

DOI: 10.15838/esc.2025.6.102.9

УДК 331.103, ББК 65.24

© Черных Е.С., Коровкина Н.В., Леонидова Г.В.

Неформальная занятость: проблемы баланса «работа — личная жизнь»



Екатерина Алексеевна ЧЕРНЫХ

Институт экономики РАН

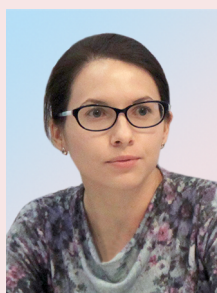
Москва, Российская Федерация

Уфимский университет науки и технологий

Уфа, Российская Федерация

e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com

ORCID: 0000-0002-6970-487X; ResearcherID: AAF-7310-2021



Наталья Владимировна КОРОВКИНА

Уфимский университет науки и технологий

Уфа, Российская Федерация

e-mail: korovkina-natalya@list.ru

ORCID: 0000-0003-1716-109X; ResearcherID: AAN-4937-2021



Галина Валентиновна ЛЕОНИДОВА

Вологодский научный центр Российской академии наук

Вологда, Российская Федерация

Уфимский университет науки и технологий

Уфа, Российская Федерация

e-mail: galinaleonidova@mail.ru

ORCID: 0000-0003-0361-2099; ResearcherID: I-7139-2016

Для цитирования: Черных Е.С., Коровкина Н.В., Леонидова Г.В. (2025). Неформальная занятость: проблемы баланса «работа — личная жизнь» // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. Т. 18. № 6. С. 194–210. DOI: 10.15838/esc.2025.6.102.9

For citation: Chernykh E.S., Korovkina N.V., Leonidova G.V. (2025). Informal employment: Problems of work-life balance. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 18(6), 194–210. DOI: 10.15838/esc.2025.6.102.9

Аннотация. Исследование посвящено анализу влияния свободного графика работы на удовлетворенность и поведенческие стратегии платформенных работников, имеющих несовершеннолетних детей, с целью выявления преимуществ и рисков такой формы занятости для достижения баланса между работой и личной/семейной жизнью. Актуальность исследования обусловлена изменениями в структуре занятости, связанными с развитием цифровой экономики и ростом популярности платформенной занятости, подавляющая часть работников которой, несмотря на наличие регистрации в качестве самозанятых, являются неформальными. Основная идея заключается в том, что свободный график может способствовать улучшению баланса, но также несет риски самоэксплуатации и систематического нарушения границ между работой и личной жизнью. Исследование основано на качественных фокусированных интервью платформенных работников с детьми с использованием программ видеоконференции. Эмпирические данные выявляют парадокс гибкости этой формы занятости. Свободный график позволяет работникам самостоятельно регулировать объем занятости, но, согласно теории границ, эта автономия приводит к систематическому нарушению сегментации сфер жизни. Постоянное давление, связанное с необходимостью мониторинга заказов и поддержания репутационного капитала, стимулирует самоэксплуатацию, проявляющуюся в работе в нестандартное время (поздние часы, выходные) и даже в состоянии болезни, что провоцирует семейные конфликты и феномен «всегда на работе». Выявлена гендерная дифференциация в подходах к организации оптимального графика работы, отражающая гендерный контракт: женщины используют гибкость для сокращения оплачиваемых часов в пользу домашних обязанностей, тогда как мужчины, несущие финансовую ответственность, интенсифицируют свой труд. С позиции теории рационального выбора работники предпочитают высокий уровень автономии (возможность самостоятельно регулировать время и подстраивать его под семейные нужды) институциональной стабильности традиционного найма, считая стандартный график «рабством». Предложены возможные стратегии для минимизации рисков и улучшения условий труда для платформенных работников.

Ключевые слова: стандартный график, гибкий график, баланс «работа — личная жизнь», платформенная занятость, теория границ, рациональный выбор, гендерный контракт.

Благодарность

Статья выполнена при поддержке РНФ, проект № 23-18-00775 «Неформальная занятость в регионах России: социальные риски и возможности».

Введение

Человек распределяет свое время между различными видами деятельности, стремясь достичь как личных, так и общественных целей. Существуют определенные стандарты распределения рабочего и свободного времени, такие как продолжительность рабочего дня и перерывы для восстановления. Эти нормы были разработаны в условиях массового промышленного производства, когда большинство работников трудилось полный рабочий день, что позволяло эффективно использовать производственные мощности (Разумова, Серпухова, 2022). Переход к новому технологическому укладу, сопровождающийся изменениями в технологиях, цифровизацией, внедрением искусственного интеллекта, сдвигами в отраслевой структуре занятости, изменениями требований к работникам, влияет на распределение времени

между работой и другими видами деятельности. Увеличивается продолжительность обучения и профессиональной переподготовки, а работа становится не только источником дохода, но и возможностью для саморазвития и самореализации¹. По данным отчета Harvard Business Review за 2025 год, сотрудники, для которых характерен более здоровый баланс между работой и личной жизнью, на 21% более продуктивны и на 35% более вовлечены в свою работу². Эти данные подчеркивают важность исследований баланса между работой и личной жизнью как основы успешной жизнедеятельности человека.

¹ Work-Life Balance Statistics That Leaders Need to Know in 2025. URL: <https://www.runn.io/blog/work-life-balance-statistics> (дата обращения 20.10.2025).

² Employee Work-Life Balance in 2025: A Comprehensive Guide. URL: <https://vouchfor.com/blog/employee-work-life-balance> (дата обращения 20.10.2025).

Среди факторов труда одним из основных параметров, препятствующих гармонизации работы и личной, семейной жизни, выступает график работы. «Жесткий» или «стандартный» график (Пинчук и др., 2024), задаваемый для работников производственной необходимостью, законодательством и работодателем, выстраивается без учета их личных потребностей и возможностей, вынуждает подстраивать ритмы личной жизни под ритмы рабочего времени. К тому же на многих предприятиях и в организациях устойчиво существуют практики переработок за рамками официального рабочего времени, которые негласно поощряются и часто не оплачиваются работодателем. Работники, имеющие переработки, чаще, чем не имеющие таковых, говорят о том, что им не удастся сочетать работу и личную, семейную жизнь (Бурханова, Баймурзина, 2025, с. 294). Предоставление удобного графика работы для сотрудников с семейными обязанностями — эффективная социальная мера, содействующая поддержанию баланса, но мало практикуемая на предприятиях и в организациях. По данным исследования 2024 года такая мера используется на работе всего у 10,9% опрошенных (2020 год — 8,3%), среди них доля респондентов с хорошим балансом работа — личная/семейная жизнь составила 87,5% (2020 год — 83,6%), (Бурханова, Баймурзина, 2025, с. 297–298).

Альтернативой стандартному (жесткому) графику выступает «свободный» график работы — такой режим труда и отдыха, который позволяет самому человеку определять, сколько времени и когда работать, учитывая личные, семейные интересы и потребности. Дает возможность иметь такой график платформенная занятость — получение заказов на выполнение работ через цифровые интернет-платформы (Chernykh, 2021). Именно платформенная занятость будет определять вектор развития рынка труда в цифровой экономике России и других стран (Яновская, 2025, с. 80). Гипотеза исследования состоит в том, что свободный график выступает важнейшим фактором, позитивно влияющим на баланс «работа — личная/семейная жизнь» у платформенных работников, но в то же время он несет риски, негативно влияющие на жизненный баланс, которые сложно или невозможно устранить или преодолеть.

Обзор литературы

Проблематика баланса между работой и личной жизнью впервые появилась в зарубежной научной и деловой литературе в 1970-х годах и была связана с увеличением числа работающих женщин, столкнувшихся с трудностями совмещения семейных и профессиональных обязанностей (Тартаковская, 2019), а к середине 1990-х гг. прочно вошла в деловой и научный оборот, потому что в условиях высокой конкуренции и неолиберальной экономики сформировалась культура труда, требующая от людей высокой вовлеченности и практически неограниченного рабочего времени, что привело к проникновению рабочих обязанностей в личную жизнь, в том числе через электронные средства связи.

