

Научная статья

УДК 331.5

JEL: J21

<https://doi.org/10.18184/2079-4665.2024.15.3.388-403>

Сверхзанятость и успех совмещения работы с родительством

Тонких Наталья Владимировна¹, Камарова Татьяна Александровна²,
Маркова Татьяна Леонидовна³

¹⁻³ Уральский государственный экономический университет; Екатеринбург, Россия

¹ tonkihnnv@usue.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>

² kta@usue.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0087-9310>

³ markova_tl@usue.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2520-6836>

Аннотация

Цель работы: определить влияние продолжительности рабочей недели на уровень удовлетворенности успешным совмещением работы с родительством среди работающих отцов и матерей.

Методы. Эмпирическая база данных сформирована на основе структурированного опроса занятых россиян с детьми младше 14-ти лет (N = 1449 чел.), объем финальной выборки составил 826 чел. Применялась авторская технология онлайн-анкетирования. Успешность совмещения работы с родительством оценивалась по 10-балльной шкале. Сравнительный анализ среднего балла удовлетворенности балансом «работа – дети» в зависимости от параметров продолжительности времени занятости родителей проводился с применением методов математической статистики с использованием U-критерия Манна-Уитни и Z-критерия.

Результаты работы. Социологические оценки показали высокий уровень распространения сверхзанятости среди родителей несовершеннолетних детей: 56,5% работающих отцов и 33,1% матерей трудятся более 40 часов в неделю. Проведен анализ статистической значимости дифференциации средних оценок удовлетворенности затратами времени на детей среди сверхзанятых, малозанятых и стандартно занятых родителей по продолжительности времени работы, выявлена специфика удовлетворенности балансом «работа – дети» среди работающих отцов и матерей. Отсутствует значимая дифференциация в оценочных пропорциях работающих отцов, хотя сверхзанятые респонденты-мужчины в 1,6 раза реже высоко оценивают успешность совмещения работы с обязанностями родителя, чем респонденты-отцы с малозанятостью. Среди женщин существует прямая зависимость: с ростом продолжительности выполнения трудовых обязанностей средний балл оценок успешности совмещения работы с детьми снижается. Наиболее низко оценивают удовлетворенность балансом «работа – дети» женщины, воспитывающие двух и более разновозрастных детей 0–6 лет и 7–14 лет.

Выводы. Продолжительность работы свыше нормативных стандартов ТК РФ отрицательно влияет на родительское благополучие женщин и является барьером для реализации национального демографического ориентира на многодетность. Актуальны разработка механизмов стимулирования работодателей к сокращению переработок и сверхурочных работ для работающих отцов и матерей, воспитывающих детей до 14-ти лет, через такие инструменты как налоговые льготы, гранты на внедрение улучшений условий труда, программы по улучшению баланса между работой и личной жизнью (отпуск по уходу за ребенком, услуги по детскому уходу и гибкие графики), а также государственная поддержка развития корпоративных демографических стандартов.

Ключевые слова: работающие родители, удовлетворенность временем работы, баланс «работа – дети», время на детей, сверхзанятость, продолжительность времени работы, условия труда работников с семейными обязанностями

Конфликт интересов. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Благодарность. Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

Для цитирования: Тонких Н. В., Камарова Т. А., Маркова Т. Л. Сверхзанятость и успех совмещения работы с родительством // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2024. Т. 15. № 3. С. 388–403

EDN: <https://elibrary.ru/kktwzk>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2024.15.3.388-403>

© Тонких Н. В., Камарова Т. А., Маркова Т. Л., 2024



Контент доступен под лицензией Creative Commons Attribution 4.0 License.
The content is available under Creative Commons Attribution 4.0 License.

Over-employment and the success of combining work and parenthood

Natalia V. Tonkikh¹, Tatiana A. Kamarova², Tatyana L. Markova³

¹⁻³ Ural State University of Economics; Ekaterinburg, Russia

¹tonkih@usue.ru, <https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>

²kta@usue.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0087-9310>

³markova_tl@usue.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2520-6836>

Abstract

Purpose: is to determine the impact of working week length on satisfaction with work-children balance in a gender context.

Methods: the empirical data are based on a structured survey of employed Russians raising children under 14 (N = 1449), the final sample size of 826 respondents. The authors' online survey technology was used. The success of work-children balance was rated on a 10-point scale. Mean satisfaction with work-children balance as a function of parents' working hours was analysed using Mann-Whitney U-test and Z-test.

Results: sociological assessments show high overemployment among parents of minor children: 56.5% of working fathers and 33.1% of working mothers work over 40 hours a week. The statistical significance of the average estimates of the differentiation of "time for children" satisfaction between overemployed, underemployed and standardly employed parents by working hours revealed gender specificity. Working fathers show no significant difference in the estimated proportions, although overemployed male respondents are 1.6 times less likely to rate the success of their work-children balance as high. Among women, there is a direct correlation: the longer the working week, the lower the average assessment of the success of work-children balance. Women with two or more children of different ages (0–6; 7–14) are the least satisfied with their work-children balance.

Conclusions and Relevance: working hours exceeding the normative standards of the RF Labour Code negatively impact women's parental well-being and impede the multi-child parenting as a national demographic goal. It is important to develop mechanisms to encourage employers to reduce overtime for women raising children under 14.

Keywords: working parents, time satisfaction, work-children balance, time for children, over-employment, length of working time, working conditions for employees with family responsibilities

Acknowledgments: The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-18-00614, <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>.

Conflict of Interest. The authors declare that there is no Conflict of Interest.

For citation: Tonkikh N. V., Kamarova T. A., Markova T. L. Over-employment and the success of combining work and parenthood. *MIR (Modernizatsiia. Innovatsii. Razvitiie) = MIR (Modernization. Innovation. Research)*. 2024; 15(3):388–403. (In Russ.)

EDN: <https://elibrary.ru/kktwzk>. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2024.15.3.388-403>

© Tonkikh N. V., Kamarova T. A., Markova T. L., 2024

Введение

В последние годы мы становимся свидетелями стремительных трансформаций сферы занятости, продиктованных рядом экономических, политических, демографических и технологических факторов. Появляются новые формы социально-трудовых отношений в формальном и неформальном сегменте занятости, расширяется палитра вариативности режимов труда, продолжительности и качества рабочего времени. Цифровизация способствует положительной динамике распространения «нестандартных» форм, таких как неполная занятость, сверхзанятость, вторичная (дополнительная) занятость [1]. На фоне демографических ограничений обострились проблемы кадрового дефицита, которые зачатую решаются экстенсивными способами, через увеличение нагрузки на персонал по времени работы.

В научном дискурсе по проблематике рабочего времени убедительно отстаивается точка зрения о том, что чрезмерно продолжительный рабочий день оказывает негативное влияние на благополучие работников: нарушается баланс рабочего и нерабочего времени, сокращается время на досуг, рекреацию, выполнение семейных и родительских обязанностей. Сверхзанятость и вторичную занятость чаще всего связывают с необходимостью поиска дополнительных источников средств к существованию. В то же время, ряд специалистов выделяет позитивный аспект: к примеру, выбор этих режимов занятости может быть детерминирован нефинансовыми мотивами, такими как потребность в саморазвитии, поиск возможности самореализации в приносящих удовлетворение видах деятельности, расширение сферы профессиональных интересов [2]. С такой точки зрения вторичная и параллельная занятость оказывают

положительное влияние на развитие человеческого капитала и создают условия для личностного и профессионального развития.

Тем не менее, вопросы рационального и сбалансированного распределения времени между трудовой и семейной сферами актуальны для значительной части работающих граждан. Конфликт, основанный на времени, выступает ключевым источником конфликта между работой и семьей, так как обе сферы жизни требуют существенных временных затрат [3]. Нарушение баланса между трудовой деятельностью и семейными обязанностями повышает уровень стресса, ведет к ухудшению здоровья и межличностных отношений. В этой связи в современном научном дискурсе время рассматривается как важный фактор качества жизни [4], а удовлетворенность оценивается количеством времени, которое работник может уделить различным аспектам своей жизнедеятельности, и выступает важным детерминантом человеческого капитала и демографического поведения.

