для 2020 г. в варианте «да» дана сумма ответов: 1) «да, сталкивался (-лась), это не связано с пандемией коронавируса, так было и до неё», 2) «да, сталкивался (-лась), это связано с пандемией коронавируса». В скобках приведена доля выбравших вариант 1.

Источник: опросы наёмных работников в Башкортостане 2020 г., 2024 г.

Для оценки динамики более показательны ответы респондентов, кто в опросе 2020 г. не связывал негативные явления с пандемией, говорил, что они были и до неё. Если ориентироваться на них, то видно, что некоторые практики усиливаются. Так, задерживалась заработная плата – 6,9% (2020 г.) и 10,2% (2024 г.); работали сверхурочно, без оплаты – 13,8% и 25,0%; зарплата выдавалась не полностью – 8,3% и 13,8%. Не изменилась доля работников, которые сообщили, что «зарплата или её часть выдавалась не через кассу или банк, а наличными в руки»: 11,3% и 12,4%. Не стала лучше ситуация с серой оплатой труда и по данным ответа на другой вопрос «Как Вы думаете, какую часть зарплаты работники Вашей организации/предприятия получают неофициально, «не через кассу», а наличными, на руки?». Каждый пятый

опрошенный (2020 г. – 17,6%; 2024 г. – 20,1%) полагает, что часть зарплаты или полностью всю зарплату работники организации/предприятия получают «в конверте».

Как указывалось выше, о добросовестных, социально ориентированных трудовых практиках работодателей свидетельствует наличие социальных гарантий и мер социальной помощи, предоставляемых работникам. Социальная политика может способствовать созданию более благоприятных условий для сочетания работы и личной/семейной жизни работников.

За рассматриваемый период соотношение групп работников, которым работодатели и профсоюзные организации предоставляют и не предоставляют социальные меры и гарантии, почти не изменилось. Указали, что по месту их работы

реализуются какие-либо социальные меры и гарантии, 92,2% работников (в 2020 г. – 94,2%), что нет никаких мер и гарантий – 7,8% (в 2020 г. – 5,8%)⁸.

Баланс работы и личной, семейной жизни, влияние на него трудовых практик работ-

ников. За прошедшие между исследованиями четыре года соотношение работников, воспринимающих свою жизнь как сбалансированную и несбалансированную, мало изменилось (таблица 3).

Таблица 3

Баланс/дисбаланс работы и личной/семейной жизни, %

Table 3

Balance/Imbalance of Work and Personal/Family Life, %

Ответы на вопрос о балансе работы и остальной жизни*	2020 год	2024 год
Да, сбалансированны и одно не мешает другому	68,0	69,5
Нет, мне трудно совмещать работу и личную/семейную жизнь	22,9	18,9
Затрудняюсь ответить	9,1	11,6
Всего	100	100

Примечание: Формулировки вопросов: 2020 г. – «Можете ли Вы сказать, что Ваша работа и личная жизнь (в том числе жизненные ценности) сбалансированны и одно не мешает другому?», с ответами «да, сбалансированны и одно не мешает другому», «нет, мне трудно совмещать работу и личную жизнь», «затрудняюсь ответить»; 2024 г. – «Можете ли Вы сказать, что Ваша работа и личная/семейная жизнь сбалансированы и одно не мешает другому?» с теми же ответами.

Источник: опросы наёмных работников в Башкортостане 2020 г., 2024 г.

На оценки респондентами своей жизни, как и ранее, влияют, но не сильно, пол, возраст, образование, место жительства. Мужчины немного чаще испытывают дисбаланс (23,5%), чем женщины (18,8%). И это по-прежнему объясняется тем, что мужчины: имеют более продолжительную рабочую неделю (работали свыше 40 часов в неделю 55,3% мужчин и 37,1% женщин); среди них больше распространена вторичная занятость (имели дополнительную работу разного характера 40,0% мужчин и только 23,6% женщин). Они также чаще имели выездную работу за пределами населённого пункта и вахтовую работу. Работали в том же населённом пункте, где они живут, 77,0% мужчин, ежедневно выезжали на работу в другой населённый пункт – 13,6%, выезжали на несколько недель или месяцев на заработки из своего населённого пункта (вахтовая работа) – 9,4%. Среди женщин, соответственно: 95,5%; 2,4% и 2,1%. По сравнению с предыдущим опросом мужчины стали гораздо чаще работать за пределами своего места жительства, у женщин тоже есть изменения, но они не столь заметные.

Реже всего сообщают о дисбалансе работники пенсионного возраста (55 лет и старше – 15,2%), с общим средним или более низким уровнем образования (17,5%). Повышенный уровень дисбаланса отмечается у не состоящих в браке (26,6%) и разведённых (27,3%). Не состоящие в браке – бо-

лее молодая группа (в возрасте до 34 лет включительно – 70,4%), которая, скорее всего, имеет повышенный запрос на личное время и более широкие потребности в проведении досуга, чем другие. Повышенный дисбаланс у разведённых объясняется тем, что в нашей выборке среди них преобладают женщины (63,3%, во всей выборке – 45,2%), имеющие детей (67,6%, среди всех женщин – 59,3%). Рольевые обязанности отсутствующего мужа и отца возлагаются на них, что повышает общую ответственность и трудовую нагрузку как дома, так и на работе (среди разведённых женщин работают свыше 40 часов в неделю 54,3%, а среди всех женщин – 37,1%).

