

БАЛАНС СЕМЬЯ-РАБОТА КАК КРИТЕРИЙ ДОСТОЙНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ*

Разумова Татьяна Олеговна
Доктор экономических наук, профессор
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Серпухова Мария Александровна
Ассистент
МГУ имени М.В. Ломоносова,
Экономический факультет
(г. Москва, Россия)

Аннотация

В современных условиях вопросы достижения баланса между семейными обязательствами и рабочими функциями приобретают всё большую актуальность. Такое равновесие между двумя важными сферами жизнедеятельности человека может быть достигнуто только при реализации основных положений концепции достойного труда в России, а в условиях вынужденного массового перехода в режим удалённой работы подвержено серьёзным рискам. Цель исследования заключается в выявлении ключевых проблемных аспектов совмещения семейных функций и трудовой деятельности работников в контексте поиска баланса между данными категориями, через призму критериев достойного труда и достижения целей устойчивого развития. Для достижения заявленной цели данной работы, авторами были проанализированы ключевые индикаторы концепции достойного труда в России, а также проведено авторское исследование баланса семья-работа, которое позволило сформулировать портрет занятого, успешно совмещающего рабочие и семейные функции.

Ключевые слова: достойный труд, баланс семья-работа, семейные обязательства, работа, трудовая деятельность.

JEL коды: J 220, J 290.

* Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект 18-010-00686.

Разумова Т.О., e-mail: tatiana.razumowa@yandex.com

Серпухова М.А., e-mail: mserpuhova@gmail.com

Введение

В современных социально-экономических условиях все большую актуальность приобретают вопросы достижения равновесия между исполнением индивидом своих семейных и рабочих функций. В гармоничном развитии личности, самореализации индивида и как высокоэффективного и мотивированного работника, и как счастливого семьянина, заинтересовано не только современное социально-ориентированное общество, но и социально ответственный работодатель, а также, разумеется, сам человек.

С одной стороны, обществу необходимо воспроизводство населения, что в настоящее время непосредственно ассоциируется с ключевой ролью семейных отношений в жизни человека. Вступление в брак, рождение и воспитание детей – это социально-демографические процессы, которые во многом предопределяются экономическими (материальное положение супругов, достаток в семье, наличие постоянного источника дохода и пр.), социальными (социальные пособия, состояние здоровья, доступность медицинской помощи, учреждений дошкольного воспитания, и пр.), институциональными (традиции, обычаи, нормы поведения, этические ценности и пр.) факторами. С другой стороны, экономический прогресс требует от граждан участия в трудовой деятельности, современное состояние развития цивилизации, предполагает определенное разделение труда, сформирована система общего образования и профессиональной подготовки, позволяющая гражданам трудоспособного возраста вступать на рынок труда в качестве специалистов, обладающих востребованными компетенциями и получающих вознаграждение за свою работу в виде трудового дохода. Таким образом, в формировании баланса семья-работа заинтересовано общество. Не случайно достижение этого баланса позиционируется в качестве одного из критериев достойного труда, разработанных Международной организацией труда (МОТ).

Работник, имеющий семью, а потому заинтересованный в стабильной занятости и гарантированном доходе, проявляющий трудолюбие, дисциплинированность и ответственность по отношению к работе, представляет собой наиболее привлекательный типаж для современного работодателя. Трудоголизм работников, не имеющих других ценностей в жизни, кроме работы, выражающийся в сверхинтенсивной или сверхнормативной занятости работой, представляет опасность и для самого работника, и для работодателя, и для окружающих, так как чреват физическими и психологическими перегрузками, а в конечном счете профессиональным выгоранием. Не удивительно, что, формируя привлекательный бренд работодателя, современные компании особое внимание уделяют лицам с семейными обязанностями, предоставляя работникам материальную поддержку при вступлении в брак, решении квартирных вопросов, рождении детей, создавая благоприятные условия для поддержки семейного отдыха и медицинского обслуживания.

Вместе с тем, все вышесказанное справедливо с позиций социального развития и социальной ответственности, однако в реальной весьма противоречивой действительности на пути достижения баланса семья-работа возникает немало препятствий, и эта проблема еще далека от своего успешного решения. В текущей ситуации, когда распространение вируса Covid-19 привело к вынужденному переходу большинства занятых в режим удаленной работы из дома, баланс семья-работа приобретает особую актуальность и предопределяет важность изучения его теоретических основ.