Для современных работающих родителей фактор времени, которое они могут уделить уходу и воспитанию детей, приобретает особую значимость. Порой им приходится совмещать разнонаправленные задачи: с одной стороны, самореализация и достижение профессионального успеха, а с другой – уход и воспитание детей, семейное и родительское благополучие [5]. Растущие требования к уровню знаний и компетенций работников на рынке труда связаны с высокими временными затратами не только на выполнение трудовых обязанностей, но и на дополнительное профессиональное развитие, что чревато существенным снижением удовлетворенности временем, проводимым с детьми, и, как следствие, снижением родительского благополучия.

Цель данного исследования – определить взаимосвязь между характеристиками условий труда по продолжительности рабочего времени и уровнем удовлетворенности отцов и матерей успешностью совмещения работы с выполнением родительских обязанностей.

В работе поставлены следующие исследовательские задачи:

- определить группы респондентов в зависимости от характеристики условий труда по продолжительности рабочего времени: работающие со стандартно-нормальной продолжительностью рабочей недели (40 часов в неделю); малозанятые (работающие менее 40 часов в неделю); сверхзанятые (работающие более 40 часов в неделю);
- оценить уровень удовлетворенности успешностью совмещения работы с родительством в

каждой группе занятости среди работающих отцов и матерей;

- провести сравнительный анализ оценок эффекта зависимости удовлетворенности балансом «работа – дети» среди работающих отцов и матерей в группах занятости в зависимости от продолжительности рабочей недели и возраста детей.

Обзор литературы и исследований

Изучение российских и зарубежных публикаций, посвященных проблематике сверхзанятости в реалиях цифровой экономики, позволило выявить отсутствие единого подхода как к сущностному определению феномена «сверхзанятость», так и к его индикаторам [6–8].

В англоязычной научной литературе феномен «сверхзанятость» интерпретируется как «чрезмерная занятость», «избыточная занятость» и достаточно часто трактуется как несоответствие между фактическим и предпочтительным рабочим временем. В этом смысле выделяют два потенциальных источника сверхзанятости: 1) вынужденная сверхурочная или дополнительная работа, от которой нельзя отказаться; 2) вынужденная полная занятость – жесткая фиксация количества рабочих часов, в то время как работник предпочитает сокращенную продолжительность рабочего дня.

Немецкие исследователи Дж. Химер и М. Андре-сен [9] выделили три основных подхода к концептуализации понятия «сверхзанятость»: 1) состояние, при котором сотрудники работают дольше, чем хотят, и испытывают желание сократить часы работы; 2) состояние, когда работник хочет уменьшить продолжительность рабочего времени, и при этом согласен на снижение своего заработка, дохода; 3) невозможность работать меньше – с учетом или без учета аспекта снижения заработка. Обращает на себя внимание факт, что указанные концептуальные подходы к определению природы «сверхзанятости» объединяет идея оценочной субъективности через восприятие работников характера своих трудовых отношений: только сами работники могут определить, являются ли они сверхзанятыми или нет.

В зарубежных публикациях разграничивают понятия «сверхзанятость» и «длительный рабочий день». Последний относится к рабочему времени, продолжительность которого больше, чем стандартная рабочая неделя с полным рабочим днем, но не подразумевает предпочтения работать меньше часов [10]. Таким образом, основное отличие заключается в том, что сверхзанятость, в отличие от длительного рабочего дня, относится к «субъективно воспринимаемым состояниям». Например, Дж. Рейнолдс [11]

убежден, что нельзя определить уровень сверхзанятости работников только по количеству рабочих часов, поскольку некоторые сотрудники могут ощущать себя сверхзанятыми даже при непродолжительном рабочем времени, а другие работники могут не воспринимать себя сверхзанятыми даже при длительном рабочем дне. В этом контексте некоторые авторы (например, [12]) также разграничивают понятия «сверхзанятость» и «сверхурочная работа», так как не все работающие сверхурочно сотрудники стремятся к уменьшению продолжительности рабочего дня.

В российском научном дискурсе понятие «сверхзанятость» трактуется как продолжительность рабочей недели свыше 40 часов в неделю [13, 14]. За рубежом стандартная продолжительность рабочей недели также обычно составляет не более 40 часов в неделю, однако в некоторых странах она может варьироваться от 35-ти (Франция) до 48-ми часов в неделю (Великобритания) [15].

Р.И. Попова и М.С. Токсанбаева [16] отмечают, что отклонение длительности рабочего времени от «стандарта» – самая масштабная форма нестандартной занятости. По их мнению, сверхзанятость – одна из самых распространенных форм нестандартной занятости в малом бизнесе. По данным исследований, даже умеренная сверхзанятость (не более 50-ти часов в неделю) становится причиной усталости, выгорания и стресса, что делает ее неприемлемой для определенных демографических групп.

А.В. Попов [1] фиксирует территориальные различия в масштабах и динамике сверхзанятости в регионах России, отмечая, что территории с относительно высоким показателем концентрируются в южной части страны.

В последние годы появилась целая серия исследований, посвященных изучению продолжительности рабочего времени в контексте современных реалий сферы труда и занятости. Анализ базы данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ в контексте влияния продолжительности рабочего времени на удовлетворенность трудом позволяет сделать вывод о том, что сверхзанятость приводит к снижению удовлетворенности трудом, условиями труда и профессиональным ростом [17]. Анализ гендер-

ных различий в уровне сверхзанятости демонстрирует, что она более характерна для мужчин, чем для женщин, которые чаще имеют стандартную занятость либо недозанятость.

Сверхзанятость может носить не только вынужденный, но и добровольный характер – в этом случае сам работник становится инициатором дополнительной занятости как по основному месту работы, так и за его пределами [18].

По данным Eurostat's Labour Force Survey, 7,9% европейцев имеет дополнительную работу, из них 46% совмещает полную и неполную занятость, 54% имеет несколько мест работы в режиме неполной занятости и более продолжительную рабочую неделю, чем работники со стандартным режимом занятости [19]. В США 53% совмещает полную и неполную занятость, 2% имеет две работы в режиме полной занятости, 45% совмещает различные формы неполной занятости [20]. Продолжительность рабочей недели у работающих по совместительству у нескольких работодателей в среднем составляет 46,8 часа в неделю. Для сравнения: те, кто имеет одно место работы, в среднем работают меньше – 35,8 часа в неделю.

В России в течение последних 15-ти лет наблюдается постепенное снижение регистрируемого уровня сверхзанятых, работающих более 40 часов в неделю¹. С 2008 по 2021 гг. значение показателя сверхзанятости уменьшилось на 3,7 п.п. На наш взгляд, в связи с несовершенством статистического учета, данные Росстата о сверхзанятости не отражают в полной мере масштабы явления. Распространенность сверхзанятости значительно выше. Информация, представляемая работодателями, не всегда соответствует реальному положению дел, в том числе в силу того, что отчетность многих предприятий не фиксирует сверхурочные часы [21]. Так, по результатам опросов Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ) почти половина россиян (49%) работает более 40 часов в неделю². По данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE), порядка 35% респондентов работает свыше 9-ти часов в день³.

Резюмируя зарубежную и отечественную эмпирическую фактологию, отметим, что в современных

¹ Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2022: стат. сб. М.: Росстат, 2022. 151 с. URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения: 30.06.2024)

² ВЦИОМ выяснил, сколько россиян работают сверхурочно // РИА Новости. 29.04.2021. URL: <https://ria.ru/20210429/rabota-1730550216.html> (дата обращения: 29.06.2024)

³ Russia Longitudinal Monitoring Survey of HSE // Carolina Population Center. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> (дата обращения: 29.06.2024)

реалиях для большинства стран мира, включая Россию, характерны режимы занятости с превышением стандартной продолжительности рабочего дня. В то же время, пока не так много исследований посвящено изучению влияния продолжительности рабочего времени на параметры родительского благополучия, в том числе на удовлетворенность работников балансом «работа – дети».