Ранее (2020 г.) жители Уфы отличались повышенным уровнем дисбаланса. Теперь же они перестали лидировать, уровень дисбаланса у работников, проживающих в разных типах населённых пунктов, ещё более сблизились (г. Уфа – 21,8%, другие города – 17,9% и села – 23,8%). Один из факторов, повышающий уровень дисбаланса у сельских жителей, – они чаще других имеют работу за пределами своего населённого пункта.

Можно предположить, что ощущение дисбаланса складывается в первую очередь за счёт работы. Поэтому у работников чаще возникают чувства, что работа мешает вести личную жизнь, выполнять семейные обязанности, отдыхать, заботиться о своем здоровье. Однако опрос 2024 г. показал, что это не совсем так. Выбирая утверждение, отражающее чувства по отношению к работе и личной жизни, респонденты одинаково

⁸ Подсчитано без учёта затруднившихся ответить на вопрос о социальных гарантиях и мерах, реализуемых по месту работы. В опросе 2020 г. их было 5,7% от общего числа опрошенных, в 2024 года – 14,6%.

часто отдавали свой выбор двум ответам: «У меня чаще бывает чувство, что моя работа мешает моей личной жизни, семейным обязанностям» (15,0%) и «Бывают разные чувства, и что работа мешает личной/семейной жизни и что личная/семейная жизнь мешает работе» (15,2%). Реже всего выбиралось суждение «У меня чаще бывает чувство, что личная жизнь, семейные обязанности меша-

ют моей работе» (3,6%). Далее будет описано различие в трудовом поведении первых двух названных групп, которое объясняет различающийся по своему характеру дисбаланс.

Имеется прямая положительная связь между оценкой баланса работы и остальной жизни и рассматриваемыми трудовыми практиками работников (таблица 4).

Таблица 4

**Баланс работы и личной/семейной жизни
в зависимости наличия негативных трудовых практик самих работников, %**

Table 4

**The Balance of Work and Personal / Family Life, Depending on the Presence
of Negative Labor Practices of the Employees Themselves, %**

Негативные трудовые практики работников	2020 г.				2024 г.			
	Работа и личная/семейная жизнь				Работа и личная/семейная жизнь			
	сбаланси- рованы	не сбалан- сированы	затр. отв.	всего	сбаланси- рованы	не сбалан- сированы	затр. отв.	всего
Задерживались на работе								
Да	63,6	28,0	6,4	100	64,3	24,0	11,8	100
Нет	75,6	15,2	9,2	100	82,1	10,6	7,3	100
Выходили на работу в свои выходные дни								
Да	62,7	28,7	8,6	100	63,5	26,1	10,4	100
Нет	75,1	16,3	8,6	100	77,8	12,2	10,0	100
Брали работу на дом, так как не успевали закончить её в свои рабочие часы								
Да	58,7	32,3	9,0	100	55,2	30,2	14,5	100
Нет	72,6	19,0	8,4	100	76,3	15,1	8,7	100
Переносили болезнь «на ногах из-за ситуации на работе»								
Да	61,4	28,9	9,7	100	56,8	29,7	13,5	100
Нет	74,7	17,5	7,8	100	82,2	10,2	7,6	100
Выходили на работу до окончательного выздоровления								
Да	64,4	27,1	8,5	100	59,6	28,6	11,8	100
Нет	71,9	19,4	8,7	100	80,8	11,0	8,2	100
Отказывались от посещения врача из-за плотного графика работы								
Да	58,0	32,4	9,6	100	52,9	34,7	12,4	100
Нет	74,6	17,8	7,7	100	81,0	11,1	7,9	100
Баланс работы и личной/семейной жизни								
По выборке	68,0	22,9	9,1	100	69,5	18,9	11,6	100

Источник: опросы наёмных работников в Башкортостане 2020 г., 2024 г.

Группы работников, которые указали, что имели негативные практики, чаще сообщали о дисбалансе в своей жизни, чем те, кто их не имел. Такое распределение характерно для обоих опросов. Так, уровень дисбаланса составлял среди тех, кто: задерживался на работе, – 28,0% (2020 г.) и 24,4% (2024 г.); выходил на работу в выходные дни, – 28,7% и 26,7%; брал работу на дом, – 32,3% и 30,2%; переносил болезнь «на ногах», – 28,9% и 28,7%; выходил на работу до выздоровления, – 27,1% и 28,6%; отказывался от посещения врача, – 32,4% и 34,7%. В 2020 г. разница в уровне дисбаланса между двумя группами – кто имел негативные практики, и кто не имел, составляла 1,4–1,8 раза, а в 2024 г. – 2,1–3,1 раза. Как видно, более явно стали

различаться между собой по уровню дисбаланса анализируемые две группы работников.

О неблагоприятной, некачественной занятости могут сигнализировать настроения и чувства работников, которые они испытывают на рабочем месте, в отношении своей работы. А это, в свою очередь, служит некоторым показателем характера трудовой атмосферы, которая складывается, в том числе, и за счёт наличия негативных трудовых практик работодателя.