Исторические и методологические основы исследования баланса семья-работа

«Труд» и «трудовая деятельность», как одна из категорий баланса, рассматривается учеными в период античности как занятие, которое является недостойным для свободных людей, их удел – праздность и развлечения, а трудиться должны рабы, причем работа представляет собой тяжелейшую физическую нагрузку, приводящую к ранней смерти. Смена идеологии происходит с активным распространением христианства, когда занятие трудовой деятельностью считается одним из способов приближения к Богу и является чрезвычайно важным. Труд в период средневековья становится средством выживания людей и условием повышения качества жизни в целом, а также обуславливает активное развитие разделения труда. Так, в экономической теории выдвигается идея о том, что «заработная плата за труд поощряет трудолюбие», а «собственный интерес человека заставляет его искать выгодного и избегать невыгодного занятия» (Смит, 1993). Активное развитие производственных технологий в XIX веке позволило повысить производительность труда, а также послужило стимулом для формирования нематериальных ценностей трудовой деятельности для работников. Однако в этих же условиях начало усиливаться социальное недовольство, что стало стимулом для создания в 1919 году Международной организации труда, целью которой является создание равных прав и возможностей на рынке труда для различных категорий работников. Важно отметить, что нормативно-правовые основы современных социально-трудовых отношений в России характеризуются преемственностью международных трудовых стандартов, заложенных в Конвенциях и Рекомендациях МОТ, и находят отражение в таких документах, как Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) и Закон о занятости населения РФ.

Проблемы, связанные с изучением понятия «семья», были предметом интересов многих ученых. Так, еще Платоном рассматривалось понятие «институт брака», который, по мнению ученого, может существовать только в рамках регулирования со стороны государства через законы. С точки зрения Аристотеля основной функцией семьи является удовлетворение повседневных навыков ее участников. Определение семьи как договора «мужчины и женщины о совместной жизни» (Гоббс, 1964), с целью «пожизненного обладания половыми свойствами друг друга» (Кант, 2007) представлено в работах таких ученых как Т.Гоббс и И.Кант. Отношения между мужчиной и женщиной, по мнению Гегеля, могут считаться семейными только в том случае, если существуют еще и высокие моральные и нравственные ценности. Гегель, 1971). В рамках марксистской философии в основе института брака лежат как биологические функции индивидов, так и социальные, формируемые под влиянием трудовой деятельности при одновременной обратной отдаче в создании общественного продукта. Существенные изменения отношения к ценностям семьи произошли в XX веке, когда на смену отношениями, основанным прежде всего на православных ценностях и патриархате, приходит «нуклеарная детоцентрическая семья» (Бим-Бад, Гавров, 2010). В современной России основным нормативным актом, регламентирующим взаимоотношения внутри семьи, является Семейный Кодекс РФ (СК РФ).

Вопросы достижения баланса между семьей и работой активно начали изучаться еще в XX веке. Концепции и теории, объясняющие взаимосвязи между работой и семьей, возникли в экономической науке на основе эмпирических исследований таких авторов как Blood, Wolfe,

Lambert, Piotrkowsk, Barnett, Baruch, Greenhaus, Clark, Belsky, Perry, Jenkins, Crouter, Kelly, Voydanoff и др. Систематизация существующих подходов к определению баланса представлена в табл. 1.

Таблица 1.

Подходы к определению баланса семья-работа¹

Теория	Содержание	Авторы
Сегментации	Работа и реализация семейных обязанностей не связаны друг с другом	(Blood, Wolfe, 1960)
Компенсационная	Отсутствие успешного развития на работе компенсируется большей реализацией индивида в семье, и наоборот	(Lambert, 1990; Piotrkowski, 1997)
Интеграции	Выполнение семейных и рабочих функций настолько тесно пересекается, как, например, среди работников семейных предприятий, что разграничить их не представляется возможным	(Lambert, 1990)
Ролей	Баланс – это разность между вознаграждением за труд и беспокойностью, связанной с исполнением семейных ролей	(Barnett, Baruch, 1985)
Конфликтов	Изучение баланса через идею о конфликтности сторон, когда возникают высокие требования к исполнению своих обязательств	(Greenhaus, Beutell, 1985)
Границ	Создание гибких границ между изучаемыми категориями	(Clark, 2000)
Побочного эффекта	Каждая из сфер может влиять друг на друга	(Belsky, Perry-Jenkins, Crouter, 1985; Kelly, Voydanoff, 1985)