Материалы и методы

Реализация задач исследования базируется на применении следующих методов: для формирования эмпирической базы данных были использованы методы социологического исследования (структурированный онлайн-опрос занятого населения с детьми младше 14-ти лет); для определения показателя удовлетворенности балансом «работа – дети» по 10-балльной шкале – социологический метод самооценки респондентов; для оценки влияния условий занятости на уровень удовлетворенности успешностью совмещения работы с родительством – методы математической статистики с использованием U-критерия Манна-Уитни и Z-критерия. Для достижения цели исследования, то есть определения взаимосвязи между характеристиками условий труда по продолжительности рабочего времени и уровнем удовлетворенности успешностью совмещения работы с выполнением родительских обязанностей, были использованы методы сравнительного и сопоставительного анализа.

Логика исследования базируется на авторском определении сущностного понятия «родительское благополучие», которое подразумевает успешное функционирование родителя, выражающееся в наличии здоровья, переживании счастья и удовлетворенности жизнью на основе обладания положительного опыта выполнения социально-воспитательных, медицинских и экономических функций родителя⁴.

Теоретико-методологической основой исследования послужили работы зарубежных [22, 23] и российских исследователей [24] по проблемам удовлетворенности временем на различные аспекты жизнедеятельности в контексте баланса семейно-родительской жизни и работы. Важное методологическое значение для нашего исследования имеют научные работы, направленные на изучение качественных и количественных характеристик родительского времени [25], анализ объективных и субъективных барьеров к гармоничному совме-

щению работы и родительства [26], выявление гендерных различий в отношении влияния времени, проводимого с детьми на благополучие работающих родителей [27].

Мы опираемся на теоретико-методологические подходы, сформулированные в зарубежной экономической литературе, в частности, в работах Дж.Х. Гринхауса и Н.Дж. Бьютел по проблематике теории конфликтов, согласно которой существенный рост временных затрат на выполнение трудовых и профессиональных обязанностей может приводить к отрицательным эффектам в семейной жизни и родительском благополучии [3].

Анализ удовлетворенности временем на детей проводился с применением метода субъективной оценки [28, 29], который базируется на индивидуальной оценке человеком текущего баланса между трудовой и семейной жизнью. Дж.Х. Гринхаус, К.М. Коллинз, Дж.Д. Шоу были первыми, кто указали баланс времени (равное количество времени, уделяемое работе и семейным обязательствам) в качестве одного из ключевых компонентов баланса «семья – работа» [30]. Позже российские исследователи, Т.О. Разумова и М.А. Серпухова [24], предложили использовать в качестве еще одного критерия удовлетворенность от баланса времени при совмещении ролей.

Для выполнения задач нашего исследования в качестве ключевого индикатора баланса «работа – дети» определен показатель удовлетворенности успешностью совмещения работы с воспитанием детей, который измерялся с помощью социологического метода самооценки по 10-балльной шкале. Оценка влияния условий занятости на него проводилась методами математической статистики с использованием U-критерия Манна-Уитни и Z-критерия. Сегментирование условий труда выполнено на основе российской классификации видов занятости по ключевому для нашего исследования признаку – продолжительности времени работы: стандартная занятость (40 часов в неделю), сверхзанятость (более 40 часов), малозанятость (менее 40 часов) [13].

«Эмпирической базой исследования послужили результаты онлайн-анкетирования, которое проводилось авторским коллективом в период с 25 мая по 4 июня 2023 г. Для распространения анкеты методом снежного кома использовались цифровые коммуникационные площадки компании HH.ru: личные кабинеты соискателей и партнеров

⁴ Тонких Н.В. Родительское благополучие глазами российских женщин // Народонаселение. 2022. Т. 25. № 4. С. 42–54. EDN: <https://www.elibrary.ru/kxnety>. <https://doi.org/10.19181/population.2022.25.4.4>; Тонких Н.В., Камарова Т.А., Маркова Т.Л. Родительское благополучие глазами российских мужчин // Народонаселение. 2024. Т. 27. № 51. С. 66–80. EDN: <https://www.elibrary.ru/nwchxi>. <https://doi.org/10.24412/1561-7785-2024-S1-66-80>

онлайн-платформы HH.ru. Полученные данные выгружались в программу Excel»⁵.

В опросе приняли участие 1449 респондентов-россиян, из них 69,2% на момент опроса имели оплачиваемую работу, в том числе: 48,8% – только постоянную; 15,1% – постоянную плюс дополнительную; 5,3% – временную (табл. 1).

бота – дети»: «Оцените, насколько успешно вам удастся совмещать работу с выполнением обязанностей родителя» по шкале от 1 до 10, где 1 – абсолютно не удастся, 5 – вам трудно оценить, а 10 – удастся вполне». В каждой группе работающих родителей по условиям труда дополнительно рассчитывался средний балл удовлетворенности затратами времени на детей.

Таблица 1

Структура респондентов по статусу и характеру занятости

Table 1

Structure of respondents by status and nature of employment

Показатель	Доля, %
Имеет только постоянную работу	48,8
Не работает, ищет работу, но в службе занятости не зарегистрирован(а)	23,5
Имеет постоянную работу и дополнительную подработку	15,1
Имеет только временную работу	5,3
Находится в декретном отпуске	3,3
Не работает, зарегистрирован как безработный(ая) в службе занятости	3,3
Не работает и не ищет работу	0,7
Всего	100,0

Составлено авторами по данным собственного социологического опроса, выполненного в рамках гранта РФФИ № 22-18-00614.

Compiled by the authors based on their own sociological survey, conducted within the framework of the RSF grant No. 22-18-00614.

Для решения исследовательских задач общая выборка (N = 1449) была подвергнута корректировке, а именно, были исключены респонденты, не имеющие на момент опроса работу, а также бездетные респонденты и родители, у которых все дети старше 14-ти лет. Таким образом, в финальную выборку (N = 826) вошли респонденты, отвечающие следующим признакам: 1) работающие на момент опроса; 2) воспитывающие детей младше 14-ти лет.

Анкета содержала 25 закрытых вопросов, в том числе вопросы-индикаторы для сегментирования респондентов по условиям труда и вопрос для оценки уровня удовлетворенности балансом «ра-

Результаты исследования

Состав итоговой выборки представляет собой экономически активную аудиторию работающих родителей, попавших в базу данных HH.ru⁶ в период поиска/смены основной и(или) дополнительной работы. География респондентов представлена всеми федеральными округами. Преобладают женщины (60,3%), основная часть опрошенных – лица среднего возраста (35–44 лет, 51,8%). Большинство респондентов находится в официальном браке, их доля составляет 70,6% (табл. 2).

Среди работающих родителей 70,5% имеет только основную работу, 22,3% отметило наличие дополнительной занятости, 7,2% – трудоустроено временно. Отцы в

1,4 раза чаще чем матери совмещают основную занятость с дополнительной. Полученные данные демонстрируют высокий уровень распространения вторичной занятости, что коррелирует с данными, полученными другими исследовательскими коллективами. По результатам опроса SuperJob⁷, 22% россиян имеют дополнительную занятость⁸. Мониторинговые оценки распространенности вторичной занятости по результатам авторских опросов позволяют сделать вывод о наличии положительной динамики ее масштабов.