Анализ российских и зарубежных публикаций, корпоративных отчетов, а также диссертационных исследований подводит нас к выводу, что на сегодняшний день в научном дискурсе не сложилось единого подхода к определению, пониманию и концептуализации феномена баланса работы и личной жизни, а также не зафиксировано общепринятых подходов к его измерению.

В ряде исследований баланс работы/семьи/досуга описывает желаемое состояние человека, который успешно сочетает различные аспекты своей жизни («баланс» здесь подразумевает уже достигнутое равновесие). Например, баланс семья — работа понимается как «равная степень индивидуальной вовлеченности и удовлетворенности от выполнения своих трудовых и семейных ролей» (Greenhaus et al., 2003). Однако понятие баланса может использоваться для описания конкретных действий человека, стремящегося к этому балансу, или разновидностей социальной политики, направленной на поддержку работников с семейными обязанностями (Тартаковская, 2019). В статье (Greenhaus et al., 2003) операционализируются составляющие баланса: баланс времени, баланс вовлеченности и баланс удовлетворенности различными аспектами жизни.

В рамках метаанализа разбираются многообразные личные и организационные факторы, влияющие на качество баланса, и делается вывод, что длительное рабочее время, перегрузки и неуверенность в работе отрицательно связа-

ны с балансом, а экстраверсия, психологический капитал, автономия в работе, контроль над расписанием и поддержка коллег на рабочем месте влияют на него положительно (Vaziri et al., 2022).

Ж.Н. Greenhaus, Т.Д. Allen подчеркивают, что баланс — это не статичное состояние, а процесс, который требует постоянного внимания как со стороны работников, так и менеджеров по персоналу (Greenhaus, Allen, 2011).

Российские (Разумова, Серпухова, 2022) и зарубежные (Miri-Lavassani, Movahedi, 2014; Wayne, 2017) авторы обобщают и сравнивают различные теории, применимые для анализа баланса работы/семьи (теории сегментации, компенсации, интеграции, конфликтов, границ, ролей, распределения времени, побочных эффектов) и методы измерения баланса между работой и семьей (методы субъективной оценки, компонентные подходы, подход, основанный на измерении ролевого участия). Например, в работе (Greenhaus et al., 2003) измерение баланса семья — работа производится через определение степени ролевого участия с помощью оценки психологических (удовлетворенность от реализации и вовлеченности) и временных (удовлетворенность от распределения времени) затрат на реализацию в изучаемых жизненных сферах (цит. по: Разумова, Серпухова, 2022).

Отметим также, что исследователи по-разному расставляют акценты при анализе второй составляющей баланса. Чаще всего речь идет про оптимизацию профессиональных и семейных обязанностей, хотя для ряда работников более важным является балансирование работы и своих хобби и досуга. В первом случае это соотношение в жизни работника различных обязанностей, а во втором внимание акцентируется на работе и отдыхе (досуге). Иногда используется термин «личная жизнь», который включает в себя как семейные обязанности, так и время отдыха от них. Есть ряд исследований, где речь идет не о балансе, а о конфликте работы и семьи (Weer, Greenhaus, 2024).

Вопросы о том, какое значение имеет для работников свободный, то есть определяемый ими самими, график труда и отдыха, как он влияет на жизнь, на возможность достижения баланса между рабочей и личностной сферами,

ставятся в российских (Диалло, 2025; Сулейменова, Орынбеков, 2025; Мухамадиярова и др., 2024; Тартаковская, 2019) и зарубежных (Greenhaus et al., 2003; Wilson et al., 2007) исследованиях.

Возможность самостоятельного управления временем, планирования времени работы, свободный график труда и отдыха явились значимыми положительными аспектами труда работников (и мужчин, и женщин), которые имели дистанционную занятость в период пандемии коронавирусной инфекции (Тонких, Черных, 2022; Тонких и др., 2024). Однако совмещение работы и семьи при таком графике и занятости, по оценкам опрошенных, «не всегда дается легко и имеет свои нюансы» (Тонких и др., 2024, с. 369). У фрилансеров высокий уровень автономии в распоряжении собственным временем при гибком (свободном) графике не только имеет очевидные преимущества, но и может приводить к самоэксплуатации, проявляющейся в работе в нестандартное время: поздними вечерами и ночью, в выходные, праздничные дни, когда другие люди отдыхают (Стребков, Шевчук, 2019).

Методология, эмпирическая база

Объектом исследования выступают работники, получающие заказы на цифровой платформе «Профи.ру» (платформенные работники), имеющие несовершеннолетних детей. Метод сбора данных — качественное фокусированное интервью с использованием программ видеоконференции. Полевые работы проведены в июне — августе 2025 года. Приглашение пройти интервью рассылалось зарегистрированным на платформе работникам, которые имели стаж работы на платформе не менее года, при этом контролировалось место проживания, опрашивались откликнувшиеся³. Всего проинтервьюировано 70 респондентов, из которых 35 имеют несовершеннолетних детей (рис. 1). Они и вошли в нашу выборку. Женщин в выборке 21, мужчин — 14, состоят в браке 22 человека, не состоят — 13.

³ Белановский С.А. (2023). Репрезентативность качественных опросов // Интеракция. Интервью. Интерпретация. Т. 15. № 1. С. 69–94. DOI: <https://doi.org/10.19181/inter.2023.15.1.4>

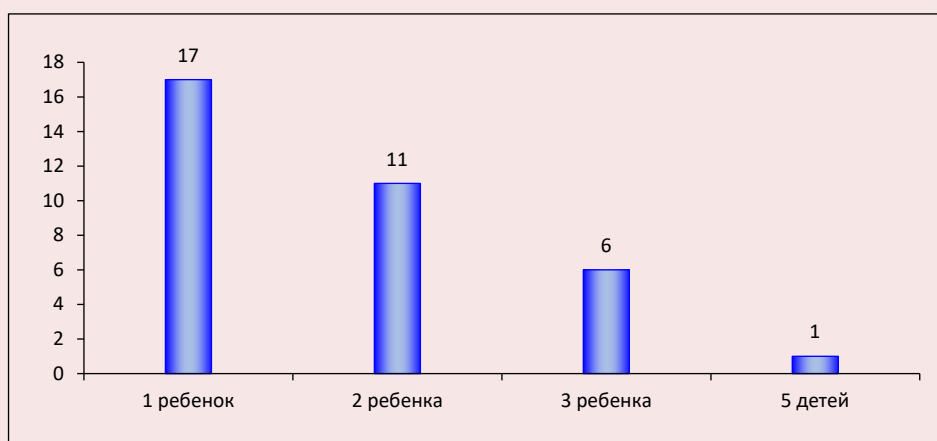
Места проживания опрошенных: г. Москва, г. Красногорск Московской области, г. Санкт-Петербург, г. Екатеринбург, г. Уфа, с. Буздяк Республики Башкортостан, г. Новосибирск, г. Краснодар, г. Ставрополь, г. Сочи, г. Аксай Ростовской области, г. Ростов-на-Дону.

Уровень образования опрошенных представлен на *рисунке 2*.

В статье использованы теоретические положения теории границ, теории гендерного контракта и теории рационального выбора, а также концепции нисходящей адаптации ожиданий.

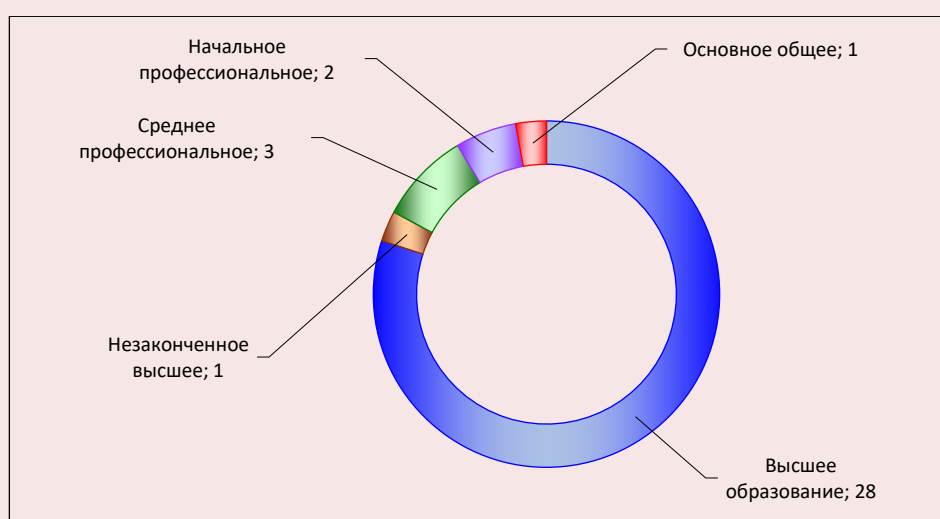
Ограничения исследования состоят в небольшом размере выборки и фокусе на платформенных работниках. Также мы понимаем, что на ответы респондентов могли оказывать влияние феномены «нисходящей адаптации ожиданий» и «эффекта выжившего», которые мы не можем контролировать. Концепция нисходящей адаптации объясняет, как индивиды, сталкиваясь с ограниченными структурными возможностями, снижают свои ожидания, для того чтобы сохранить уровень субъективной удовлетворенности (Черных, 2025).