Среди представленных теорий широкое распространение в последнее время приобретает теория побочного эффекта, в рамках которой доказано, что каждая из сфер может влиять друг на друга: с одной стороны, удовлетворение и достижение в одной области благоприятно может сказываться на другой роли, с другой – проблемы в трудовой деятельности могут приводить к негативным последствиям в семье, и наоборот, что особенно актуально в современных условиях вынужденной удаленной работы², когда реализация рабочих и семейных функций происходит в рамках одного жилого пространства. Важно отметить, что отсутствие баланса между данными категориями приводит к низкой производительности труда, нервной и физической перегруженности работника, нарушению нормальных отношений членов семьи, а его наличие приносит дополнительные выгоды работодателю, формирует большую удовлетворенность работой и качеством жизни самим работником.

Баланс семья-работа и достойный труд: современное состояние

Одной из наиболее значимых концепций, реализуемых в современных условиях на российском рынке труда, является концепция достойного труда, разработанная в 1999 году МОТ.

¹ Источник: разработка авторов.

² Как это произошло весной 2020 года, когда в одночасье в массовом масштабе был осуществлен принудительный переход на удаленную работу в условиях пандемии.

Достойным считается стабильный и гарантированный труд, который осуществляется в благоприятных, безопасных условиях, при соблюдении стандартов установленной продолжительности рабочего времени, официально оформлен и социально защищен. Достойный труд приносит работнику достойный заработок, предполагает социальное и гендерное равенство. Особое внимание уделяется достойной занятости такой социально уязвимой группе населения, как молодежь, под контролем находится показатель NEET (доля молодежи, не учащейся, не работающей, не получающей профессиональную подготовку). Реализация основных принципов данной концепции в нашей стране, по мнению авторов, невозможна без создания условий для баланса между семейными обязанностями и трудовой деятельностью занятого населения страны.

Мониторинг реализации концепции достойного труда в РФ проводится с помощью индикаторов, разработанных Федеральной службой государственной статистики РФ (Росстат). Для определения основных условий для баланса между семьей и работой авторами были проанализированы ключевые показатели, определяющие достойный труд в России во взаимосвязи с наличием семейных обязательств у индивидов.

Основными показателями, характеризующими степень реализации достойного труда, являются занятость и безработица. Так, было выявлено, что среди занятого и безработного населения в период с 2010 по 2017 годы, большая часть индивидов состоит в брачных отношениях. Анализ показателя уровня молодежной безработицы выявил, что доля лиц, которые не учатся и не работают, в возрасте до 24 лет, состоящих в браке, стабильно снижается на протяжении с 2010 по 2018 годы. Весьма вероятно, для большинства представителей данной категории совмещение трудовых и семейных обязанностей представляется процессом достаточно сложным. Если в целом наблюдается такое явление, как откладывание молодыми людьми вступления в брак на более поздние периоды по сравнению с тем, в каком возрасте вступали в брак их родители, то для молодых людей, не определившихся с учебой или работой, создание семьи маловероятно еще и по экономическим обстоятельствам. В качестве одного из индикаторов концепции достойного труда выделяется отдельная категория лиц – работающие бедные, среди которых в 2017 году более 81% имели детей в возрасте до 18 лет. Гендерные различия на рынке труда были выявлены при анализе таких индикаторов, как продолжительность рабочего времени и разрыв в заработной плате. Так, в 2017 году мужчины на 25,3 % получали заработную плату больше, чем женщины на тех же позициях, при этом среди мужчин более 5% имеют переработки, тогда как среди женщин данный показатель составляет около 2% (Разумова, Серпухова, 2020).

Таким образом, в современных условиях достижение баланса между семейными и рабочими функциями является актуальным для большинства участников рынка труда в целом, а также для реализации концепции достойного труда, в частности.