Уровень сверхзанятости тоже высокий: доля респондентов, чей рабочий день превышает стан-

⁵ 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. Т. 16. № 6. С. 252–269. EDN: <https://www.elibrary.ru/vzwfxf>. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.6.90.15>; Kamarova T.A., Markova T.L., Tonkikh N.V. Impact of the digitalization of employment on the work-family balance: Russians' subjective assessments // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2023. Vol. 16. Iss. 6. P. 252–269. EDN: <https://www.elibrary.ru/tktxxn>. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.6.90.15>

⁶ Прим. Авторы: HH.ru (HeadHunter) – онлайн-сервис по поиску работы и подбору персонала. URL: https://hh.ru/article/28?from=footer_new&htmlFromLabel=footer_new&htmlFrom=main

⁷ Прим. Авторы: SuperJob – онлайн-сервис по поиску работы и подбору персонала. URL: <https://www.superjob.ru/clients/superjob-14449.html>

⁸ Подработку имеет каждый пятый трудоустроенный россиянин // Superjob.ru. 22.01.2024. URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/114457/podrabotku-imeet-kazhdyj-pyatyj-trudoustroennyj-rossiyanin/> (дата обращения: 30.06.2024)

Таблица 2

Социально-демографическая характеристика респондентов

Table 2

Socio-demographic characteristics of respondents

Показатель	Варианты	Доля, %
Пол	Женщины	60,3
	Мужчины	39,7
Возраст, лет	18–24	1,5
	25–34	27,8
	35–44	51,8
	45–54	16,1
	55 и старше	2,8
Семейное положение	Женат/замужем (официальный брак, загс)	70,6
	Не женат/не замужем (ни с кем не встречаюсь)	12,6
	Живу вместе с партнером (гражданский брак), считаем себя мужем и женой	8,0
	Есть партнер/партнерша, мы встречаемся, но вместе не живем (не женаты)	3,3
	Другое	3,0
	Живем вместе с партнером, но не считаем себя мужем и женой	1,3
Возраст детей, лет	Официально зарегистрированы, но живем раздельно	1,2
	0–3	10,2
	4–6	26,3
	7–10	33,4
	11–14	30,0

Составлено авторами по данным собственного социологического опроса, выполненного в рамках гранта РФФИ № 22-18-00614.

Compiled by the authors based on their own sociological survey, conducted within the framework of the RSF grant No. 22-18-00614.

дартные 40 часов в неделю, составила 43,2%. Значительно чаще «перерабатывают» мужчины: 56,5% в сопоставлении с 33,1% в женской группе. Группа респондентов со стандартной продолжительностью рабочей недели занимает только второе место в структуре выборки по продолжительности времени работы – 39,9%. Полученные данные дают основание говорить, что в российских условиях уже становится нормой работать больше, чем установлено Трудовым кодексом РФ. Матери чаще, чем мужчины, работают согласно установленному нормативу 40 часов в неделю: 45,4% и 32,5% соответственно. Почти одна пятая часть респондентов (17%) характеризуется как малозанятые и работает менее 40 часов в неделю. В структуре женщин малозанятых больше, чем в структуре мужчин: 21,5% и 11% соответственно.

Отраслевая характеристика сфер занятости респондентов представлена различными видами экономической деятельности: производство, строительство, наука и образование, маркетинг, реклама, PR, информационные технологии, финансовый сектор и др. Преобладают наемные работники – линейные специалисты (табл. 3).

Результаты проверки гипотезы о взаимосвязи успешности совмещения работы с воспитанием детей и количеством отработанных часов в неделю представлены в табл. 4.

Обобщенная группировка оценок успешности совмещения работы с воспитанием детей имеет большой разброс (см. сектор «Всего» в табл. 4), для этих оценок нет статистически значимых различий в зависимости от продолжительности времени работы, за исключением подгруппы респондентов, поставивших наивысший балл. Значимо чаще совмещением работы с родительством довольны респонденты, характеризующиеся как малозанятые. Доля отцов, оценивших уровень удовлетворенности балансом «работа – дети» на 10 баллов составила 18,5%, среди матерей – 24,3%. Для отцов оптимальна стандартно-нормальная продолжительность рабочей недели. В группе отцов, работающих 40 часов в неделю, частота низких оценок (от 1 до 3 баллов) встречается в два раза реже, чем в группах мало- и сверхзанятых. При этом в группе респондентов-отцов с малозанятостью доля тех, кто дал низкую оценку (3 балла) удовлетворенности совмещением работы с родительством больше (9,4%), чем в группе со сверхзанятостью, где эта доля равна 11,1%.

Таблица 4

Распределение ответов на вопрос «Оцените, насколько успешно Вам удается совмещать работу с выполнением обязанностей родителя?»

Table 4

Distribution of answers to the question "Evaluate how successfully you manage to combine work with being a parent?"

Оценка успешности совмещения работы и родительства, балл	Всего			Мужчины			Женщины		
	Малозанятость (менее 40 часов)	Работа 40 часов в неделю	Сверхзанятость (более 40 часов)	Малозанятость (менее 40 часов)	Работа 40 часов в неделю	Сверхзанятость (более 40 часов)	Малозанятость (менее 40 часов)	Работа 40 часов в неделю	Сверхзанятость (более 40 часов)
1	3,1a	4,8a	4,9a	7,4a	5,0a	5,0a	1,4a	4,7a	4,6a
2	1,0a	1,3a	1,6a	3,7a	0,0a	2,2a	0,0a	2,0a	0,9a
3	5,2a	6,1a	10,1a	11,1a	3,8a	9,4a	2,9a	7,4b	11,1a,b
4	8,2a	7,9a	8,5a	14,8a	10,0a	8,6a	5,7a	6,8a	8,3a
5	9,3a	13,6a	14,2a	7,4a	10,0a	15,1a	10,0a	15,5a	13,0a
6	12,4a	9,2a	10,9a	14,8a	10,0a	9,4a	11,4a	8,8a	13,0a
7	19,6a	18,9a	13,8a	7,4a	18,8a	11,5a	24,3a	18,9a	16,7a
8	10,3a	17,5a	12,1a	7,4a	23,8a	13,7a	11,4a	14,2a	10,2a
9	8,2a	8,3a	9,7a	7,4a	7,5a	10,1a	8,6a	8,8a	9,3a
10	22,7a	12,3b	14,2a,b	18,5a	11,3a	15,1a	24,3a	12,8b	13,0a,b
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечания:

1) Для оценки успешности совмещения работы и родительства применялась 10-балльная шкала, где: 1 – абсолютно не удается, 5 – трудно оценить, 10 – удается вполне успешно.

2) Индексы а, b обозначают поднабор категорий занятости, у которых пропорции столбцов не отличаются существенно друг от друга на уровне 5%.

Составлено авторами по данным собственного социологического опроса, выполненного в рамках гранта РФФИ № 22-18-00614.

Compiled by the authors based on their own sociological survey, conducted within the framework of the RSF grant No. 22-18-00614.

Основной вклад в обобщенную картину дифференциации оценок внесла женская аудитория. Статистически значимые различия в пропорциях ответов в разрезе категорий занятости наблюдаются именно у женщин. Так, среди малозанятых доля женщин, которые поставили низкую оценку (3 балла), составила 2,9%, что значимо ниже, чем среди тех, кто работает 40 часов – 7,4%, и более 40 часов в неделю – 11,1%. И наоборот, количество женщин, максимально высоко оценивших успешность совмещения работы с родительством, среди малозанятых статистически значимо выше, почти вдвое, чем среди тех, кто работает 40 часов в неделю и более.

Попарное сравнение средних баллов удовлетворенности успешностью совмещения работы с родительскими функциями с использованием U-критерия Манна-Уитни без учета гендерного признака и возраста детей показало, что наиболее низкий средний балл удовлетворенности наблюдается в группе сверхзанятых респондентов, и это отличие статистически значимо (табл. 5).

Интересную картину показал сравнительный анализ среднего балла с учетом не только пола респондентов, но и возраста воспитываемых детей. Сравнивая средние оценки удовлетворенности затратами времени на детей среди мужчин и женщин разных категорий занятости, заметим следующее:

1) Средние оценки респондентов-мужчин, имеющих детей конкретного возраста, не имеют статистически значимых различий в зависимости от категории занятости. При этом отметим, что группа малозанятых отцов, воспитывающих детей в возрасте 0–6 лет, поставила наивысшую оценку удовлетворенности балансом «работа – дети» в сравнении с отцами, воспитывающими детей других возрастов (средний балл 6,88). У отцов, работающих 40 часов в неделю, оценка удовлетворенности немного ниже – 6,78 баллов. В группе сверхзанятых отцов самый низкий средний балл у мужчин, воспитывающих детей 0–6 лет (6,51), а наивысший средний балл – среди воспитывающих разновозрастных детей 0–6 лет и 7–14 лет (6,61).