Рис. 1. Распределение опрошенных по количеству детей, чел.



Источник: составлено авторами.

Рис. 2. Распределение опрошенных по уровню образования, чел.



Источник: составлено авторами.

Результаты исследования и их обсуждение

Один из исследовательских вопросов — как респонденты характеризуют свой график работы, действительно ли он является «свободным», что определяет время работы и отдыха. Какие возможности дает работа на платформе для семейных людей, имеющих несовершеннолетних детей?

Прежде всего, интервью показали, что работа на платформе позволяет самостоятельно регулировать занятость, и для опрошенных «свободный» график работы представляет собой важнейшую ценность.

«... Я сам себе регулирую занятость... То есть я захотел сегодня взять заявку — взял, не захотел — не взял. То есть, соответственно, отдохнуть мне было достаточно ... отведенного времени, так скажем. Понятно, отпуск ежегодно оплачиваемый, если брать официальное трудоустройство, он есть. Касаемо площадки Профи.ру, тут я сам регулирую свою занятость. ... Вот эта площадка мне дает, так скажем, очень гибкую возможность по выполнению задач от клиентов. ...И я тоже понимаю, что через две недели я захочу в отпуск или отдохнуть. Соответственно, я могу спланировать это все. За счет этого мне очень нравится эта площадка. Я сам себе нахожу клиентов, мы с ними обсуждаем все моменты, договариваемся и так далее. Нет какой-то категоричной срочности, что, если ты взял заявку ... сегодня, завтра ты должен обязательно ее выполнить и предоставить отчетность. Такого здесь нет» (м., 39 лет, электрик, г. Екатеринбург, 1 ребенок).

«В целом график работы, он ненормированный абсолютно. Он просто регулируется абсолютно как бы мной. Я его регулирую сам. Можно больше работать, можно меньше работать» (м., 47 лет, бизнес-консультант, г. Москва, состоит в браке, 3 детей).

«Я выбираю график для себя, как мне удобно, подстраиваюсь... То есть я выбрала для себя такую тенденцию, что не я подстраиваюсь под работу, а работу подстраиваю под свой образ жизни» (ж., 35 лет, веб-дизайнер, г. Краснодар, состоит в браке, 1 ребенок).

«Я могу любое время сама корректировать свой рабочий день и выбирать заказы, которые мне по душе» (ж., 37 лет, фото-видеооператор, г. Сочи, состоит в браке, 2 ребенка).

«Чтобы у меня был свободный график, чтобы я его сама выбирала, когда мне работать» (ж., 34 года, стилист, г. Санкт-Петербург, не состоит в браке, 2 ребенка).

«Я почему надеюсь на то, что со временем получится раскрутиться больше и на платформе работать больше. Потому что работа на платформе как раз позволяет соблюдать этот баланс работы и отдыха» (ж., 36 лет, репетитор, музыкант, Ростовская область, г. Аксай, состоит в браке, 2 ребенка).

«Ну вот это вот ощущение, когда ты можешь сам планировать свое время, оно бесценно» (ж., 37 лет, юрист, г. Москва, 1 ребенок, находится в отпуске по уходу за ребенком, в который ушла с офисной работы).

Ключевая возможность работы через платформу — работать меньше часов (или же больше), чем в офисе при полной занятости. Интервью показывают, что этой возможностью пользуются, как правило, женщины, сокращая число часов своей занятости ради выполнения семейных обязанностей.

«У меня трое детей, поэтому я работаю только в будние дни. И количество часов у меня не такое большое. Вот в этом тоже есть ограничение, что не так много заказов, как я говорю. Потому что я могу работать только в первой половине дня, максимум до двух часов. Потому что потом у меня другие дела, другая работа, дети, которых нужно забирать из садика» (ж., 34 года, копирайтинг, г. Екатеринбург, состоит в браке, 3 детей).

«Я сама себе выстраиваю график. Я, например, вот сегодня до 3 часов дня полностью свободна. Есть время заняться собой, спортом и вот я вам интервью даю. То есть времени хватает. И также я подстраиваюсь, вот у нас сейчас первый класс, и у меня сын пойдет. Я уже знаю примерно, во сколько у него будут уроки, то есть время, когда я его отдам в школу, время на прием клиентов у меня будет выделено, да. Потом какие-то там продленки, секции и так далее» (ж., 30 лет, бровист, г. Сочи, не состоит в браке, 1 ребенок).

«Поэтому я хотела бы чуть-чуть ракурс сменить. Тут сократить, тут наоборот увеличить. В том числе для того, чтобы дети растут, но у них время, им все равно еще и внимание нужно. Мало отвести, привести, накормить, нужно

же еще и пообщаться, что-то обсудить, сходить на родительское собрание, съездить в поездку. Ну, вот это все, конечно, нужно. И когда ты на основной работе загружен от и до, ты просто не в состоянии, у тебя ребенок, грубо говоря, с ключом на шее ходит, да? Он открывает дверь, сам себя кормит, поэтому тут вот этот баланс как раз на Профи.ру поддерживать проще» (ж., 36 лет, репетитор, музыкант, Ростовская область, г. Аксай, состоит в браке, 2 ребенка).

«Но я, честно говоря, у меня еще ребенок маленький. Я не стремлюсь к тому, что прям вот работать с утра до вечера... Я говорю, у меня ребенок маленький, и немножко акцента нет, не на то, чтобы много работать. Я мужа делегировала, говорю, зарабатывай, я в свое удовольствие» (ж., 35 лет, косметолог, массажист, г. Екатеринбург, состоит в браке, 2 ребенка).

«Ну, зимой, когда дети там, либо там, да, в основном, когда нужно сидеть с ребенком, не дай бог, если он заболел, то я вообще не беру никакие заказы» (ж., 44 года, клининг, г. Санкт-Петербург, состоит в браке, 3 детей).

Напротив, мужчины чаще говорят о возможности работать больше, так как «в зависимости от того, сколько времени ты тратишь, соответственно, и оплата такая» (м., 50 лет, водитель, состоит в браке, 1 ребенок).

Этот вывод про разные гендерные стратегии подтверждается и в крупных эмпирических исследованиях на больших выборках (Ощепков, 2020).

Работа на платформе позволяет подстроить график под ритм жизни семьи, выбрать для работы то время суток, которое удобно — учесть время занятий детей в школе, посещения дошкольных заведений, а также занятость других членов семьи.

Респондентка-юрист работает с 9 до 14 часов ежедневно, пока ребенок находится в школе: «...меня поэтому очень устраивает этот график, потому что, собственно, пока ребенок в школе, я отработала, и дальше со второй половины дня я уже ... могу заниматься домашними какими-то своими делами» (ж., 37 лет, юрист, г. Москва, 1 ребенок).

Респондентка, специалист в области графического дизайна, уволившись с работы, ушла на фриланс со свободным графиком труда и получает заказы через платформу, потому что «про-

ще дома поработать спокойно, нежели ездить по графику каждый день на работу. То есть это совместимо с ребенком» (ж., 39 лет, графический дизайнер, г. Санкт-Петербург, состоит в браке, 1 ребенок).