Для определения субъективной оценки баланса индивидов в условиях введения удаленной работы, в период с декабря 2019 года по май 2020 года авторами был проведен опрос занятого населения (244 респондента в конечной выборке), имеющих на протяжении данного периода рабочие и семейные обязательства. Среди респондентов более 52% составили женщины и более 47% мужчин, средний возраст опрошенных – 36 лет. Размер заработной платы

большинства опрошенных находится в интервале от 50 до 150 тысяч рублей, более 71% – работают полный рабочий день. Анализ данных о семейном положении и количестве детей респондентов показал, что около 64% состоят в браке, а более 52% имеют детей (Разумова, Алёшина, Серпухова, 2020).

Распределение субъективных оценок баланса индивидов общее и по полу представлено на рисунке, где 1 – наихудший уровень баланса в жизни, 5 – идеальный баланс соотношения семьи и работы (рис. 1).

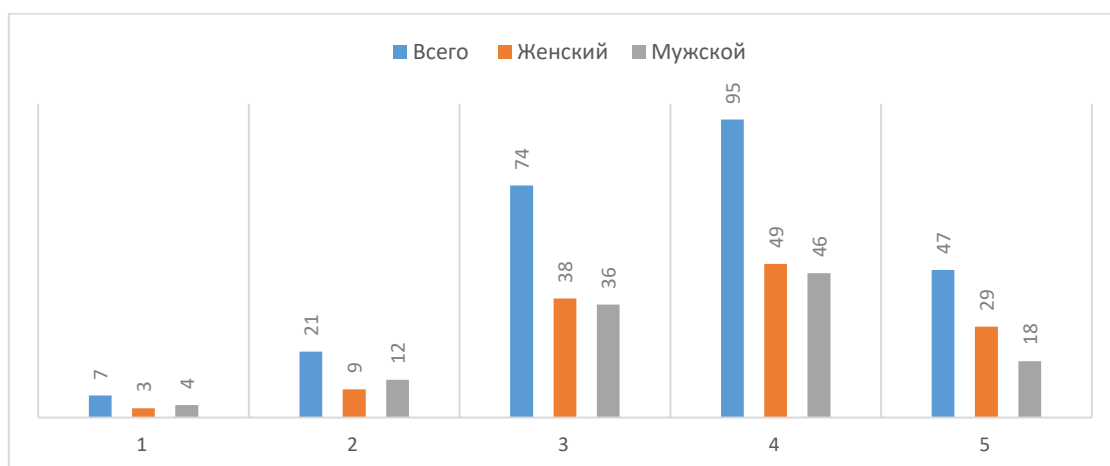


Рисунок 1. Распределение субъективных оценок баланса индивидов по полу³

Так, большинство опрошенных определяют свой уровень баланса на 3 и 4 уровнях, что составляет около 70% респондентов, при этом более 20% считают, что баланс семья-работа является идеальным. Анализ гендерных особенностей показал, что количество женщин, оценивших равновесие в своей жизни на высших уровнях (4 и 5) на 5,5% больше, чем мужчин – 60,9% и 55,2% соответственно.

Оценка уровня баланса семья-работа в зависимости от возраста представлена на рисунке 2.

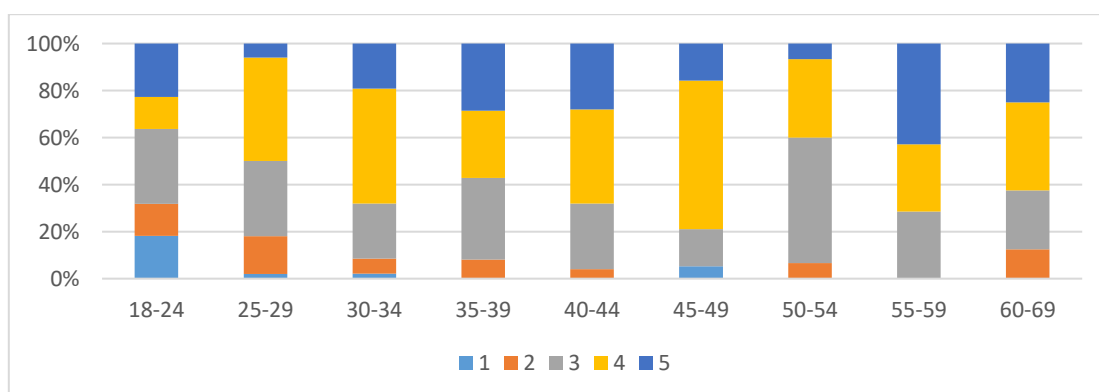


Рисунок 2. Оценка уровня баланса семья-работа в зависимости от возраста респондентов⁴

³ Источник: результаты авторского исследования

⁴ Источник: результаты авторского исследования

Полученные результаты свидетельствуют о том, что наибольшая доля тех, кто оценивает свой баланс как совершенно неудовлетворительный (уровень 1) – это респонденты в возрасте от 18 до 24 лет, а также лица в возрасте от 45 до 49 лет. Более 79% и 71% опрошенных в возрастных группах 45–49 года и 55–59 лет оценивают баланс между работой и семьёй на 4 и 5 уровнях.