Таблица 5

Средние оценки удовлетворенности балансом «работа – дети» в гендерном разрезе, в зависимости от продолжительности рабочей недели и возраста детей, балл

Table 5

Average assessments of satisfaction with the work-children balance by gender, depending on the length of the working week and the age of the children, score

Категория занятых	В среднем	Мужчины с детьми возраста			Женщины с детьми возраста		
		0–6 лет	7–14 лет	есть дети 0–6 и 7–14 лет	0–6 лет	7–14 лет	есть дети 0–6 и 7–14 лет
Малозанятость (меее 40 часов)	6,95а	6,88а	5,58а	6,00а	7,10а	7,42 а	8,08а
Работа 40 часов в неделю	6,51а	6,78а	6,59а	6,38а	6,12ab	6,50b	5,88b
Сверхзанятость (бо-лее 40 часов)	6,32b	6,51а	6,28а	6,61а	5,77b	6,46b	5,80b
Итого	6,50	6,65	6,28	6,45	6,23	6,68	6,45

Примечания: 1) Для оценки успешности совмещения работы и родительства применялась 10-балльная шкала, где: 1 – абсолютно не удается, 5 – трудно оценить, 10 – удается вполне успешно.

2) Мужчины и женщины распределены на группы: 1) родители, у которых все дети младшего возраста, от 0 до 6 лет; 2) родители, у которых все дети в возрасте от 7 до 14 лет; 3) родители, у которых есть дети как младшей, так и старшей возрастной группы: 0–6 и 7–14 лет.

3) Индексы а, b обозначают поднабор категорий занятости, у которых пропорции столбцов не отличаются существенно друг от друга на уровне 5%.

Составлено авторами по данным собственного социологического опроса, выполненного в рамках гранта РНФ № 22-18-00614.

Compiled by the authors based on their own sociological survey, conducted within the framework of the RSF grant No. 22-18-00614.

2) Средние оценки респондентов-женщин имеют следующие статистически значимые на уровне 5% отличия:

- малозанятые матери в среднем выше оценивают успешность совмещения работы с детьми, чем респонденты из категории «сверхзанятость», и это отличие статистически значимо для женщин, имеющих детей разных возрастных групп: так, малозанятые матери, воспитывающие детей 0–6 лет, оценили баланс «работа – дети» на 7,10 баллов; с детьми 7–14 лет – на 7,42 баллов; воспитывающие разновозрастных детей – на 8,08 баллов;
- не обнаружено статистически значимых отличий в средних оценках женщин, имеющих детей только младшего возраста (0–6 лет), от средних оценок работающих женщин, имеющих детей других возрастных категорий.

3) Наибольшие проблемы с балансом «работа – дети» присущи работающим матерям, имеющим как минимум двух детей разных возрастных групп: младшей и старшей: среди сверхзанятых матерей средний бал составил 5,80, в группах со стандартно-нормальной продолжительностью рабочего времени – 5,88.

Данные табл. 6 демонстрируют, что в среднем в структуре продолжительности рабочей недели сверхзанятость занимает большую долю и составляет 43,2%. В российском социуме сохраняются традиционные гендерные стереотипы отца-добытчика и женщины-матери, хранительницы очага. С

появлением малолетних детей рабочая нагрузка у отцов в 2 раза выше, чем у матерей. Тем не менее, наблюдается высокая доля сверхзанятости среди работающих женщин воспитывающих детей 0–6 лет и 7–14 лет (18,6% и 17,6% соответственно); среди матерей, воспитывающих разновозрастных детей эта доля ниже (9,3%), но все равно остается довольно высокой.

Респондентам был задан вопрос о том, что они хотели бы изменить в условиях своей работы, чтобы стать более благополучным родителем.

Респондентам было предложено 12 формулировок ответов на данный вопрос, которые были разделены на блоки: 1-й блок связан с изменениями условий формата работы (переход на гибридный формат работы; дистанционный; гибкий; стандартный); 2-й блок вопросов – с изменениями вида профессиональной деятельности (смена профессии; становление индивидуальным предпринимателем; самозанятым, фрилансером, блогером); 3-й блок включает вопросы о продолжительности рабочего времени и рабочей нагрузки (уменьшение продолжительности рабочего времени; количество рабочих часов; переработок и сверхурочной работы; снижение нагрузки и ответственности); также был предложен ответ «Ничего менять не нужно». Респонденты должны были выбрать три варианта ответа или сформулировать свой вариант ответа на вопрос. Анализ ответов демонстрирует, что респонденты чаще всего выбирали вариант перехода на гибридный или дистанционный формат

Таблица 6

**Структура респондентов с детьми разного возраста по продолжительности рабочей недели
в гендерном разрезе, %**

Table 6

Structure of respondents with children of different ages by working week length by gender, %

Категория занятых	В среднем	Мужчины с детьми возраста			Женщины с детьми возраста		
		0–6 лет	7–14 лет	есть дети 0–6 и 7–14 лет	0–6 лет	7–14 лет	есть дети 0–6 и 7–14 лет
Малозанятость (менее 40 часов)	17,0	29,7	45,0	32,4	28,5	22,3	27,7
Работа 40 часов в неделю	39,9	37,0	38,8	43,9	52,9	60,1	63,0
Сверхзанятость (более 40 часов)	43,2	33,3	16,2	23,7	18,6	17,6	9,3
Итого	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечания:

Мужчины и женщины распределены на группы: 1) родители, у которых все дети младшего возраста, от 0 до 6 лет;

2) родители, у которых все дети в возрасте от 7 до 14 лет;

3) родители, у которых есть дети как младшей, так и старшей возрастной группы: 0–6 и 7–14 лет.

Составлено авторами по данным собственного социологического опроса, выполненного в рамках гранта РФФИ № 22-18-00614.

Compiled by the authors based on their own sociological survey, conducted within the framework of the RSF grant No. 22-18-00614.

работы, как необходимое условие благополучия родителя. Ответы респондентов из 3-го блока, связанного с продолжительностью рабочего времени и рабочей нагрузкой, заняли рейтинговые позиции с 4-й по 6-ю: сократить переработки, сверхурочную работу (17,1%); уменьшить продолжительность рабочего дня и количество рабочих часов в неделю (16,9% и 14,6% соответственно), что демонстрирует высокую значимость данных критериев для благополучия работающих родителей⁹. В настоящей статье мы опираемся на 3-й блок вопросов, связанный с продолжительностью рабочего времени и рабочей нагрузкой.

В табл. 7 представлены результаты сравнения частоты выбора тематических ответов, связанных с продолжительностью работы, и ответа «Ничего менять не нужно». Сравнение долей производилось с использованием Z критерия.

Сравнивая доли в распределении ответов, выбранных представителями разных категорий занятости, заметим следующее.

1) Распределение респондентов-мужчин не зависит от категории занятости респондента, отличия статистически не значимы. Тем не менее, отцы, работающие в стандартно-нормальном и в режиме малозанятости, чаще говорят, что ничего менять в условиях труда не нужно, доли ответов составили

26,3% и 29,2% соответственно. Отметим, что почти треть респондентов (27,5%) среди сверхзанятых отцов выбрала ответ «Сократить переработку, сверхурочную работу».