Ранее было показано, что возникающие у работников чувства несправедливости и незащищённости на работе влияют на ощущение баланса. Постоянно испытывающие негативные чувства чаще сообщают о дисбалансе, чем те, кто

такие чувства испытывают иногда и никогда. Новый опрос тоже показывает данную зависимость. Самая высокая доля респондентов с дисбалансом имеется в группе тех работников, кто в течение последних 30 дней постоянно испытывал чувство несправедливости и незащищённости на своей основной работе (2020 г. – 44,1%; 2024 – 37,5%). Если чувство возникало иногда, доля снижается (2020 г. – 31,5%; 2024 г. – 27,4%), а в группе тех, кто таких негативных чувств не испытывал, она самая низкая (2020 г. – 15,9%; 2024 г. – 12,1%)⁹. Отметим, что распределение групп работников, которые испытывают плохие чувства на рабочем месте, в 2024 г. по сравнению с 2020 г. не изменилось: чувствовали несправедливость и незащищённость «постоянно» 7,7% (2020 г.) и 6,5% (2024 г.); «иногда» – 30,4% и 29,3%; «не испытывали» – 58,1% и 57,7% опрошенных.

В таком же направлении работает и убеждение о невозможности защищать свои права на работе. Отвечая на вопрос «Как Вы думаете, сегодня у работников есть возможность защитить свои права, отстоять свои интересы в конфликте с работодателем?», выбрали ответы: «да, есть возможность» 57,4% (2020 г.) и 62,2% (2024 г.); «нет возможности» – 28,1% (2020 г.) и 15,1% (2024 г.); остальные – «затрудняюсь ответить» (14,5% и 22,6%, соответственно). В группе уверенных в возможности защиты своих прав ощущает дисбаланс каждый пятый (2020 г. – 19,2%) или седьмой (2024 г. – 13,8%), а среди уверенных в обратном, в невозможности, – уже каждый третий (2020 г. – 30,8%) или второй (2024 г. – 40,5%). То есть уровень дисбаланса среди убежденных в невозможности отстоять свои интересы перед работодателем повышается в 1,5 (2020 г.) или 3 раза (2024 г.) по сравнению с теми, кто уверен в обратном. При некотором общем улучшении оценок возможностей добиться справедливости для работника во втором опросе по сравнению с первым, различия в уровне дисбаланса между двумя группами к настоящему времени стали более выраженными, чем раньше.

Один из вопросов, который ставился в исследовании – отличаются ли по трудовому поведению работники с разным ощущением дисбаланса. Прежде всего, те, у кого чаще бывает чувство «работа мешает личной/семейной жизни» (условно первая группа) и те, у кого «бывают разные чувства, и работа мешает личной жизни, и личная жизнь мешает работе» (условно – вторая группа)¹⁰. От-

личия обнаруживаются, из них вытекает вывод, что причиной устойчиво возникающего именно за счёт работы чувства дисбаланса является большая приверженность первой группы большинству изучающихся негативных практик трудового поведения. Первая группа чаще второй выходит на работу в выходные дни (64% и 58%), переносит болезнь на ногах (71,7% и 47,0%), выходит на работу до окончательного выздоровления (67,7% и 57,0%), отказывается от посещения врача из-за работы (62,6% и 36,0%). Она также чаще имеет более продолжительную рабочую неделю (в среднем 49,0 часов в неделю, во второй группе – 44,2 часа) и чаще работает без официального оформления трудовых отношений (7,1% и 3,0%).

Влияние на баланс практик и политики работодателей. Анализ связей ответов на вопрос о балансе работы и личной/семейной жизни с наличием на предприятиях/в организациях негативных практик работодателей, указывает на более высокий уровень дисбаланса в группах респондентов, которые сообщили, что по месту основной работы имеются негативные трудовые практики (таблица 5). И это характерно и для первого съёма информации, и для второго. Среди работников, сталкивавшихся с негативными практиками своего работодателя, доля указавших, что их жизнь не сбалансированна, в 2020 г. выше в 1,1–1,9 раза и в 2024 г. 1,5–2,2 раза по сравнению с теми, кто не сталкивался с нарушениями трудового законодательства.

Уровень дисбаланса у работников предприятий и организаций, где имеются негативные трудовые практики, повысился в 2024 году по сравнению с 2020 годом. А на предприятиях и в организациях, где отсутствуют рассматриваемые практики работодателей, уровень дисбаланса снизился. Дисбаланс особенно сильно проявляется в случаях, когда работников отправляли в неоплачиваемый отпуск (2020 г. – 29,9%; 2024 г. – 37,3%); они работали сверхурочно без оплаты труда (35,3% и 31,7%); часть зарплаты выплачивалась неофициально, на руки (27,1% и 29,1%).

Произошедшие за рассматриваемый период изменения можно сформулировать так. Работники стали чувствовать себя лучше на тех рабочих местах, где отсутствуют нарушения трудового законодательства, и их самочувствие ухудшилось там, где такие нарушения имеются. Стали более явно различаться между собой по уровню дисбаланса две группы работников – кто сталкивался на своей работе с нарушениями, и кто не сталкивался.

включена в анализ из-за своей малочисленности (24 человека, 3,6% от общей выборки).

⁹ Примерная значимость $\approx 0,000$, коэффициент сопряженности $\approx 0,320$ (2024 г.) и $\approx 0,280$ (2020 г.) для сопряженности с вопросом «Можете ли Вы сказать, что Ваша работа и личная жизнь / семья сбалансированы, и одно не мешает другому?».