Баланс семья-работа зависит от условий оплачиваемой трудовой деятельности индивида, а также от состава его семьи. Так, в рамках данной работы, в качестве показателей, характеризующих занятость, были выделены заработная плата и количество рабочих часов, а основные характеристики семьи представлены данными о количестве детей и состоянии в брачных отношениях.

Анализ субъективной оценки уровня баланса между работой и семьёй в зависимости от заработной платы, которую получают работники, показал, что занятые, чья заработная плата составляет от 50 до 100 тыс. рублей в месяц, наиболее удовлетворены состоянием равновесия в своей жизни (уровень 4 и 5). Среди тех, кто оценивает баланс семья-работа на самом низком уровне 1, наибольшая доля работников, получающих менее 20 тыс. рублей. Данные респондентов о продолжительности рабочей недели свидетельствуют о том, что наибольшая доля лиц (42%), оценивших свой баланс на уровне 5 – это работающие от 30 до 40 часов в неделю. Среди большинства занятых соотношение работы и семейной жизни расположены на уровнях 4 и 3, что свидетельствует об общей удовлетворённости балансом, но также и о наличии резервов в его достижении.

В рамках данного исследования, большинство респондентов (63,9%) состояли в зарегистрированном браке, а еще 31,6% – разведены или никогда не вступали в брак. Среди все категорий опрошенных наибольшая доля оценила свой баланс на уровне 4. Важно отметить, что наивысшая степень удовлетворённости балансом семья-работа (уровень 5) наблюдается у лиц, состоящих в браке – 21%. Данные о количестве детей респондентов показывают, что практически во всех семьях с детьми наблюдается высокий уровень баланса изучаемых жизненных сфер среди занятых родителей, также, как и у лиц, не имеющих детей вовсе.

Реализация концепции достойного труда в нашей стране предопределяет важность исследования ключевых параметров занятости работников с семейными обязательствами, которые позволяют им достигать баланса в вопросах семья-работа. Так, для формирования портрета наиболее сбалансированного работника были проанализированы данные о сфере деятельности респондентов, наиболее удовлетворённых балансом семья-работа.

Таблица 2.

Сфера деятельности респондентов с наилучшим балансом семья-работа⁵

Сфера деятельности	Распределение респондентов	
Научная деятельность, образование	40	28,2%
Металлургия	27	19,0%
Финансовая деятельность	15	10,6%

⁵ Источник: результаты авторского исследования

Сфера деятельности	Распределение респондентов	
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования, Гостиницы и рестораны, Транспорт и связь	12	8,5%
ИТ, телефония	11	7,7%
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	8	5,6%
Добыча полезных ископаемых	7	4,9%
Строительство	5	3,5%
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	4	2,8%
HR	4	2,8%
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	3	2,1%
Консалтинг	3	2,1%
Другое	3	2,1%
Всего	142	100,0%

Так, результаты опроса показывают, что среди работников, которым удаётся достичь баланса семья-работа, более 28,2% составляют лица, занятые в научной деятельности и образовании, 19% – работают в металлургии, а 10,6% – заняты в финансовой сфере деятельности. Полученный результат, может быть обусловлен тем, что «в современных условиях работникам в сфере науки и образования предоставляется возможность для формирования графика работы в соответствии с личными предпочтениями, что положительно сказывается на возможностях достижения баланса между изучаемыми категориями» (Золотина, Серпухова, 2020).

Анализ данных об уровнях занимаемых должностей среди респондентов с наилучшим балансом семья-работа показал, что большинство сбалансированных работников (более 53%) заняты в качестве наёмных работников (специалиста высшего уровня квалификации), а 19,7% и 19% составляют наёмные работники руководители и специалисты среднего уровня квалификации, соответственно. При этом, до введения режима вынужденной удалённой работы, более 82% наиболее сбалансированных работников осуществляли свою трудовую деятельность в организации или на предприятии, 11% – не имели фиксированного рабочего места, 7% – работали из дома (рис. 3).