2) Для респондентов-женщин при выборе условий работы для становления более благополучным родителем отметим следующие статистически значимые на уровне 5% закономерности:

- малозанятые матери значимо чаще, чем женщины других групп занятости, согласны с утверждением, что в условиях работы ничего менять не нужно, их доля составила 36,8%;
- женщины, работающие более 40 часов в неделю, значимо чаще чем малозанятые считают, что необходимо уменьшить продолжительность рабочего дня: среди сверхзанятых женщин эта доля составила 22,3%, среди малозанятых – всего 3,5%; большая доля (27,7%) матерей, работающих со стандартно-нормальной продолжительностью рабочего времени также отметили данный вариант;
- сверхзанятые женщины значимо реже, чем женщины других категорий занятости, выбирают ответ «Уменьшить количество рабочих дней в неделю», но при этом значимо чаще соглашаются с тем, что необходимо «Сократить переработки, сверхурочную работу», так считают 27,2% матерей;

⁹ 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. Т. 16. № 6. С. 252–269. EDN: <https://www.elibrary.ru/vzwfxf>. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.6.90.15>; Kamarova T.A., Markova T.L., Tonkikh N.V. Impact of the digitalization of employment on the work-family balance: Russians' subjective assessments // Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast. 2023. Vol. 16. Iss. 6. P. 252–269. EDN: <https://www.elibrary.ru/itktxn>. <https://doi.org/10.15838/esc.2023.6.90.15>

Таблица 7

Частота выбора ответов на вопрос «Что вам нужно поменять в условиях вашей работы, чтобы быть более благополучным родителем?», %

Table 7

Frequency of choice of answers to the question "What do you need to change in your work environment to be a more prosperous parent?", %

Показатель	Мужчины					Женщины				
	Ничего менять не нужно	Уменьшить продолжительность рабочего дня	Уменьшить количество рабочих дней в неделю	Снизить нагрузку, ответственность	Сократить переработки, сверхурочную работу	Ничего менять не нужно	Уменьшить продолжительность рабочего дня	Уменьшить количество рабочих дней в неделю	Снизить нагрузку, ответственность	Сократить переработки, сверхурочную работу
Малозанятость (менее 40 часов)	26,3a	15,8a	21,1a	15,8a	21,1a	36,8a	3,5a	14,0a	28,1a	17,5a
Работа 40 часов в неделю	29,2a	24,6a	20,0a	13,8a	12,3a	19,0b	27,7b	23,4a	15,3b	14,6a
Сверхзанятость (более 40 часов)	21,7a	19,6a	14,5a	16,7a	27,5a	16,5b	22,3b	14,6b	19,4a	27,2b

Примечания:

1) Частота ответов – доля отметивших соответствующий вариант от суммы положительных выборов по представленным в таблице вариантам. Респондент мог выбрать до трех вариантов ответов включительно.

2) Индексы а, b обозначают поднабор категорий занятости, у которых пропорции столбцов не отличаются существенно друг от друга на уровне 5%.

Составлено авторами по данным собственного социологического опроса, выполненного в рамках гранта РФФИ № 22-18-00614.

Compiled by the authors based on their own sociological survey, conducted within the framework of the RSF grant No. 22-18-00614.

- женщины, работающие в условиях малозанятости, значительно чаще чем остальные согласны с требованием «Снизить нагрузку, ответственность» – так считают 28,1% работающих матерей.

Выводы

Сверхзанятость родителей – актуальная проблема российского общества. Работать больше 40 часов в неделю становится социально-нормальной практикой для работников с семейными обязанностями. По результатам исследования доля родителей, находящихся в режиме сверхзанятости, сопоставима с долей родителей со стандартной по ТК РФ занятостью и даже несколько превышает ее: 43,2% и 39,9% соответственно. Результаты исследования говорят о том, что среди мужчин сверхзанятость выше, чем среди женщин, но среди матерей, воспитывающих детей, доля сверхзанятых тоже высока. Сложившаяся ситуация в целом негативно отражается на родительском благополучии.

Результаты проверки гипотезы о характере взаимосвязи режима работы и удовлетворенности успешностью совмещения работы с родительством демонстрируют ярко окрашенную специфику в разрезе работающих отцов и матерей.

Работающие отцы перерабатывают чаще, чем матери, однако, в силу сохранения традицион-

ного гендерно-ролевого стереотипа, удовлетворенность балансом «работа – дети» в мужской аудитории крайне слабо зависит от режима труда и возраста воспитываемых детей, статистически значимых различий в пропорциях ответов отцов не выявлено. Мужчины могут в меньшей степени ощущать неудовлетворенность от необходимости совмещать работу и семейные обязательства, что можно объяснить традиционно-гендерными практиками в распределении домашних и семейных обязанностей. Тем не менее, результаты показали, что отцы, находящиеся в нестандартных режимах труда (мало- и сверхзанятость), значительно чаще оценивают текущий баланс «работа – дети» как неудовлетворительный.

Родительское благополучие матерей чувствительно к параметрам занятости. Была обнаружена статистически значимая взаимосвязь между продолжительностью работы и удовлетворенностью совмещением работы с выполнением родительских обязанностей: при увеличении продолжительности рабочего времени удовлетворенность балансом «работа – дети» снижается. Длительность рабочего времени ограничивает время на детей, что влияет на качество семейных взаимодействий и, соответственно, на их удовлетворенность. Выявлена четкая взаимосвязь между продолжительностью работы матерей и их удовлетворенностью

от совмещения работы с родительством. Особенно уязвимы к переработкам женщины, воспитывающие двух и более разновозрастных детей: самый низкий средний балл удовлетворенности балансом «работа – дети» зафиксирован в группе сверхзанятых женщин с детьми младшей и старшей возрастных групп (0–6 и 7–14 лет соответственно). Принимая во внимание тот факт, что с появлением ребенка в семье отцы для роста заработка и увеличения семейного бюджета ориентированы на увеличение продолжительности рабочих часов, женщины с разновозрастными детьми вынуждены в полной мере нести нагрузку, связанную с воспитанием детей и ведением домашнего хозяйства.

Проведенное исследование указывает на наличие прямой взаимосвязи между продолжительностью рабочей недели и удовлетворенностью успешным совмещением работы с родительством, особо остро это ощущается среди работающих матерей.

Полученные результаты дают основание говорить о высоких социально-трудовых рисках реализации национального демографического ориентира на многодетность. Требуется более глубокое осознание механизмов влияния условий труда на принятие семьями решений о рождении и воспитании двух и более детей. Особое внимание необходимо обратить на группу матерей, работающих в условиях сверхзанятости, которые испыты-

вают острую нехватку времени на детей, и, как следствие, стресс и неудовлетворенность совмещением «работа – дети». Необходим комплекс государственно-частных мер по формированию дружественных условий труда для работников с семейными обязанностями. Работающие в режиме сверхзанятости матери значимо чаще чем остальные говорят, что для повышения успешности совмещения работы с родительством необходимо сокращение сверхурочных работ и переработок, снижение продолжительности работы и предоставление возможности гибкого регулирования рабочего времени.

Считаем целесообразным проработать механизм контроля исполнения трудового законодательства в части продолжительности работы; разработать законодательные инициативы, направленные на уточнение норм продолжительности рабочего времени для лиц с семейными обязанностями, воспитывающих детей до 14-ти лет, с учетом современных тенденций и потребностей; стимулировать работодателей посредством предоставления налоговых льгот, грантов, программ поощрений к разработке и внедрению на практике корпоративных демографических стандартов, нацеленных на поддержку работающих отцов и матерей, воспитывающих детей до 14-ти лет, включающих: гибкие графики, возможность частичной занятости, предоставление дополнительных дней отдыха.

Список источников

1. Попов А.В. Масштабы и особенности распространения различных форм нестандартной занятости в субъектах РФ // Проблемы развития территории. 2021. Т. 25. № 4. С. 43–62. EDN: <https://www.elibrary.ru/tlzorp>. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.4.114.3>
2. Покида А.Н., Зыбуновская Н.В., Покида И.А. Вторичная занятость работающего населения на современном рынке труда // Экономическое развитие России. 2023. Т. 30. № 1. С. 60–67. EDN: <https://www.elibrary.ru/rnsdix>
3. Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles // Academy of management review. 1985. Vol. 10. Iss. 1. P. 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
4. Калабихина И.Е. Измерение временем: новая парадигма социально-демографической политики // Народонаселение. 2020. Т. 23. № 2. С. 37–50. EDN: <https://www.elibrary.ru/klwzyk>. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.4>
5. Шабунова А.А., Леонидова Г.В. Баланс работы и семьи: оценки успешных работающих родителей // Народонаселение. 2023. Т. 26. № 1. С. 123–134. EDN: <https://www.elibrary.ru/pwjwqk>. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.1.10>
6. Анисимов Р.И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. № 9. С. 64–72. EDN: <https://elibrary.ru/kurvys>. <https://doi.org/10.31857/S013216250006652-0>
7. Побиянская А.В., Кипервар Е.А., Стуken Т.Ю. Структура рабочего времени с позиции продолжительности // Экономика труда. 2022. Т. 9. № 8. С. 1325–1338. EDN: <https://elibrary.ru/irlkxo>. <https://doi.org/10.18334/et.9.8.114832>