¹⁰ Группа, выбравшая ответ «у меня бывает чаще чувство, что личная/семейная жизнь мешает моей работе», не

Таблица 5

**Баланс работы и личной/семейной жизни
в зависимости от негативных трудовых практик работодателя, %**

Table 5

**The Balance of Work and Personal/Family Life
Depending on the Negative Work Practices of the Employer, %**

«Приходилось ли Вам на Вашей работе в течение последних 12 месяцев сталкиваться со следующим:...»	2020 г.				2024 г.			
	Работа и личная/семейная жизнь				Работа и личная/семейная жизнь			
	сбаланси- рованы	не сбаланси- рованы	затр. отв.	всего	сбаланси- рованы	не сбаланси- рованы	затр. отв.	всего
Работников отправляли в неоплачиваемый отпуск								
Да, сталкивался (-лась)*	61,2	29,9	8,9	100	50,7	37,3	12,0	100
Нет, не сталкивался (-лась)	71,5	20,6	8,0	100	73,2	16,7	10,1	100
Задерживалась заработная плата								
Да, сталкивался (-лась)*	68,0	23,7	8,3	100	56,2	27,4	16,4	100
Нет, не сталкивался (-лась)	69,3	22,5	8,3	100	74,5	16,5	9,1	100
Работали сверхурочно без оплаты								
Да, сталкивался (-лась)*	57,2	35,3	7,5	100	53,6	31,7	14,8	100
Нет, не сталкивался (-лась)	72,8	19,0	8,2	100	76,9	14,3	8,8	100
Зарплата выплачивалась не полностью								
Да, сталкивался (-лась)*	64,7	24,3	11,0	100	52,5	30,7	16,8	100
Нет, не сталкивался (-лась)	70,2	22,2	7,7	100	73,9	16,8	9,3	100
Зарплата или её часть выдавалась не через кассу или банк, а наличными в руки								
Да, сталкивался (-лась)*	66,2	23,0	10,8	100	62,6	26,4	11,0	100
Нет, не сталкивался (-лась)	69,6	22,4	8,0	100	72,6	17,2	10,1	100
Баланс работы и личной/семейной жизни								
По выборке	68,0	22,9	9,1	100	69,5	18,9	11,6	100

Примечание: * в варианте «да, сталкивался (-лась)» объединены ответы: 1) «да, сталкивался (-лась), это не связано с пандемией коронавируса, так было и до неё», 2) «да, сталкивался (-лась), это связано с пандемией коронавируса».

Источник: опросы наёмных работников в Башкортостане 2020 г., 2024 г.

Показателем негативных практик работодателей является несоблюдение ими условий трудовых договоров с работниками. По сведениям работников, договоренности, прописанные в трудовых договорах, работодатели соблюдают «в полной мере» только в каждом втором случае (2020 г. – 49,9%; 2024 г. – 50,5%), «в основном» – в каждом третьем случае (38,9% и 34,9%), «не соблюдают» – в каждом семнадцатом случае (6,2% и 5,7%). Остальные опрошенные либо не работают по трудовому договору, либо затруднились ответить на вопрос. За рассматриваемый период позитивных сдвигов не произош-

ло, но и крайне критической ситуацию назвать нельзя.

В группе работников, работодатели которых соблюдают трудовой договор «в полной мере», ощущают дисбаланс всего 11,3% респондентов; в группе тех, у кого работодатель соблюдает договор в основном – уже 25,4%, а в группе, чей работодатель не соблюдает договор, – 50,0% (таблица 6). И в 2020 г. отмечался такой же рост уровня дисбаланса от группы к группе, то есть зависимость двух переменных («баланс работа – остальная жизнь» и «соблюдение работодателем условий трудового договора») носит устойчивый характер.

Таблица 6

**Баланс работы и личной/семейной жизни среди работников,
работодатель которых соблюдает или не соблюдает условия трудового договора, %**

Table 6

**The Balance of Work and Personal/Family Life Among Employees
Whose Employer Complies or Does Not Comply With the Terms of the Employment Contract, %**

Ответы на вопрос «Как Вы считаете, Ваш работодатель по основному месту работы соблюдает или не соблюдает условия трудового договора?»	2020 г.				2024 г.			
	Работа и личная/семейная жизнь				Работа и личная/семейная жизнь			
	сбаланси- рованы	не сбаланси- рованы	затр. отв.	всего	сбаланси- рованы	не сбаланси- рованы	затр. отв.	всего
Соблюдает в полной мере	74,5	18,5	6,9	100	80,6	11,3	8,1	100

Окончание Таблицы 6

Ответы на вопрос «Как Вы считаете, Ваш работода- тель по основному месту работы соблюдает или не соблюдает условия трудового договора?»	2020 г.				2024 г.			
	Работа и личная/семейная жизнь				Работа и личная/семейная жизнь			
	сбаланси- рованы	не сбалан- сированны	затр. отв.	всего	сбаланси- рованы	не сбалан- сированны	затр. отв.	всего
Соблюдает в основном	63,2	26,7	10,1	100	64,8	25,4	9,8	100
Не соблюдает	55,6	33,3	11,1	100	35,7	50,0	14,3	100

Источник: опросы наёмных работников Башкортостана, 2020 г., 2024 г.