Отсутствие регламентированного графика как особая ценность артикулируется в интервью ориентированных на семью женщин-респондентов: «У меня нет определенного конкретного графика. Если, допустим, у меня ребенок болеет и я с ним на больничном, я, по большей степени, полностью посвящаю себя ему. Когда он спит, я сажусь работать. Также бывает, что в ночные часы работаю» (ж., 35 лет, веб-дизайнер, г. Краснодар, состоит в браке, 1 ребенок).

Время отпуска тоже может быть приурочено к потребностям семьи:

«Летний (*отпуск*), он точно привязан к школам..., к школьным каникулам детским. Ага, да. Привязано все (*два отпуска, которые респондент позволяет себе в год*), абсолютно верно. Либо к летним каникулам, либо к зимним каникулам, либо к майским праздникам» (м., 47 лет, бизнес-консультант, г. Москва, состоит в браке, 3 детей).

«Как правило, я подстраиваюсь под отпуск мужа» (ж., 35 лет, веб-дизайнер, г. Краснодар, состоит в браке, 1 ребенок).

Респонденты отмечают высокую значимость для них в условиях платформенной занятости возможности общения с семьей: «Благодаря этой работе я провожу больше времени с семьей, особенно с сыном. Потому что, когда я работал в доме культуры, у меня был максимально ненормированный график, особенно постоянные концерты, выезды. И я утром уходил, в восемь утра. Приходил в восемь-девять вечера, а бывало, еще позже. Вот и, то есть, ребенка я вообще почти не видел. А тут у меня есть возможность, например, в будние дни, там, с ребенком погулять, там, в выходные, там, грубо говоря, тоже провести время с семьей. Важно. Вернее, для меня это очень важно» (м., 36 лет, ведущий мероприятий, г. Уфа, состоит в браке, 1 ребенок).

Участники интервью отмечали и возможности географической мобильности в условиях платформенной занятости для достижения баланса отношений «семья — работа».

«Это возможность работать на коленке в любой точке, где бы ты ни находился, в транспорте, в самолете, в электричке, в маршрутке. Есть свободное время, есть заказ, который ты можешь выполнить и получить деньги» (ж., 37 лет, фото-видеооператор, Сочи, состоит в браке, 2 ребенка).

«...Допустим, родители мужа, они живут за городом, 100 километров от города. И уже родители довольно-таки пожилые, требуют, чтобы за ними ухаживали, мы очень часто туда ездим, я спокойно беру компьютер, поехали, тут же я могу и работать, и вроде я рядом с ними, там, где-то, что-то помогаю, абсолютно мне это не мешает совмещать. Есть даже такое, что, допустим, мы можем уехать на выходные куда-то там, за город, в горы, еще куда-то, на море. Я спокойно могу взять с собой компьютер и на отдыхе, так скажем, работать. Меня тоже это не смущает и не напрягает ни в коем случае» (ж., 35 лет, веб-дизайнер, г. Краснодар, состоит в браке, 1 ребенок).

«Свободный» график, дающий возможность самому регулировать свою занятость, может являться мотивом ухода с офисной наемной работы и выбора занятости на платформе: «Я уже сейчас не вижу себя там офисным сотрудником... к офисной работе я уже, наверное, не готова вернуться ... (ж., 37 лет, юрист, г. Москва, 1 ребенок, находится в отпуске по уходу за ребенком, в который ушла с офисной работы).

«А, слушайте, мне не нравится график: пять дней в неделю по восемь часов, а то и больше, это очень тяжело. А сейчас у меня свободный график» (ж., 34 года, стилист, г. Санкт-Петербург, не состоит в браке, 2 ребенка).

«Я уже давно определилась, что мне сложно работать в клинике-коллективе по ряду причин» (ж., 52 года, массажист, г. Москва, не состоит в браке, 2 ребенка).

«Мне было не страшно (*уходить с офисной работы*), потому что у меня это совпало с уходом в декрет. Я ушла в декрет и начала пробовать себя как репетитор» (ж., 43 года, репетитор начальной школы, г. Москва, состоит в браке, 3 детей).

Респондентка, работающая на условиях самозанятости, отвечая на вопрос о наличии готовности и желания устроиться на работу в ка-

кую-либо организацию, продемонстрировала крайнюю категоричность своей позиции: «Если честно, нет. Сама себе устраиваю график, сама себе могу устроить больничный, отпуск, выходной. Я не завишу ни от кого, никто от меня не зависит. Я получаю ровно то, что я хочу, и меня это устраивает. Зарплаты, которые здесь предлагают, даже в курортном городе, они за 10–12 часов работы просто копейки. Когда я иногда думаю, может быть, устроиться в найм, вроде бы там платят, я начинаю считать количество рабочих часов и норму, которую выплачивают за сутки, и понимаю, что я лучше возьму одного клиента, даже двух, и я не устану так сильно. Мне, в принципе, хватит. Поэтому я не хочу в найм вообще. Ни за должность, ни при какой зарплате мне не хочется» (ж., 30 лет, бровист, г. Сочи, не состоит в браке, 1 ребенок). Однако еще более категорично прозвучало следующее мнение о работе по найму: «Это как будто в тюрьму. Или в рабство» (м., 42 года, проектирование и монтаж инженерных систем в частных домах, сантехник, г. Щелково, Московская область, состоит в браке, 2 ребенка).

В «свободном» графике занятости на платформе имеются не только большие плюсы, но и риски. Они ограничивают свободу выбора времени и объемы работ, которые берут на себя респонденты, превращают свободный график в несвободный, по крайней мере, делают его ограниченно свободным. Как следует из интервью, среди всех обстоятельств сильно влияет на график занятости желание иметь определенные доходы и связанная с этим необходимость зарабатывать и поддерживать круг заказчиков (клиентов).

Первый риск состоит в том, что в начальный период работы на платформе или при полном отказе от офисной/производственной занятости и переключении на получение заказов через платформу работники вынуждены зарабатывать клиентскую базу. Это, в свою очередь, заставляет интенсифицировать трудовую нагрузку: приходится постоянно отслеживать заявки на услуги, откликаться на них и выполнять заказы при выборе заказчиком исполнителя. Приведем ответы респондентов, подтверждающие такой сценарий. Женщина, оказывающая

бухгалтерские услуги, имевшая свой офисный бизнес, перешла полностью на оказание услуг через платформу и в настоящее время крайне интенсивно формирует клиентскую базу:

Интервьюер: А с точки зрения времени вашего, у вас (после закрытия офиса) как-то изменился график?

Респондент: ... да, больше стало времени уходить на эту площадку, мне же нужно откликаться постоянно. Ну, практически я всегда сижу, смотрю, как новые есть заявки, я постоянно их мониторию, и где я квалифицирована, в этом вопросе, я откликаюсь у себя.

Интервьюер: Получается, вы стали не то что более свободны, наоборот, больше времени тратить стали?

Респондент: Ну, вообще, да. Я, как говорится, изначально знала, на что я иду, потому что мне же нужно увеличить число клиентов. Пока клиентов я не наработаю, я буду на этой платформе висеть. А уже когда будет, как говорится, аврал с клиентами, тогда можно быть на стопе. А сейчас пока забираю».

«Ну сейчас я прям в режиме таком напряженном, эти два месяца, ... я вот как встаю с утра, сразу начинаю мониторить вот эти заявки. И пока не лягу спать, как говорится, так периодически, периодически заглядываю, есть новые заявки или нет, но и свою работу выполняю. И, соответственно, сразу, если есть заявки, если клиент соглашается, я начинаю работать с ним (ж., 48 лет, бухгалтерские услуги, г. Санкт-Петербург, 3 детей).

Респондентка с сожалением делится своей историей о том, что недостаточное количество клиентов на платформе на текущий момент не позволяет ей полностью уйти в эту форму занятости: «Мне бы хотелось, чтобы это был мой основной вид деятельности, потому что мне это очень нравится. Но так как сейчас клиентов не настолько много, то я пока не могу полностью окунуться» (ж., 30 лет, стилист, г. Новосибирск, состоит в браке, 1 ребенок).