Рисунок 3. Распределение респондентов с наилучшим балансом семья-работа в зависимости от места работы⁶

⁶ Источник: результаты авторского исследования

Одним из важных факторов, оказывающих влияние на успешность достижения баланса семья-работа, является эффективное распределение времени, которое непосредственно зависит от графика работы респондентов. Среди всех лиц, которые высоко оценивают баланс между семейной и рабочей деятельностью, большинство (64,8%) заняты на условиях полного рабочего дня, 33,1% – выполняют свою деятельность в режиме гибкого рабочего дня, а еще 2% трудятся неполный рабочий день или неделю. Данные о реальной продолжительности рабочей недели свидетельствуют о том, что среди данной категории занятых, 45,8% работают от 40 до 50 часов в неделю, 28,2% имеют 30-40 рабочих часов в неделю, а 15,5% опрошенных – более 50 часов в неделю.

Степень удовлетворённости балансом семья-работа также во многом зависит от размера заработной платы работника (рис. 4).

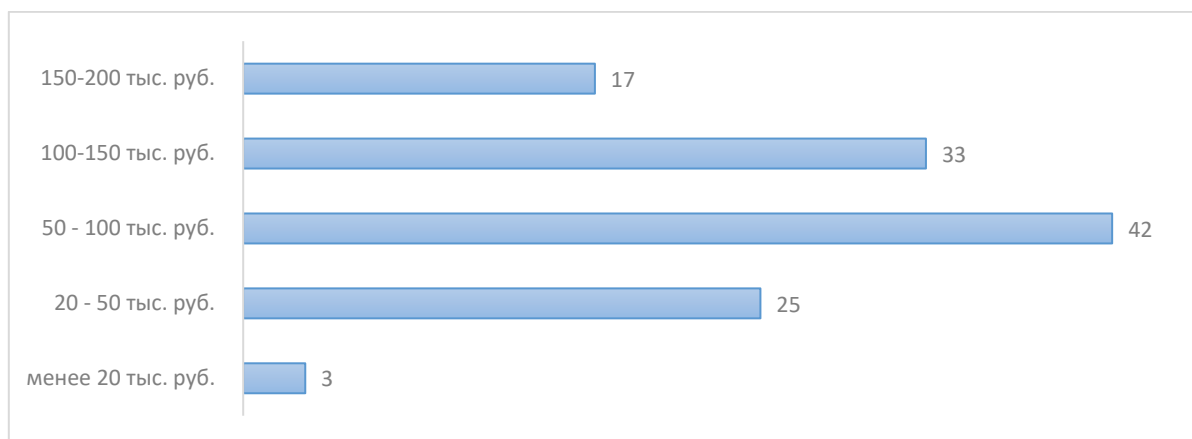


Рисунок 4. Распределение респондентов с наилучшим балансом семья-работа в зависимости от размера заработной платы⁷

Представленные данные свидетельствуют о том, что 29,6% респондентов, которым успешно удаётся совмещать работу, учёбу и семью, составляют занятые с заработной платой в размере от 50 до 100 тыс. рублей, 23,2% получают от 100 до 150 тыс. рублей в месяц, а более 17% опрошенных – 20–50 тыс. рублей в месяц. Таким образом, можно считать, что оптимальная заработная плата для сотрудника современной компании, которая позволяет иметь баланс жизненных сфер, должна быть в диапазоне от 50 до 150 тыс. рублей в месяц (Золотина, Серпухова, 2020).

Таким образом, работники, достигающие баланса семья-работа, имеют работу по найму (преимущественно, специалист высшего уровня квалификации) на предприятии или в организации, при этом с повышением уровня занимаемой должности растёт и удовлетворённость балансом между работой и семьёй. Большинство сбалансированных работников заняты в науке и образовании на условиях полной рабочей недели, а оптимальная заработная плата для сотрудника современной компании, которая позволяет иметь баланс жизненных сфер, составляет, по данным нашего опроса, от 50 до 150 тыс. рублей в месяц.