Как отмечалось ранее, позитивные, социально ответственные трудовые практики работодателей включают соблюдение социальных гарантий и предоставление мер социальной помощи. На уровне гипотезы можно предположить, что там, где соблюдаются социальные гарантии и реализуются меры социальной помощи, работники могут чувствовать, что им лучше удаётся совмещать ра-

боту и личную/семейную жизнь. Данное предположение подтверждается результатами исследования (таблица 7). На предприятиях и в организациях, где нет мер и гарантий, ощущает дисбаланс работы и остальной жизни почти каждый третий опрошенный (2020 г. – 29,2%; 2024 г. – 32,7%), а на предприятиях и в организациях, где меры предусмотрены, только каждый пятый (18,2% и 19,9%).

Таблица 7

**Баланс работы и личной/семейной жизни
в зависимости от наличия социальных мер и гарантий по основному месту работы, %**

Table 7

**The Balance of Work and Personal /Family Life,
Depending on the Availability of Social Measures and Guarantees for the Main Place of Work, %**

Предоставляются ли соци- альные меры и гаран- тии по основному месту работы	2020 г.				2024 г.			
	Работа и личная/семейная жизнь				Работа и личная/семейная жизнь			
	сбаланси- рованы	не сбалан- сированны	затр. отв.	всего	сбаланси- рованы	не сбалан- сированны	затр. отв.	всего
Предоставляются	68,1	22,9	9,0	100	74,0	18,4	7,6	100
Не предоставляются	60,4	29,2	10,4	100	57,1	32,7	10,2	100

Источник: опросы наёмных работников Башкортостана, 2020 г., 2024 г.

Если рассматривать конкретные меры социальной политики, реализуемые по месту работы, то необходимо подчеркнуть, что наличие практически всех (каждой из тех, которые были включены в перечень ответов и отмечались респондента-

ми как имеющиеся), способствует в той или иной степени повышению баланса у работников. Но особенно уровень баланса повышается, если по месту работы реализуются меры помощи работникам с семейными обязанностями (таблица 8).

Таблица 8

**Баланс работы и личной/семейной жизни у работников, указавших, что по основному месту
работы предоставляются перечисленные социальные меры, %**

Table 8

**The Balance of Work and Personal/Family Life for Employees, Who Indicated that the Listed Social
Measures are Provided at Their Main Place of Work, %**

Социальные меры и гаран- тии, предоставляемые по основному месту работы	Доля респондентов, указавших наличие данной меры	Работа и личная/семейная жизнь			
		сбаланси- рованы	не сбаланси- рованы	затрудняюсь ответить	всего
Предоставляется удобный график работы для сотрудников с семейными обязанностями					
2020 год	8,3	83,6	12,3	4,1	100
2024 год	10,9	87,5	10,0	2,5	100
Предоставляются кредиты / поручительство перед банком на приобретение жилья					
2020 год	3,3	55,2	27,6	17,2	100
2024 год	4,5	75,8	12,1	12,1	100

Социальные меры и гарантии, предоставляемые по основному месту работы	Доля респондентов, указавших наличие данной меры	Работа и личная/семейная жизнь			
		сбалансированны	не сбалансированны	затрудняюсь ответить	всего
Оказывается помощь в финансировании обучения детей сотрудников					
2020 год	3,1	81,5	11,1	7,4	100
2024 год	3,8	85,7	14,3	0,0	100
Дети сотрудников направляются по льготным путевкам в детские лагеря и дома отдыха					
2020 год	20,0	71,6	19,9	8,5	100
2024 год	12,4	81,3	14,3	4,4	100
Оказывается материальная помощь в случае рождения ребёнка, собственной свадьбы или свадьбы детей					
2020 год	18,3	68,3	24,8	6,8	100
2024 год	16,9	74,2	16,1	9,7	100

Примечание: * доля респондентов, указавших на наличие по основному месту работы перечисленных в таблице и других, не указанных в таблице, мер социальной помощи и социальных гарантий; подсчитано без учёта ответа «затрудняюсь ответить».

Источник: опросы наёмных работников Башкортостана, 2020 г., 2024 г.

Самая эффективная мера, лучше всего повышающая баланс, но мало практикуемая, – это предоставление удобного графика работы для сотрудников с семейными обязанностями. Всего такая мера имеется на работе у 10,9% опрошенных (2020 г. – 8,3%), среди них доля респондентов с балансом составляет 87,5% (2020 г. – 83,6%). Помощь в финансировании обучения детей сотрудников, направление их по льготным путевкам в детские лагеря и дома отдыха тоже повышают баланс, но они тоже нечасто практикуются работодателями.

Выводы

Результаты проведённого исследования показывают широкие масштабы и устойчивый характер негативных практик наёмных работников, которые они применяют на рабочем месте и которые могут неблагоприятно сказываться на их самочувствии, здоровье, личностной эффективности и безопасности. Стремясь выполнять свои трудовые функции и обязанности, работники нарушают временной график, режим труда и отдыха, игнорируют состояние своего здоровья. Они задерживаются на работе, выходят на рабочее место в свои выходные дни, выполняют работу дома за пределами рабочего времени, в больном состоянии, отказываются от посещения врачей, выходят на работу до окончательного выздоровления. Масштаб названных практик отражается в высокой доле опрошенных, указавших в обоих опросах, что они совершали такие действия на рабочем месте (по отдельным действиям – от каждого четвёртого до каждого второго), а устойчивость практик – в отсутствии

положительной динамики, заметного снижения показателей во втором опросе по сравнению с первым.