Некоторые специалисты вынуждены сначала снижать цены на свои услуги на платформе, чтобы привлечь клиентов и сформировать свою базу: «Ну, здесь, наверное, еще зависит от того, насколько специалист готов идти на какие-то уступки, потому что там первых клиентов

я брала, ну, либо там... бесплатно, либо прям за какие-то совсем там смешные деньги, но именно для того, чтобы заинтересовать человека, чтобы он ко мне пришел и оставил отзыв, чтобы дальше уже я могла как-то свои услуги продвигать. В принципе, я могла себе это позволить в тот момент, и поэтому я достаточно быстро, может быть, за месяца 3—4 у меня уже набралось определенное количество отзывов, было видно, что выполнены заказы, что люди довольны, и работать стало намного комфортнее» (ж., 37 лет, юрист, Московская область, г. Красногорск, не состоит в браке (в незарегистрированном), 1 ребенок).

В то же самое время респонденты отмечают, что позднее, имея уже свою базу клиентов и положительные отзывы от них, они получают возможность повышать цены на свои услуги: «Сейчас маленько поднабрал отзывов от людей довольных, и я теперь могу выпендриваться даже чуть-чуть. Смотрите, какой я молодец. А вы хотите меня задешево, что ли, использовать? Нет» (м., 34 года, сисадмин, г. Уфа, состоит в браке, 2 ребенка), что, соответственно, может позволить сокращать число отработываемых часов и больше пользоваться преимуществами свободного графика.

Второй риск — график работы, а именно число отработываемых часов, во многом определяется желаемым объемом доходов. Отсутствие «оклада» и стремление заработать столько, сколько необходимо для жизни, диктуют более активное поведение на платформе — постоянный поиск заказов и выполнение их. Особенно это актуально для мужчин, состоящих в браке и выполняющих роль «кормильца семьи», а также одиноких женщин с детьми. Так, респондент, осуществляющий бизнес-консультирование, работая, как он сообщил, по 4—5 часов в день (20—25 часов в неделю), считает это число часов недостаточным из-за невозможности при такой загрузке и имеющихся расценках на заказы иметь желаемый заработок: «Если работать 20 часов в неделю и зарабатывать достаточное количество денег, то тогда этого (20 часов в неделю) может быть достаточно. Нет соотношения количества клиентов и объема заработка. ... При таком же заработке, чтобы я вышел на те показатели, которые мне интересны, у меня

должна быть загрузка не 4 часа в день, а 6 часов в день» (м., 47 лет, бизнес-консультант, г. Москва, состоит в браке, 3 детей).

Мужчина, совмещающий работу на платформе и основную занятость, отмечает, что он доволен своим графиком примерно на 80%, так как «само собой приходится семью чуть-чуть отодвигать для того, чтобы не то чтобы была возможность, а для того чтобы эту семью обеспечить всем необходимым в финансовом плане. Потратить больше времени сейчас, сегодня на выполнение рабочих обязанностей обязательно для того, чтобы завтра... мы всей семьей могли сесть за стол и поесть не просто хлеб с маслом, но и запить чаем» (м., 38 лет, диктор, г. Сочи, состоит в браке, 1 ребенок).

Респонденты-мужчины довольно часто, даже при наличии основной занятости вне платформы, демонстрируют желание максимально загрузить свое свободное время работой на платформе: «Дело в том, что я работаю на основной работе 2/2. Два дня работаю, ну, два дня дома. Два дня, когда я работаю, и вечером, либо с утра, я могу тоже выехать к человеку, ну, либо что-то сделать удаленно человеку, то есть до работы. А те дни, когда 2/2 я работаю, ну, в смысле, когда нерабочие дни на основной работе, я, естественно, их очень сильно загружаю именно работой в профи» (м., 41 год, сисадмин, г. Ростов-на-Дону, состоит в браке, 1 ребенок).

Третий риск — выполнение заказов в выходные, праздничные дни, обусловленное боязнью потерять клиентов и/или желанием заработать, иметь от работы определенный доход. Отметим, что количественные исследования показывают распространенность такой практики, что не связано исключительно с платформенной занятостью. Почти каждому второму российскому работнику приходится хотя бы один или несколько раз в месяц выходить на работу в выходные или праздничные дни (Козырева и др., 2024, с. 36).

О работе в выходные и праздничные говорили практически все респонденты, и приведенный диалог является типичным.

Интервьюер: Вы работаете только в будние или в выходные дни тоже?

Респондент: Нет, бывает, что в выходные тоже.

Интервьюер: А в праздничные?

Респондент: Бывает. И сверх этого графика, бывает, что что-то срочное прилетело, там какой-то мой клиент и что-то просит сделать срочно (ж., 37 лет, юрист, г. Москва, состоит в незарегистрированном браке, 1 ребенок).

Иногда работники стремятся придерживаться своего правила — не работать в выходные, но это не всегда получается: «Ну, клиенты то просят (*поработать в выходные*), просто я в основном не работаю в выходные» (м., 47 лет, бизнес-консультант, г. Москва, состоит в браке, 3 детей); «То есть я напрямую общаюсь с клиентом, соответственно, мы договариваемся обо всем (*о сроках выполнения работы*). И это живые люди. Понятно, что если есть какая-то определенная срочность, аварийность, то... Все это делается» (м., 39 лет, электрик, г. Екатеринбург, состоит в браке, 1 ребенок); «... В последнее время я стараюсь работать по графику в будние дни и брать пару выходных, хотя бы один день выходной. Но у меня в основном работа, как я уже говорила, в вечерние часы, ночные часы. Если там какой-то срочный заказ, то я работаю вообще бесперерывно» (ж., 39 лет, графический дизайнер, г. Санкт-Петербург, состоит в браке, 1 ребенок).

Даже если в выходные не выполняется заказ, может идти отслеживание на платформе заявок на выполнение услуг/работ: «Сейчас я просто перестал работать по субботам, воскресеньям. ... Но я продолжаю отслеживать в субботу и воскресенье заказы. Потому что заказы приходят в субботу и воскресенье, ты можешь просто списаться с клиентом...» (м., 47 лет, бизнес-консультант, г. Москва, состоит в браке, 3 детей). И хотя данный респондент не воспринимает такую деятельность как работу («Работу я рассматриваю, когда ты работаешь с клиентом уже непосредственно. А что ты просто откликаешься на заказ, это не работа. Я просто нажал на кнопку...»), она все же требует времени, усилий и технических возможностей. И подобную позицию демонстрирует абсолютное большинство опрошенных: «Не важно, это выходные, не важно, это будние дни. Если у меня нет заявок, то я отслеживаю их» (ж., 35 лет, веб-дизайнер, г. Краснодар, состоит в браке, 1 ребенок); «А на Профи.ру я могу даже во время своего отпуска отслеживать какие-то заказы, писать клиентам, и мы договариваемся просто

на то время, когда я уже буду в городе, и всё» (ж., 34 года, копирайтинг, г. Екатеринбург, состоит в браке, 3 детей).

Следующий риск — выполнение работы в нездоровом состоянии, будучи больным, которое тоже диктуется опасениями потери клиента или необходимостью заработать желаемый доход: «Если честно, только один раз отменяла (занятия), когда у меня собака потерялась, и мне нужно было ее искать. Если плохо себя чувствую, с температурой, и в любое время я провожу занятия. Даже в роддоме находилась и проводила занятия» (ж., 32 года, маркетолог, преподаватель английского языка и журналистики, Свердловская область — регион работы, проживает в Нижнем Новгороде, состоит в браке, 1 ребенок). Респонденты работают в больном состоянии, потому что «бывает, иногда сроки горят, надо срочно сдать. Бывает, иногда нужны деньги...» (ж., 39 лет, графический дизайнер, г. Санкт-Петербург, состоит в браке, 1 ребенок).

Негативная трудовая практика работы в нездоровом состоянии характерна и для офисных/производственных работников, здесь она тоже может быть обусловлена не только стремлением не потерять заработок, но еще и негласными трудовыми нормами работодателя, коллектива. Почти каждый второй переносит болезнь «на ногах» из-за ситуации на работе; выходит на работу до окончательного выздоровления; каждый третий — отказывается от посещения врача из-за работы (Бурханова, Баймурзина, 2025, с. 291).

О том, что им приходится работать в нездоровом состоянии, говорили все опрошенные. Приведем один из диалогов.