8. *Dvouletý O.* Underemployment and overemployment in Central Europe // *Economics and Business Letters*. 2023. Vol. 12. Iss. 2. P. 147–156. <https://doi.org/10.17811/eb12.2.2023.147-156>
9. *Hiemer J., Andresen M.* When less time is preferred: an analysis of the conceptualization and measurement of overemployment // *Time and Society*. 2020. Vol. 29. Iss. 1. P. 74–102. <https://doi.org/10.1177/0961463X18820736>
10. *Mühl A., Hartner-Tiefenthaler M., Feuchtl S.* The implication of overtime for well-being and desired working hours among office workers: the role of temporal flexibility // *Momentum Quarterly*. 2023. Vol. 12. Iss. 1. P. 43–64. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol12.no1.p43-64>
11. *Reynolds J.* You can't always get the hours you want: mismatches between actual and preferred work hours in the U.S. // *Social forces*. 2003. Vol. 81. Iss. 4. P. 1171–1199. <https://doi.org/10.1353/sof.2003.0069>
12. *Golden L.* Distinctions between overemployment, overwork, workaholism and heavy work investment // In: *Heavy work investment: its nature, sources, outcomes, and future directions*. Eds. Harpaz I., Snir R. New York: Routledge, 2014. P. 140–170. <https://doi.org/10.4324/9780203380987>
13. *Гимпельсон В., Капелюшников Р.* Нестандартная занятость и российский рынок труда: Препринт. М.: ГУ ВШЭ, 2005. 36 с. EDN: <https://www.elibrary.ru/wentul>. URL: https://www.hse.ru/data/2010/05/04/1216408139/WP3_2005_05.pdf (дата обращения: 18.06.2024)
14. *Тощенко Ж.Т., Анисимов Р.И., Кученкова А.В. и др.* Прекариат: становление нового класса: Монография. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с. EDN: <https://www.elibrary.ru/atvube>
15. *Oaxaca R.L., Sagyndykova G.* The effect of overtime regulations on employment // *IZA World of Labor*. 2020. P. 89. <https://doi.org/10.15185/izawol.89.v2>
16. *Попова Р.И., Токсанбаева М.С.* Нестандартные формы занятости в малом бизнесе // *Народонаселение*. 2018. Т. 21. № 3. С. 68–83. EDN: <https://www.elibrary.ru/vlqarq>. <https://doi.org/10.26653/1561-7785-2018-21-3-05>
17. *Кипервар Е.А., Побиянская А.В.* Влияние продолжительности использования рабочего времени на удовлетворенность трудом // *Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий*. 2023. Т. 12. № 2. С. 83–90. EDN: <https://www.elibrary.ru/yqdhhm>. <https://doi.org/10.24412/2225-8264-2023-2-83-90>
18. *Кученкова А.В.* Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // *Социологические исследования*. 2019. № 9. С. 73–83. EDN: <https://www.elibrary.ru/sboinu>. <https://doi.org/10.31857/S013216250006659-7>
19. *Conen W.* Multiple jobholding in Europe: structure and dynamics // In: *WSI Study*. № 20. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2020. 61 p. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/225443/1/wsi-study-20.pdf> (дата обращения: 18.06.2024)
20. *Sliter M.T., Boyd E.M.* Two (or three) is not equal to one: multiple jobholding as a neglected topic in organizational research // *Journal of organizational behavior*. 2014. Vol. 35. Iss. 7. P. 1042–1046. <https://doi.org/10.1002/job.1944>
21. *Клименко Л.В., Посухова О.Ю.* Гендерные аспекты прекариатизации труда в российском обществе // *Женщина в российском обществе*. 2017. № 1(82). С. 29–40. EDN: <https://www.elibrary.ru/ygsnsz>. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.1.3>
22. *Brough P. Timms C., Chan X.W., Hawkes A., Rasmussen L.* Work–life balance: Definitions, causes, and consequences // In: *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: from macro-level to micro-level evidence*. Ed. *Theorell T.* Cham: Springer, 2020. P. 473–487. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20
23. *Kelliher C., Richardson J., Boiarintseva G.* All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century // *Human resource management journal*. 2019. Vol. 29. Iss. 2. P. 97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215>
24. *Разумова Т.О., Серпухова М.А.* Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья-работа // *Уровень жизни населения регионов России*. 2022. Т. 18. № 4. С. 466–476. EDN: <https://www.elibrary.ru/gaihag>. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.4>

25. Короленко А.В., Калачикова О.Н. «Время на детей»: ресурсные возможности современных родителей // Социальное пространство. 2019. № 5(22). С. 1–15. EDN: <https://elibrary.ru/muhcwp>. <https://doi.org/10.15838/sa.2019.5.22.1>
26. Багирова А.П., Бледнова Н.Д. Совмещение профессионального и родительского труда в оценках уральских женщин: объективные и субъективные барьеры // Женщина в российском обществе. 2021. № 5. С. 150–167. EDN: <https://www.elibrary.ru/rqremu>. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.0.10>
27. Пишняк А.И., Надеждина Е.В. Занятость российских женщин после рождения детей: стимулы и барьеры // Журнал исследований социальной политики. 2020. Т. 18. № 2. С. 221–238. EDN: <https://elibrary.ru/invkir>. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238>
28. Zannella M., De Rose A. Gender differences in the subjective perception of parenting time // Rivista Italiana di economia, demografia e statistica. 2020. Vol. 74. № 2. P. 49–60. URL: http://www.sieds.it/listing/RePEc/journal/2020742P049_060_Zannella.pdf (дата обращения: 02.10.2024)
29. Гурко Т.А. Динамика благополучия отцов и матерей, имеющих несовершеннолетних детей // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9. № 3(35). С. 59–72. EDN: <https://elibrary.ru/rvscgb>. <https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.3.8433>
30. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. The relation between work-family balance and quality of life // Journal of vocational behavior. 2003. Vol. 63. Iss. 3. P. 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Статья поступила в редакцию 05.07.2024; одобрена после рецензирования 28.09.2024; принята к публикации 30.09.2024

Об авторах:

Тонких Наталья Владимировна, кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры экономики труда и управления персоналом; заведующий лабораторией исследований цифровой занятости и организации труда; SPIN-код: 7756-5209, Researcher ID: O-9705-2018, Scopus ID: 57216647690

Камарова Татьяна Александровна, кандидат экономических наук, доцент; доцент кафедры экономики труда и управления персоналом; SPIN-код: 4255-7664, Researcher ID: ABC-9312-2021, Scopus ID 58695264000

Маркова Татьяна Леонидовна, кандидат социологических наук, доцент; доцент кафедры делового иностранного языка; SPIN-код: 9707-1233, Researcher ID: ABC-7152-2021, Scopus ID: 57194570432

Вклад авторов:

Тонких Н. В. – научное руководство и редакция текста; постановка исследовательского вопроса; разработка дизайна и методов исследования; формулировка разделов «Выводы» и «Аннотация».

Камарова Т. А. – подготовка рабочего варианта аналитических материалов по результатам исследования; проведение критического анализа материалов.

Маркова Т. Л. – подготовка разделов «Введение» и «Обзор литературы и исследований»; перевод элементов статьи на английский язык.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

References

1. Popov A.V. The scale and features of spreading various forms of non-standard employment in Russia's entities. *Problems of Territory's Development*. 2021; 25(4):43–62. EDN: <https://www.elibrary.ru/tlzorp>. <https://doi.org/10.15838/ptd.2021.4.114.3> (In Russ.)
2. Pokida A.N., Zybunovskaya N.V., Pokida I.A. Secondary employment of the working population in the modern labor market. *Russian economic developments*. 2023; 30(1):60–67. EDN: <https://www.elibrary.ru/rnsdix>
3. Greenhaus J.H., Beutell N.J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*. 1985; 10(1):76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352> (In Eng.)
4. Kalabikhina I.E. Measuring by time: a new paradigm of socio-demographic policy. *Population*. 2020; 23(2):37–50. EDN: <https://www.elibrary.ru/klwzyk>. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.4> (In Russ.)
5. Shabunova A.A., Leonidova G.V. Work-family balance: assessments of successful working parents. *Population*. 2023; 26(1):123–134. EDN: <https://www.elibrary.ru/pwjwqk>. <https://doi.org/10.19181/population.2023.26.1.10> (In Russ.)