Ухудшают положение наёмных работников, снижают качество их занятости не только их собственные действия, но и выявленные практики работодателей, которые, по данным второго опроса, имеют тенденцию к расширению. Помимо роста случаев задержек заработной платы, её неполной выплаты, неоплаты сверхурочной работы, отправки в отпуск по инициативе работодателя, на предприятиях и в организациях устойчиво практикуются нелегитимные схемы оплаты труда. Продолжают функционировать предприятия и организации, на которых не предоставляются социальные гарантии и меры социальной помощи. Перечисленное обуславливает формирование устойчивого мнения работников о том, что работодатели только частично или совсем не соблюдают трудовые договоры.

Политика работодателей и трудовое поведение самих работников являются одной из причин, по которой опрошенные не чувствуют, что удаётся достичь гармонии «работа – личная, семейная жизнь». Обнаружена прямая положительная и устойчивая связь оценок баланса работы и остальной жизни с неблагоприятными трудовыми практиками самих работников и их работодателей. В случаях, когда работники нарушали график работы, режим труда и отдыха, не предпринимали из-за работы действий в отношении здоровья, они намного чаще сообщали о дисбалансе в своей жизни. Группа работников, которые чаще всего живут с чувством, что работа мешает остальной жизни, более привержена негативным трудовым

практикам, чем те, у кого бывают разные чувства – и работа мешает личной, семейной жизни, и что они мешают работе.

Вклад в ощущение жизни как несбалансированной вносят и действия работодателей, относящиеся к оплате труда, отпускам, сверхурочным работам. Наиболее заметно повышается показатель несбалансированности жизни (почти каждый третий) у сотрудников, которых отправляли в неоплачиваемые отпуска, работали сверхурочно без оплаты, брали работу на дом и вынужденно не посещали врачей. Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась: неблагоприятные трудовые практики являются устойчивой причиной, по которой работники испытывают дисбаланс «работа – личная, семейная жизнь».

Полученные результаты могут быть полезными для понимания того, чему должно быть уделено внимание в проводимой на рабочих местах политике и что должно быть изменено в трудовом поведении работников, чтобы повысить сбалансированность жизни за счёт устранения негативных трудовых практик. Это, в свою очередь, требует дальнейших исследований проблемы негативных практик, актуальность которой возрастает из-за тенденции роста неустойчивых рабочих мест и дестандартизации занятости. Используемый нами термин «негативные трудовые практики» позволяет фокусировать внимание на социологическом контексте рассматриваемых явлений и разграничить от их правового контекста, в рамках которого эти практики являются нарушением трудовых норм и/или прав работников.

Список литературы

1. Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. Динамика продолжительности рабочего времени в постсоветский период // Социологические исследования. 2024. № 5. С. 27–38. <https://doi.org/10.31857/S0132162524050021> EDN GXQMUM
2. Каравай А.В. Благополучная занятость в современной России: что это такое? // Социологические исследования. 2024. № 5. С. 39–53. <https://doi.org/10.31857/S0132162524050034> EDN INDEYJ
3. Одинцова Е.В. Риски в сфере занятости для положения домохозяйств с детьми: экспертные оценки в новых условиях развития России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2024. Том 17. № 4. С. 231–246. <https://doi.org/10.15838/esc.2024.4.94.13> EDN DHRUZP
4. Popov A., Baimurzina G. Critical Challenges to the Sociology of Work: From a Perspective of Russian Labor Studies // Sociology Compass. 2024. Vol. 18. No. 9. Art. E70005. <https://doi.org/10.1111/soc4.70005> EDN ZWUAKI
5. 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. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2020.16.3.2> EDN PFGKMO
6. Темницкий А.Л. Роль сбалансированности работы и семьи в достижении жизненного успеха у наемных работников России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 306–323. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.17> EDN JCRLZQ
7. Wang Yijun. A Study on the Phenomenon of Overtime Work in Chinese Society: Analysis of factors affecting working hours // Frontiers in Business, Economics and Management. 2024. Vol. 17. No. 3. P. 375–378. <https://doi.org/10.54097/s6ysrc26>
8. Reenvisioning Family-Supportive Organizations Through a Diversity, Equity, and Inclusion Perspective: A Review and Research Agenda / E. Kossek, H. Vaziri, M. Perrigino, B. Lautsch, B. Pratt, E. King // Journal of Management. 2025. <https://doi.org/10.1177/01492063241310149>
9. Reid E. Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities // Organization Science. 2015. Vol. 26. No. 4. P. 997–1017. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0975>
10. Тартаковская И.Н. Баланс жизни и труда precarious работников: гендерные аспекты // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 163–178. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.10> EDN DQKKJV
11. Shin K.-Y., Kalleberg A.L., Hewison K. Precarious work: A global perspective // Sociology Compass. 2023. Vol. 17. No. 12. Art. e13136. <https://doi.org/10.1111/soc4.13136>
12. Тонких Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удаленной работе: мнения российских женщин // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 4. С. 477–490. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.5> EDN COCEXY
13. Тонких Н.В., Камарова Т.А., Черных Е.А. Влияние удаленной работы на параметры трудовой, семейной и личной жизни российских мужчин // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 3. С. 356–370. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370 EDN SFUVUG
14. Камарова Т.А., Маркова Т.Л., Тонких Н.В. Влияние цифровизации занятости на совмещение профессиональных и семейных обязанностей: субъективные оценки россиян // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2023. Том 16. № 6. С. 252–269. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370 EDN SFUVUG
15. Warren T. Work–life balance and gig work: «Where are we now» and «where to next» with the work–life balance agenda? // Journal of Industrial Relations. 2021. Vol. 63. No. 4. P. 522–545. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
16. Таракановская К.С. Материнство и университет: стратегии баланса жизни и работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 382–405. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1935> EDN SQVKAC