Интервьюер: Бывает такое, что вам приходится выполнять заказы, несмотря на то, что вы себя плохо чувствуете, болеете, допустим, и вы все равно работаете?

Респондент: Бывает, конечно, да.

Интервьюер: Почему вы это делаете?

Респондент: Если я взяла заказ и если я клиенту пообещала выполнить в определенный срок, то я выполняю.

Интервьюер: То есть вы не хотите терять клиентов, ваша репутация в первую очередь?

Респондент: Да, конечно (ж., 37 лет, юрист, г. Москва, состоит в незарегистрированном браке, 1 ребенок).

Именно о репутации говорили занятые на платформе специалисты, объясняя необходимость работать во время болезни: «И даже если ты болеешь, всё равно ты закидываешься максимальным количеством таблеток и идешь работать. Потому что никак по-другому, потому что репутация очень большая» (м., 36 лет, ведущий мероприятий, г. Уфа, состоит в браке, 1 ребенок); «Как у меня муж любит выражаться, сначала мы работаем на имя, а потом имя работает на нас. Вот сейчас у меня та стадия, когда я работаю на имя» (ж., 35 лет, веб-дизайнер, г. Краснодар, состоит в браке, 1 ребенок).

Однако респонденты отмечают и другие факторы, например интерес к работе, желание как-то заполнить освободившееся время и, конечно, заработать деньги: «Если честно, я находилась, допустим, в больнице, мне было скучно, мне там было нечего делать. А тут я могу поработать, и человека я не отменяю, и деньги зарабатываю. И мне самой (*хорошо*), я просто получаю от этого кайф» (ж., 32 года, маркетолог, преподаватель английского языка и журналистики, Свердловская область — регион работы, проживает в Нижнем Новгороде, состоит в браке, 1 ребенок); «Вопрос цены. Если человеку очень срочно, очень нужно, можно поднапрячься и всё-таки сделать. Просто некоторым надо срочно и дешево, в основном всем так и нужно. Если человек готов платить за срочность, то почему бы и нет?» (м., 34 года, сисадмин, г. Уфа, состоит в браке, 2 ребенка); «необходимость зарабатывания денег» (ж., 39 лет, тренер по плаванию, массажист, ЛФК, г. Сочи, не состоит в браке, 3 детей); «Потому что можно лежать на кровати, если у тебя не болит голова и глаза, лежать и зарабатывать деньги» (ж., 37 лет, фото-видеооператор, г. Сочи, состоит в браке, 2 ребенка).

Причины работы в состоянии болезни некоторые объясняют по-другому — присущими поколению чувствами долга и ответственности. Респондентка, совмещающая основную и платформенную занятость, на вопрос, почему она работает в состоянии болезни, отметила: «Потому что мне 40 лет, и я всегда так делаю. Это надо пройти обучение у 25-летних выпускников университета, как не работать, когда ты заболел» (ж., 40 лет, управление персоналом, SMM-специалист, г. Уфа, не состоит в браке, 1 ребенок).

В интервью респондентам задавался вопрос, удается ли им достигать баланса между работой и личной/семейной жизнью. Большая часть опрошенных утвердительно ответила на вопрос, что позволяет говорить о положительном влиянии свободного графика на организацию жизни. Истории же неудовлетворенных балансом «работа — личная/семейная жизнь» показывают, что график работы, регулируемый самостоятельно, при выполнении работы дома, может приводить к стойкому нарушению границ работа — остальная жизнь и, как следствие, к острому конфликту между сферами жизни, и даже к решению о необходимости заменить работу из дома на работу в офисе.

Вероятно, в значительной степени это связано с еще одним риском платформенной занятости — формированием феномена «всегда на работе», при котором происходит размывание границ работы и личной жизни, что зачастую может приводить к недопониманию, обидам и даже острым конфликтам в семье.

История первая: женщина, 39 лет, графический дизайнер, состоящая в браке, выполняет заказы дома. Из-за 9-летнего сына вынуждена работать вечерами или ночами: «Я работаю из-за ребенка, в частности, больше по ночам... Потому что я не могу..., допустим, у меня дома ребенок находится, он как радио, и я не могу сосредоточиться, мне нужна тишина для работы». В результате — конфликт с мужем: «Я думаю, что у нас с мужем основной конфликт из-за работы, потому что, когда он дома, я сижу за компьютером. Так что, вероятно, не хватает (времени на семейные обязанности). Ну, это, возможно, просто неправильное распределение времени, но у меня по-другому не получается». Свою удовлетворенность распределением времени на работу, отдых и семейные обязанности оценивает так: «Ну, по десятибалльной шкале на три, наверное» (г. Санкт-Петербург).

История вторая: мужчина, 35 лет, за десять лет прошедший путь от репетитора до руководителя собственной репетиторской онлайн-школы для школьников и студентов, постоянно живет в ситуации нарушения границ между работой и семейной жизнью. Он осознает, что эта проблема характерна для многих работающих на фрилансе со свободным графиком, обсуждал ее с женой, чтобы выработать общее

поведение, однако не находит другого выхода, как перенести работу за пределы своего дома. Из интервью с ним:

Интервьюер: На данный момент времени вы можете сказать, что вы удовлетворены тем, как распределяется ваше время между работой, семьей и вообще всеми остальными сферами жизни?

Респондент: Если строго говорить, то скажу нет. Но я очень критичен к себе. Здесь, если правильно, иногда да, иногда нет, но если абсолютно говорить, абсолютно, то нет.

Интервьюер: А наибольшее беспокойство что вызывает? Где, как вам кажется, на что вас не хватает?

Респондент: Да, я уже много думал об этом, я понял. Из-за того что работаю дома, у меня нет конкретного графика. Мне нужен офис, я уже это понял, и конкретное расписание. Это не должно быть обязательно 8 часов в день. Главное, просто выделять какое-то количество времени в конкретном месте работы. Вот этого у меня нет, если я это решу, уже...» (г. Екатеринбург, состоит в браке, 1 ребенок).

История третья: мужчина-предприниматель, 37 лет, переехавший в Ставрополь из Москвы, где остался его офис, рассказывает о том, что это обстоятельство стало камнем преткновения в отношениях с его будущей женой: «Сейчас просто единственное, договорились на той неделе, буквально до того, что я снимаю офис, вот я уже нашел, завтра буду договор заключать, снимаю офис, чтобы работать из офиса, потому что чисто ... это не удобно, когда ты и спишь, и работаешь, ешь, и отдыхаешь, и всё в одном месте. И, как женщина, я думаю, вы поймете прекрасно, когда приходите домой, а ваш мужик никуда не уходил, и ощущение, что ничем не занимается» (м., 37 лет, сисадмин, г. Ставрополь, не состоит в браке, 2 детей).

Однако и среди респондентов, которые не говорили о необходимости аренды офиса для выполнения работы, получаемой на платформе, также прозвучало мнение о риске возникновения семейных конфликтов по причине высокой нагрузки и невозможности отказаться от очередного заказа: «Просто если я вижу, допустим, заявку, которую я могу быстро сделать, ну я бы вот так не отказался, мне ничего не мешает ее сделать. Получить за нее деньги, во-первых.

Во-вторых, добавить себе плюс, скажем, в профиль и плюс оставить о себе хорошее впечатление. Я знаю, что я смогу это сделать быстро и правильно. Я практически всегда отзываюсь на заявки, потому что я вижу, что я могу ее сделать быстро. Практически всегда отзываюсь, очень редко, когда не отзываюсь. Ну если поздно, я вот бывает, да, засиживаюсь, до часу, до двух, это проблема большая для меня, я никак не могу успокоиться от этих заявок... Бывает возникают. И проблемы, и конфликты возникают. Ну давайте, я не буду говорить...» (м., 41 год, сисадмин, г. Ростов-на-Дону, состоит в браке, 1 ребенок).

Выводы

Микроданные Комплексного наблюдения условий жизни населения за 2024 год, которые Росстат опубликовал в сентябре этого года, свидетельствуют о росте удовлетворенности работающих граждан всеми аспектами своего труда, в том числе режимом работы: им довольны 87,55% работающих (в 2022 году 85,45%). При этом не наблюдается однозначной связи между режимом работы индивида (полный рабочий день, неполный рабочий день или гибкий график) и уровнем удовлетворенности.