⁷ Источник: результаты авторского исследования

Созданию благоприятных условий для достижения баланса по мнению респондентов могло бы способствовать: близкое расположение работы от дома, наличие возможностей для «гибкого» рабочего места и графика работы, возможность бесконфликтного больничного и выбора дней отпуска, а также введение ограничений на работу (звонки по телефону, взаимодействие по почте и т.д.) во внерабочее время.

Заключение

Результаты проведенного исследования раскрывают параметры трудовой жизни, влияющие на достижение людьми, состоящими в браке, баланса семья-работа. Ограниченная численность респондентов, разумеется, не позволяет распространить полученные результаты на генеральную совокупность российских граждан. Вместе с тем, исследование позволило выявить определенные закономерности, которые приближают респондентов к достижению искомого баланса (состояние в браке, размер заработной платы, продолжительность рабочего времени). Особое значение мы придаем тем факторам, которые, по мнению респондентов, способствуют достижению баланса семья-работа (близкое расстояние от дома до работы, возможность гибкого графика работы). Нельзя не отметить и то, что респонденты в качестве желательных отмечали факторы, которые предусмотрены российским законодательством (предоставление больничных по уходу за ребенком, отпуска родителям в удобное для семейного отдыха время), что свидетельствует о том, что в современных реалиях права работников с семейными обязанностями реализуются далеко не всегда, а при угрозе безработицы могут остаться нереализованными.

Все вышесказанное свидетельствует о том, что исследования достижения баланса семья-работа в современной России необходимо продолжать, расширяя масштабы и углубляя представления о факторах, определяющих данный баланс. В частности представляется важным включить в будущие исследования анализ распределения времени занятости в домашнем хозяйстве и времени досуга, характер этой занятости, выявление того, в какой мере труд в домашнем хозяйстве и различные формы семейного или индивидуального досуга приносят удовлетворение и позволяют создать и укрепить семейные отношения. Определение данных факторов может способствовать концентрации ресурсов на тех направлениях деятельности государства и работодателей, которые будут способствовать продвижению нашей страны к достижению гражданами баланса семья-работа.

Список литературы

Бим-Бад Б.М., Гавров С.Н. Модернизация институтов семьи: Макросоциологический, экономический, антрополого-педагогический анализ. М.: Интеллектуальная книга – Новый хронограф, 2010. 352 с.

Гегель. Философская пропедевтика // Гегель. Работы разных лет: в 2 т. – М.: Мысль, 1971. Т. 2. С.68.

Гоббс Т. Основы философии // Гоббс Т. Избранные произведения: в 2 т. М.: Мысль, 1964. Т. 1. С. 352.

Золотина О. А., Серпухова М. А. Баланс жизненных сфер при получении профессионального образования в сфере экономики // *Экономика и управление*. 2020. Т. 26. № 8. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-8-806-815>

Кант И. Метафизика нравов: в 2 ч. / пер. с нем., примеч. С.Я. Шейнман-Топшейн и Ц.Г. Арзаканьяна; вступ. ст. М.М. Филлипова; примеч. А.А. Тахо-Годи. М.: Мир книги, литература, 2007. С. 129.

Разумова Т.О., Алешина А.Б., Серпухова М.А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // *Уровень жизни населения регионов России*. 2020. Т. 16. № 3. С. 24–37.

Разумова Т.О., Серпухова М.А. Баланс «семья-работа» в системе управления социально-трудовыми отношениями: вопросы теории и практики // *Проблемы теории и практики управления*. 2020. № 5. С. 15–25.

Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. // *Антология экономической классики: в 2-х т. М.: Эконов*, 1993.

Barnett R., Baruch G. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress / *J PersSoc Psychology*, Vol. 49, 135–145.

Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter A. (1985). The work-family interface and marital change across the transition of parenthood // *Journal of family issues*, vol. 6, 205–220.

Blood R. O., Wolfe D. M. *Husbands and Wives*. New York: Free Press, 1960. 293 p.

Clark S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance, A new theory of work/family balance. *Human Relations*, Vol. 53, 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001.

Greenhaus J.H., Beutell N.J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1. 76–88.

Kelly R., Voydanoff P. (1985). Work/family role strain among employed parents // *Family Relations*, vol. 32, 367–374.

Lambert S. Processes linking work and family. A critical review and research agenda // *Human relations*. 1990. vol. 43, Pg. 239–257.