17. Подольская А.А. Восприятие баланса жизни и работы женщинами, работающими в STEM-отраслях (на примере ракетно-космической отрасли) // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 192–210. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.12> EDN UNDXQO
18. 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(151). С. 122–141. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.08> EDN TGDECE
19. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи // Социально-трудовые исследования. 2020. № 2(39). С. 113–129. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129> EDN GLNVUE
20. Исупова О.Г. Баланс жизни и работы у женщин-полицейских в Вологодской области // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 103–121. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.07> EDN UXSZXJ
21. Ценностно-мотивационные основы и реальность трудовой жизни российских работников: проблемы и противоречия / А.Г. Эфендиев, А.С. Гоголева, А.В. Пашкевич, Е.С. Балабанова // Мир России. Социология. Этнология. 2020. Том 29. № 2. С. 108–133. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133> EDN JPRMSY
22. Белехова Г.В., Ивановская А.Л. Удовлетворенность балансом труда и семьи: взгляд работающих женщин (региональный аспект) // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2022. Том 15. № 1. С. 209–222. <https://doi.org/10.15838/esc.2022.1.79.11> EDN DOIXRG
23. 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. Том 13. № 4. С. 168–191. <https://doi.org/10.19181/vis.2022.13.4.855> EDN EGICRQ
24. Мареева С.В. Неравенство жизненных шансов россиян в сфере баланса жизни и труда // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 324–344. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.18> EDN PLZFUE
25. Разумова Т.О., Серпухова М.А. Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья-работа // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. № 4. С. 466–476. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.4> EDN GAINAG

Информация об авторах:

Флюра Булатовна Бурханова – доктор социологических наук, профессор, главный научный сотрудник, лаборатория региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России, Институт социологии – обособленное подразделение Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН; главный специалист научной лаборатории социальных и демографических исследований, Уфимский университет науки и технологий (SPIN-код: 7593-3582) (РИНЦ Author ID 365515) (ResearcherID: AAV-2747-2020) (Scopus Author ID: 56940800100)

Гузель Римовна Баймурзина – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, руководитель лаборатории, лаборатория региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России, Институт социологии – обособленное подразделение Федерального научно-исследовательского социологического центра Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН; главный специалист научной лаборатории социальных и демографических исследований, Уфимский университет науки и технологий (SPIN-код: 3325-3020) (РИНЦ Author ID: 719415) (ResearcherID: G-4824-2017)

Заявленный вклад авторов:

Ф.Б. Бурханова – участие в разработке инструментария опросов, постановка целей, задач статьи, обработка, анализ, описание полученных данных.

Г.Р. Баймурзина – разработка концепции и инструментария опросов, анализ литературы.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Флюра Булатовна Бурханова.

Статья поступила в редакцию 10.03.2025; одобрена после рецензирования 06.05.2025; принята к публикации 05.06.2025.

References

1. Kozyreva P.M., Nizamova A.E., Smirnov A.I. Work Day Duration Dynamics in the Post-Soviet Era. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2024;(5):27–38. <https://doi.org/10.31857/S0132162524050021> (In Russ.)
2. Karavai A.V. Well-Being Employment in Modern Russia: What is That? *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*. 2024;(5):39–53. <https://doi.org/10.31857/S0132162524050034> (In Russ.)
3. Odintsova E.V. Employment Risks for Households with Children: Expert Assessments in the New Conditions of Russia's Development. *Ekonomicheskie i Social'nye Peremny: Fakty, Tendencii, Prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2024;17(4):231–246. <https://doi.org/10.15838/Esc.2024.4.94.13> (In Russ.)
4. Popov A., Baimurzina G. Critical Challenges to the Sociology of Work: From a Perspective of Russian Labor Studies. *Sociology Compass*. 2024;18(9):E70005. <https://doi.org/10.1111/Soc4.70005>
5. Razumova T.O., Aleshina A.B., Serpukhova M.A. Work-Life Balance under Conditions of Changes in the Quality of Working Life. *Uroven' Zhizni Naseleniya Regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;16(3):24–37. <https://doi.org/10.19181/Lsprr.2020.16.3.2> (In Russ.)
6. Temnitskiy A.L. Role of Work-Life Balance in Achieving Life Success for the Hired Workers in Russia. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;(3(151)):306–323. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2019.3.17> (In Russ.)
7. Wang Yijun. A Study on the Phenomenon of Overtime Work in Chinese Society: Analysis of Factors Affecting Working Hours. *Frontiers in Business, Economics and Management*. 2024;17(3):375–378. <https://doi.org/10.54097/S6ysrc26>