Проведенный нами анализ подтверждает гипотезу о двойственной природе платформенной занятости. С одной стороны, свободный график работы, обеспечивая работникам высокий уровень автономии, является важным фактором, способствующим достижению баланса между работой и семейной жизнью, адекватно вписываясь в теорию рационального выбора. Однако он несет в себе определенные риски, которые могут негативно влиять на работников.

Положительное влияние свободного графика заключается в возможности самостоятельно регулировать занятость и выбирать удобное время для работы; гибкости в совмещении работы с семейными обязанностями и личными интересами; повышении удовлетворенности работой и улучшении качества жизни работников.

Отмечено, что никто из интервьюированных не рассматривает возвращение к работе по найму, даже при условии наличия социальных гарантий и большей надежности занятости. Основными причинами этого называются низкая зарплата и неудобный график работы. Предпочтение платформенной занятости, даже при

осознании ее структурных недостатков, может быть объяснено с позиций теории рационального выбора, которая рассматривает действие как результат расчета индивидами воспринимаемых издержек и выгод с целью максимизации личной полезности в социальном контексте. Платформенные работники, по сути, производят рациональный обмен: они отказываются от институциональной стабильности (социальных гарантий, фиксированного оклада и надежности занятости) в пользу функциональной гибкости и автономии. Для работников, обремененных семейными обязанностями и воспитанием несовершеннолетних детей, способность самостоятельно регулировать свою занятость во всех измерениях, т. е. во времени и пространстве — географическая мобильность («работать на коленке в любой точке»), и подстраивать ее под ритм жизни семьи (например, работая с 9:00 до 14:00, пока ребенок в школе) является критическим ресурсом, позволяющим эффективно управлять ролевым конфликтом «работа — семья» (Weer, Greenhaus, 2024).

Категоричность в отношении традиционного найма, выраженная в резких метафорах («это как будто в тюрьму или в рабство»), свидетельствует о том, что работниками, которые обрели субъектность и контроль над временем, жесткий график воспринимается как прямая потеря контроля. Стандартный график, появившийся в условиях массового промышленного производства и часто сопровождаемый неоплачиваемыми переработками, не учитывает современные потребности (например, возможность взять отпуск посреди недели) и семейные ритмы. Платформенная занятость, предлагая альтернативу, становится инструментом сопротивления принудительной стандартизации рабочего времени, что дополнительно усиливает рациональное предпочтение этого вида деятельности.

Риски свободного графика:

- необходимость интенсивной работы в начальный период для наработки клиентской базы;
- постоянный мониторинг заявок и выполнение заказов может привести к переработкам и нарушению баланса;
- работа в выходные и праздничные дни, а также в состоянии болезни негативно сказывается на здоровье и личной жизни;

— часто подразумевает отказ от карьерного роста;

— размывание границ между работой и личной жизнью⁴ (феномен «всегда на работе») может приводить к конфликтам в семье, хронической усталости и снижению качества жизни.

Платформенная занятость, особенно выполняемая удаленно из дома, неизбежно ведет к размыванию границ. В отличие от традиционного офиса, где рабочее время и место четко отделены от дома, работники на платформе постоянно находятся под давлением необходимости мониторинга заказов, который даже если не воспринимается как полноценный труд («Я просто нажал на кнопку»), требует времени и ментальной вовлеченности, нарушая свободное время и порождая феномен «всегда на работе».

Свободный график приводит к самоэксплуатации, проявляющейся в работе в нестандартное время — поздними вечерами, ночью, в выходные и праздничные дни. Отсутствие оклада и прямое влияние объема выполненных заказов на доход вынуждают работников интернализировать функцию контроля. Традиционные формы дисциплинарного контроля (менеджер, риск увольнения) заменяются алгоритмическим давлением, основным инструментом которого является репутационный капитал (отзывы и рейтинги). Страх потери рейтинга и, как следствие, будущего дохода становится ключевым императивом, вынуждая работников игнорировать физические потребности (выполнение заказов в состоянии болезни, при высокой температуре, одна из респонденток проводила занятия в роддоме). Репутационный императив на платформе может быть более жестким, чем негласные нормы в традиционном найме, требуя добровольного отказа от отдыха и здоровья.

Респонденты, успешно наработавшие клиентскую базу, могут себе позволить повышать

цены на свои услуги (это отмечается в интервью), поэтому они склонны идеализировать преимущества автономии, приписывая свой успех исключительно личной инициативе. Это может приводить к когнитивному искажению, недооценивающему системные риски precariousности, которым подвергаются менее успешные коллеги (Тартаковская, 2019).

Гендерные нормы и ожидания, глубоко укорененные в концепции гендерного контракта — негласного общественного соглашения, определяющего разделение оплачиваемого и неоплачиваемого труда между полами, влияют на трудовое поведение и выбор графика работы. Для женщин гибкость платформенной работы является механизмом компенсации структурного неравенства, поскольку традиционный рынок труда часто дискриминирует матерей с маленькими детьми (Калабихина, 2017; Ощепков, 2020). Платформа позволяет женщине оставаться на рынке труда, но за счет добровольного отказа от карьерного роста и снижения дохода. Этот механизм фактически консервирует традиционный гендерный контракт, облегчая женщинам выполнение социальных ожиданий в отношении домашнего труда.

Мужчины, особенно те, кто несет ответственность за финансовое обеспечение семьи, стараются работать больше стандартных 40 часов, совмещая платформу с основной работой или максимально загружая свободные дни, используя свободный график для максимальной интенсификации труда, что усугубляет их собственный дисбаланс «работа — личная жизнь».

Наблюдаемый рост спроса на гибкость со стороны работников вступает в противоречие с текущими российскими тенденциями на импортозамещение и развитие ключевых отраслей экономики, предполагающими усиление «индустриализации» занятости и стандартизации трудовых отношений в ключевых производственных секторах⁵.

Свободный график в платформенной экономике представляет собой один из парадоксов современного рынка труда. Он становится

⁴ Теория границ (Boundary Theory) — это набор концепций, объясняющих, как люди и системы устанавливают и управляют границами между различными областями жизни, например работой и личной жизнью, психикой и внешним миром или разными социальными группами. Границы регулируются через процессы сегментации (разделение сфер) или интеграции (слияние), исследователи анализируют влияние этих границ на поведение и благополучие человека.

⁵ Рост зарплат и «перепрыгивание»: какие тренды ждут рынок труда в 2025-м. URL: <https://www.rbc.ru/economics/04/01/2025/6762a7c79a7947f86cbec72a> (дата обращения 21.10.2025).

мощным источником субъектности для работников, предлагая им необходимую автономию для управления семейными и личными обязанностями. Однако эта свобода является формой, за которой, возможно, скрывается новая прекарность, где внешний контроль со стороны менеджера заменяется интернализированным контролем через механизмы репутационного капитала и финансовой нестабильности.

Для преодоления негативных последствий «свободной» платформенной занятости работникам необходим постоянный контроль количества заказов и срочных задач. Платформенные работники должны научиться эффективно и осознанно управлять своим временем, чтобы избежать самоэксплуатации, выгорания, стресса и перегрузок. Им важно устанавливать чет-

кие границы между работой и личной жизнью, чтобы избежать семейных конфликтов и сохранить баланс, чтобы свободный график действительно оставался благом, а не механизмом компенсации структурного неравенства.

На данном этапе платформенная занятость не интегрирована в систему правовых отношений, регулирующих труд. Вместе с тем результаты исследования показали, что платформенные работники остро нуждаются в формировании системы социальной защиты. Учитывая, что в России объединения платформенных работников слабы и зачастую заняты не защитой трудовых интересов, а сводятся к разбору частных случаев, необходимо развивать альтернативные формы солидарности (кооперативные платформы, цифровые профсоюзы, гильдии).