6. Anisimov R.I. Precarious employment in Russia: major indicators and scales of distribution. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2019; (9):64–72. EDN: <https://elibrary.ru/kurvys>. <https://doi.org/10.31857/S013216250006652-0> (In Russ.)
7. Pobiyanskaya A.V., Kipervar E.A., Stuken T.Yu. Working hours structure in terms of duration. *Russian journal of labor economics*. 2022; 9(8):1325–1338. EDN: <https://elibrary.ru/irlkxo>. <https://doi.org/10.18334/et.9.8.114832> (In Russ.)
8. Dvouletý O. Underemployment and overemployment in Central Europe. *Economics and Business Letters*. 2023; 12(2):147–156. <https://doi.org/10.17811/ebl.12.2.2023.147-156> (In Eng.)
9. Hiemer J., Andresen M. When less time is preferred: an analysis of the conceptualization and measurement of overemployment. *Time and Society*. 2020; 29(1):74–102. <https://doi.org/10.1177/0961463X18820736> (In Eng.)
10. Mühl A., Hartner-Tiefenthaler M., Feuchtl S. The implication of overtime for well-being and desired working hours among office workers: the role of temporal flexibility. *Momentum Quarterly*. 2023; 12(1):43–64. <https://doi.org/10.15203/momentumquarterly.vol12.no1.p43-64> (In Eng.)
11. Reynolds J. You can't always get the hours you want: mismatches between actual and preferred work hours in the U.S. *Social forces*. 2003; 81(4):1171–1199. <https://doi.org/10.1353/sof.2003.0069> (In Eng.)
12. Golden L. Distinctions between overemployment, overwork, workaholism and heavy work investment. In: Heavy work investment: its nature, sources, outcomes, and future directions. Eds. Harpaz I., Snir R. New York: Routledge, 2014. P. 140–170. <https://doi.org/10.4324/9780203380987> (In Eng.)
13. Gimpelson V., Kapelyushnikov R. Precarious employment and the Russian labor market: Working Paper. Moscow: Higher School of Economics, 2005. 36 p. EDN: <https://www.elibrary.ru/wentul> (In Russ.)
14. Toshchenko Zh.T., Anisimov R.I., Kuchenkova A.V. et al. Precariat: the emergence of a new class: Monograph. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing, 2020. 400 p. EDN: <https://www.elibrary.ru/atvube> (In Russ.)
15. Oaxaca R.L., Sagyndykova G. The effect of overtime regulations on employment. *IZA World of Labor*. 2020; 89. <https://doi.org/10.15185/izawol.89.v2> (In Eng.)
16. Popova R.I., Toksanbaeva M.S. Non-standard forms of employment in small business. *Population*. 2018; 21(3):68–83. EDN: <https://www.elibrary.ru/vlqapq>. <https://doi.org/10.26653/1561-7785-2018-21-3-05> (In Russ.)
17. Kipervar E.A., Pobiyanskaya A.V. Impact of working hours on job satisfaction. *Herald of Siberian Institute of Business and Information Technologies*. 2023; 12(2):83–90. EDN: <https://www.elibrary.ru/yqdghm>. <https://doi.org/10.24412/2225-8264-2023-2-83-90> (In Russ.)
18. Kuchenkova A.V. Secondary employment in the context of precarization on the Russian labor market. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2019; (9):73–83. EDN: <https://www.elibrary.ru/sboinu>. <https://doi.org/10.31857/S013216250006659-7> (In Russ.)
19. Conen W. Multiple jobholding in Europe: structure and dynamics: In: *WSI Study*. № 20. Düsseldorf: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), 2020. 61 p. URL: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/225443/1/wsi-study-20.pdf> (accessed: 18.06.2024) (In Eng.)
20. Sliter M.T., Boyd E.M. Two (or three) is not equal to one: multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of organizational behavior*. 2014; 35(7):1042–1046. <https://doi.org/10.1002/job.1944> (In Eng.)
21. Klimenko L.V., Posukhova O.Yu. Gender aspects of precarization of labour in Russian society. *Woman in Russian society*. 2017; (1(82)):29–40. EDN: <https://www.elibrary.ru/ygsnsz>. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2017.1.3> (In Russ.)
22. Brough P., Timms C., Chan X.W., Hawkes A., Rasmussen L. Work-life balance: Definitions, causes, and consequences. In: *Handbook of socioeconomic determinants of occupational health: from macro-level to micro-level evidence*. Ed. Theorell T. Cham: Springer, 2020. P. 473–487. https://doi.org/10.1007/978-3-030-31438-5_20 (In Eng.)
23. Kelliher C., Richardson J., Boiarintseva G. All of work? All of life? Reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human resource management journal*. 2019; 29(2):97–112. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12215> (In Eng.)

24. Razumova T.O., Serpukhova M.A. Theoretical and methodological foundations for the formation of the work-life balance indicator. *Living standards of the population in the regions of Russia*. 2022; 18(4):466–476. EDN: <https://www.elibrary.ru/gaihag>. <https://doi.org/10.19181/lspr.2022.18.4.4> (In Russ.)
25. Korolenko A.V., Kalachikova O.N. "Time for children": modern parents' resource opportunities. *Social Area*. 2019; (5(22)):1–15. EDN: <https://elibrary.ru/muhcwp>. <https://doi.org/10.15838/sa.2019.5.22.1> (In Russ.)
26. Bagirova A.P., Blednova N.D. Combination of professional and parental labor in assessments of Ural women: objective and subjective barriers. *Woman in Russian society*. 2021; (S):150–167. EDN: <https://www.elibrary.ru/rqremu>. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2021.0.10> (In Russ.)
27. Pishnyak A., Nadezhkina E. Employment of Russian women after childbirth: incentives and barriers. *The Journal of Social Policy Studies*. 2020; 18(2):221–238. EDN: <https://elibrary.ru/invkir>. <https://doi.org/10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238> (In Russ.)
28. Zannella M., De Rose A. Gender differences in the subjective perception of parenting time. *The Italian Journal of Economic, Demographic and Statistical Studies*. 2020; 74(2):49–60. URL: http://www.sieds.it/listing/RePEc/journl/2020742P049_060_Zannella.pdf (accessed: 02.10.2024) (In Eng.)
29. Gurko T.A. Dynamics of well-being of fathers and mothers with minor children. *Sociological science and social practice*. 2021; 9(3(35)):59–72. EDN: <https://elibrary.ru/rvscgb>. <https://doi.org/10.19181/snsp.2021.9.3.8433> (In Russ.)
30. Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*. 2003; 63(3):510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8) (In Eng.)

The article was submitted 05.07.2024; approved after reviewing 28.09.2024; accepted for publication 30.09.2024

About the authors:

Natalia V. Tonkikh, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor; Associate Professor of the Department of Labor Economics and Human Resources Management; Head of the Laboratory for Digital Employment and Labor Organization Research; SPIN: 7756-5209, Researcher ID: O-9705-2018, Scopus ID: 57216647690

Tatiana A. Kamarova, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor; Associate Professor of the Department of Labor Economics and Human Resources Management; SPIN: 4255-7664, Researcher ID: ABC-9312-2021, Scopus ID 58695264000

Tatyana L. Markova, Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor; Associate Professor of the Business Foreign Language Department; SPIN: 9707-1233, Researcher ID: ABC-7152-2021, Scopus ID: 57194570432

Contribution of the authors:

Tonkikh N. V. – scientific supervision and editing of the text; formulation of the research question; development of research design and methods; wording of the "Conclusions and Relevance" and "Abstract" sections.

Kamarova T. A. – preparation of the working version of analytical materials based on the research results; conducting a critical analysis of materials.

Markova T. L. – preparation of sections "Introduction" and "Literature review"; translation of the article elements.

All authors have read and approved the final manuscript.