8. Kossek E., Vaziri H., Perrigino M., et al. Reenvisioning Family-Supportive Organizations through a Diversity, Equity, and Inclusion Perspective: A Review and Research Agenda. *Journal of Management*. 2025. <https://doi.org/10.1177/01492063241310149>
9. Reid E. Embracing, Passing, Revealing, and the Ideal Worker Image: How People Navigate Expected and Experienced Professional Identities. *Organization Science*. 2015;26(4):997–1017. <https://doi.org/10.1287/Orsc.2015.0975>
10. Tartakovskaya I.N. Precarious Employment and Work-Life Balance: Gender Aspects. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;(3(151)):163–178. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2019.3.10> (In Russ.)
11. Shin K.-Y., Kalleberg A.L., Hewison K. Precarious Work: A Global Perspective. *Sociology Compass*. 2023;17(12),e13136. <https://doi.org/10.1111/Soc4.13136>
12. Tonkikh N.V., Chernykh E.A. The Quality of Work, Family and Personal Life during Remote Work: Opinions of Russian Women. *Uroven' Zhizni Naseleniya Regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):477–490. <https://doi.org/10.19181/Lspr.2022.18.4.5> (In Russ.)
13. Tonkikh N.V., Kamarova T.A., Chernykh E.A. The Impact of Remote Work on the Parameters of Work, Family and Personal Life of Russian Men. *Uroven' Zhizni Naseleniya Regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(3):356–370. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370 (In Russ.)
14. Kamarova T.A., Markova T.L., Tonkikh N.V. Impact of the Digitalization of Employment on the Work–Family Balance: Russians' Subjective Assessments. *Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny: Fakty, Tendencii, Prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2023;16(6):252–269. https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370 (In Russ.)
15. Warren T. Work–Life Balance and Gig Work: «Where are We Now» and «Where to Next» with the Work–Life Balance Agenda? *Journal of Industrial Relations*. 2021;63(4):522–545. <https://doi.org/10.1177/00221856211007161>
16. Tarakanovskaya K.S. Motherhood and Science: Strategies of Work–Life Balance. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2021;(3):382–405. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2021.3.1935> (In Russ.)
17. Podolskaya A. A. Perceptions of Work-Life Balance by Women Working in STEM Industries (a Rocket-and-Space Industry Case Study). *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;(3(151)):192–210. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2019.3.12> (In Russ.)
18. 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 Social'nye Peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;(3(151)):122–141. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2019.3.08> (In Russ.)
19. Bocharov V.Yu. The Concept of Work-Life Balance as the Basis for the Typology of Strategies for Labor Behavior of Working Youth. *Sotsial'no-Trudovye Issledovaniya=Social and Labour Research*. 2020;(2(39)):113–129. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129> (In Russ.)
20. Isupova O.G. Work-Life Balance among Police Women in Vologda Oblast. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;(3(151)):103–121. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2019.3.07> (In Russ.)
21. Efendiev A., Gogoleva A., Pashkevich A., et al. The Values, Motives, and Work Life Reality of Russian Employees: Problems and Contradictions. *Mir Rossii. Sotsiologiya. Etnologiya=Universe of Russia. Sociology. Ethnology*. 2020;29(2):108–133. <https://doi.org/10.17323/1811-038X-2020-29-2-108-133> (In Russ.)
22. Belekova G.V., Ivanovskaya A.L. Satisfaction with the Work-Life Balance: Working Women's View (Regional Aspect). *Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny: Fakty, Tendencii, Prognoz=Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. 2022;15(1):209–222. <https://doi.org/10.15838/ESC.2022.1.79.11> (In Russ.)
23. 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 sotsiologii=Bulletin of the Institute of Sociology*. 2022;13(4):168–191. <https://doi.org/10.19181/Vis.2022.13.4.855> (In Russ.)
24. Mareeva S.V. Inequality of Life Chances in Work-Life Balance of Russians. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;(3(151)):324–344. <https://doi.org/10.14515/Monitoring.2019.3.18> (In Russ.)
25. Razumova T.O., Serpukhova M.A. Theoretical and Methodological Foundations for the Formation of the Work-Life Balance Indicator. *Uroven' Zhizni Naseleniya Regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):466–476. <https://doi.org/10.19181/Lspr.2022.18.4.4> (In Russ.)

Information about the authors:

Flyura B. Burkhanova – Doctor of Sociology, Professor, Chief Researcher, Laboratory of Regional Studies of the Quality of Life of the Center for the Study of the Regions of Russia, Institute of Sociology - Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Chief Specialist, Scientific Laboratory of Social and Demographical Research, Ufa University of Science and Technology

(SPIN-code: 7593-3582) (RSCI Author ID: 365515) (Researcher ID: AAV-2747-2020) (Scopus Author ID: 56940800100)

Guzel R. Baimurzina – PhD in Economics, Leading Researcher, Head of the Laboratory, Laboratory of Regional Studies of the Quality of Life of the Center for the Study of the Regions of Russia, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences; Chief Specialist, Scientific Laboratory of Social and Demographical Research, Ufa University of Science and Technology

(SPIN-code: 3325-3020) (RSCI Author ID 719415) (ResearcherID: G-4824-2017)

Authors' declared contribution:

F.B. Burkhanova – participation in the development of survey tools, setting the objectives of the article, processing, analysis, description of the data obtained.

G.R. Baimurzina – development of the concept and tools of surveys, analysis of literature.

The authors declare no conflict of interest.

The author responsible for the correspondence is Flyura B. Burkhanova

The article was submitted 10.03.2025; approved after reviewing 06.05.2025; accepted for publication 05.06.2025.