Литература

- Бурханова Ф.Б., Баймурзина Г.Р. (2025). Негативные трудовые практики как причина дисбаланса «работа — личная, семейная жизнь» у наемных работников // *Уровень жизни населения регионов России*. Т. 21. № 2. С. 287–301. DOI: 10.52180/1999-9836_2025_21_2_9_287_301
- Диалло М.У. (2025). Влияние гибких графиков работы на удовлетворенность и производительность труда сотрудников // *Гуманитарный научный журнал*. № 5-1. С. 111–116. DOI: 10.24412/2078-9661-2025-5-1-5.
- Калабихина И.Е. (2017). Родительские обязанности и дискриминация в сфере занятости // *Население и экономика*. Т. 1. № 1. С. 89–116.
- Козырева П.М., Низамова А.Э., Смирнов А.И. (2024). Динамика продолжительности рабочего времени в постсоветский период // *Социологические исследования*. № 5. С. 28–38. DOI: 10.31857/S0132162524050021
- Мухамадиярова А.К., Бабичева А.С., Радченко Д.А., Шатохин Н.А. (2024). Влияние гибких графиков работы на производительность и удовлетворенность сотрудников в сфере услуг // *Human Progress*. Т. 10. № 4. DOI: 10.46320/2073-4506-2024-4a-5
- Ощепков А.Ю. (2020). Отцы и дети: «премия» за отцовство на российском рынке труда // *Экономический журнал Высшей школы экономики*. Т. 24. № 2. С. 157–190. DOI: 10.17323/1813-8691-2020-24-2-157-190
- Пинчук А.Н., Тихомиров Д.А., Куликова А.А. (2024). Баланс работы и личной жизни в восприятии государственных служащих столичного мегаполиса // *Вестник Института социологии*. Т. 15. № 1. С. 143–164. URL: <https://doi.org/10.19181/vis.2024.15.1.8> (дата обращения 19.10.2025).
- Разумова Т.О., Серпухова М.А. (2022). Теоретико-методологические основы формирования показателя баланса семья — работа // *Уровень жизни населения регионов России*. Т. 18. № 4. С. 466–476. DOI: 10.19181/lspr.2022.18.4.4
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2019). Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. № 3. С. 86–102. URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06> (дата обращения 20.10.2025).
- Сулейменова А.А., Орынбекова Г.А. (2025). Влияние гибкого графика и удаленной работы на эффективность работы предприятия // *Вестник науки*. Т. 3. № 4 (85). С. 156–163.
- Тартаковская И.Н. (2019). Баланс жизни и труда прекарных работников: гендерные аспекты // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. № 3. С. 163–167. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.10.

- Тонких Н.В., Камарова Т.А., Черных Е.А. (2024). Влияние удаленной работы на параметры трудовой, семейной и личной жизни российских мужчин // *Уровень жизни населения регионов России*. Т. 20. № 3. С. 356–370. URL: https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370 (дата обращения 20.10.2025).
- Тонких Н.В., Черных Е.А. (2022). Качество трудовой, семейной и личной жизни при удаленной работе: мнения российских женщин // *Уровень жизни населения регионов России*. Т. 18. № 4. С. 477–490. URL: <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.5> (дата обращения 21.10.2025).
- Черных Е.А. (2025). Библиометрический анализ факторов удовлетворенности работой // *Социально-трудовые исследования*. № 59 (2). С. 168–181. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-168-181
- Яновская А.А. (2025). Рынок труда в цифровой экономике: новые подходы и инструменты моделирования // *Социально-трудовые исследования*. № 59 (2). С. 71–81. DOI: 10.34022/2658-3712-2025-59-2-71-81
- Chernykh E.A. (2021). Socio-demographic characteristics and quality of employment of platform workers in Russia and the world. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*, 14(2), 172–187. DOI: 10.15838/esc.2021.2.74.11
- Greenhaus J.H., Collins K.M., Shaw J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- Greenhaus J.H., Allen T.D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. In: *Handbook of Occupational Health Psychology, 2nd Ed.* Washington, DC: APA.
- Vaziri H., Wayne J.H., Casper W.J., Lapierre L.M., Greenhaus J.H., Amirkamali F., Li Y. (2022). A meta-analytic investigation of the personal and work-related antecedents of work-family balance. *Journal of Organizational Behavior*, 43(4), 662–692. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2594>
- Miri-Lavassani K., Movahedi B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: From conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1).
- Wayne J., Butts M., Casper W., Allen T. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70, 167–210. DOI: <https://doi.org/10.1111/peps.12132>
- Weer C., Greenhaus J.H. (2024). Family-to-work conflict. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Cham: Springer International Publishing.
- Wilson M.G., Polzer-Debruyne A., Chen S., Fernandes S. (2007). Shift work interventions for reduced work-family conflict. *Employee Relations*, 29(2), 162–177. DOI: <https://doi.org/10.1108/01425450710719996>

Сведения об авторах

Екатерина Алексеевна Черных — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Центр развития человеческого потенциала, Институт экономики Российской академии наук (Российская Федерация, 117218, г. Москва, Нахимовский пр-т, д. 32); ведущий научный сотрудник, Уфимский университет науки и технологий (Российская Федерация, 450076, г. Уфа, ул. Заки Валиди, д. 32; e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com)

Наталья Владимировна Коровкина — старший преподаватель, Уфимский университет науки и технологий (Российская Федерация, 450076, г. Уфа, ул. Заки Валиди, д. 32; e-mail: korovkina-natalya@list.ru)

Галина Валентиновна Леонидова — кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Вологодский научный центр Российской академии наук (Российская Федерация, 160014, г. Вологда, ул. Горького, д. 56а); ведущий научный сотрудник, Уфимский университет науки и технологий (Российская Федерация, 450076, г. Уфа, ул. Заки Валиди, д. 32; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Chernykh E.S., Korovkina N.V., Leonidova G.V.

Informal Employment: Problems of Work-Life Balance

Abstract. The study analyzes the impact of flexible work schedules on the job satisfaction and behavioral strategies of platform workers with minor children, aiming to identify the advantages and risks of this form of employment for achieving a work-personal/family life balance. The relevance of the research is driven by shifts in employment structures associated with the development of the digital economy and the growing popularity of platform work. The central idea posits that while flexible schedules can facilitate a better balance, they also carry risks of self-exploitation and the systematic blurring of boundaries between work and personal life. The research is based on qualitative in-depth interviews with platform workers who have children, conducted using video conferencing software. The empirical data reveal a paradox of flexibility inherent in this employment form. A flexible schedule allows workers to autonomously regulate their workload; however, according to boundary theory, this very autonomy leads to a systematic breakdown in the segmentation of life domains. The constant pressure stemming from the need to monitor orders and maintain reputational capital fosters self-exploitation, manifested in working non-standard hours (late evenings, weekends) and even while ill, which in turn provokes family conflicts and the “always on” phenomenon. Gender differentiation in approaches to organizing an optimal work schedule is identified, reflecting the gender contract: women use flexibility to reduce paid working hours in favor of domestic responsibilities, whereas men, bearing financial responsibility, intensify their labor. From the standpoint of rational choice theory, workers prefer a high degree of autonomy (the ability to independently regulate time and adapt it to family needs) over the institutional stability of traditional employment, perceiving a standard schedule as “slavery”. Possible strategies to mitigate risks and improve working conditions for platform workers are proposed.

Key words: fixed schedule, flexible schedule, work-life balance, platform work, boundary theory, rational choice, gender contract.

Information about the Authors

Ekaterina A. Chernykh — Candidate of Sciences (Economics), Senior Researcher, Center for Human Development, Institute of Economics, Russian Academy of Sciences (32, Nakhimovsky Avenue, Moscow, 117218, Russian Federation); Senior Researcher, Ufa University of Science and Technology (32, Zaki Validi Street, Ufa, 450076, Russian Federation; e-mail: chernykh.ekaterina108@gmail.com)

Natalya V. Korovkina — Senior Lecturer, Ufa University of Science and Technology (32, Zaki Validi Street, Ufa, 450076, Russian Federation; e-mail: korovkina-natalya@list.ru)

Galina V. Leonidova — Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Senior Researcher, Vologda Research Center, Russian Academy of Sciences (56A, Gorky Street, Vologda, 160014, Russian Federation); Senior Researcher, Ufa University of Science and Technology (32, Zaki Validi Street, Ufa, 450076, Russian Federation; e-mail: galinaleonidova@mail.ru)

Статья поступила 30.10.2025.