Piotrkowski C. S. *Work and the Family System: A Naturalistic Study of Working-Class and Lower-Middle-Class Families*. New York: The Free Press; 1979. 337 p.

WORK-LIFE BALANCE AS A CRITERION FOR DECENT LABOR RELATIONS

Tatyana O. Razumova

*Doctor of Economics, Professor
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Maria A. Serpukhova

*Assistant Professor
Lomonosov Moscow State University,
Faculty of Economics
(Moscow, Russia)*

Abstract

In modern conditions, the issues of achieving a balance between family obligations and work functions are becoming increasingly relevant. Such a balance between two important spheres of human activity can be achieved only if the main provisions of the concept of decent work are implemented in Russia, and in the conditions of forced mass transition to remote work, it is subject to serious risks. The purpose of the study is to identify the key problematic aspects of combining family functions and work activities of employees in the context of finding a balance between these categories, through the prism of criteria for decent work and achieving sustainable development Goals. To achieve the stated goal of this work, the authors analyzed the key indicators of the concept of decent work in Russia, as well as conducted an author's study of the family-work balance, which allowed us to formulate a portrait of an employed person who successfully combines work and family functions.

Key words: decent work, family-work balance, family obligations, work, work activity.

JEL codes: J 220, J 290.

References

Bim-Bad B.M., Gavrov S.N. Modernizatsiya institutov sem'i: Makrosotsiologicheskii, ekonomicheskii, antropologo-pedagogicheskii analiz. M.: Intellektual'naya kniga – Novyy khronograf, 2010. 352 P.

Gegel. *Filosofskaya Propedeutika* //Gegel. *Raboty Raznykh let: v 2 t.* - M.: Mysl, 1971. T.2.- P. 68

Gobbs T. *Osnovy filosofii* // Gobbs T. *Izbrannye proizvedeniya: v 2 t.* M.: Mysl', 1964. V. 1. P. 352.

Zolotina O. A., Serpukhova M. A. *Balans zhiznennykh sfer pri poluchenii professio-nal'nogo obrazovaniya v sfere ekonomiki* // *Ekonomika i upravlenie.* 2020. V. 26. No 8. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-8-806-815>

Kant I. *Metafizika нравов: v 2 ch.* / per. s nem., primech. S.Ya. Sheynman-Topsheyn i Ts.G. Arzakan'yana; vstup. st. M.M. Fillipova; primech. A.A. Takho-Godi. M.: Mir knigi, literatura, 2007. P. 129.

Razumova T.O., Aleshina A.B., Serpukhova M.A. *Balans sem'ya-rabota v usloviyakh izmeneniy kachestva trudovoy zhizni* // *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii.* 2020. V. 16. № 3. P. 24–37.

Razumova T.O., Serpukhova M.A. *Balans «sem'ya-rabota» v sisteme upravleniya sotsi-al'no-trudovymi otnosheniyami: voprosy teorii i praktiki* // *Problemy teorii i praktiki upravleniya.* 2020. № 5. P. 15–25.

Smit A. *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov* // *Antologiya ekonomicheskoy klassiki: v 2-kh t.* M.: Ekonom, 1993.

Barnett R., Baruch G. (1985). *Women's involvement in multiple roles and psychological distress* / *J PersSoc Psychology*, Vol. 49, 135–145.

Belsky J., Perry-Jenkins M., Crouter A. (1985). *The work-family interface and marital change across the transition of parenthood* // *Journal of family issues*, vol. 6, 205–220.

Blood R. O., Wolfe D. M. *Husbands and Wives.* New York: Free Press, 1960. 293 p.

Clark S. (2000). *Work/family border theory: A new theory of work/family balance, A new theory of work/family balance.* *Human Relations*, Vol. 53, 747–770. DOI: 10.1177/0018726700536001

Greenhaus J.H., Beutell N.J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles.* *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1. 76–88.

Kelly R., Voydanoff P. (1985). *Work/family role strain among employed parents* // *Family Relations*, vol. 32, 367–374.

Lambert S. *Processes linking work and family. A critical review and research agenda* // *Human relations.* 1990. vol. 43, Pg. 239–257.

Piotrkowski C. S. *Work and the Family System: A Naturalistic Study of Working-Class and Lower-Middle-Class Families.* New York: The Free Press; 1979. 337 p.