



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Баланс жизни и труда педагогов: где и как много работать, чтобы сохранить удовлетворенность рабочим графиком?

И.Абанкина, Ю.Белова, К. Зиньковский
НИУ ВШЭ

Проблема

- Современные педагоги с точки зрения оплаты и условий труда являются одной из наиболее уязвимых и незащищенных профессиональных групп
- Невысокий уровень доходов в формальном секторе образования сочетается с колоссальной аудиторной и внеаудиторной нагрузкой, к которой добавляется работа с документами, обязанности по воспитанию обучающихся и сопутствующая неоплачиваемая деятельность (Мерцалова Т.А. и др., 2022)
- Дополнительно положение школьных учителей ухудшилось в период пандемии, когда остро встала проблема границ и баланса между аудиторной и внеаудиторной нагрузкой (Абанкина И.В. и др., 2020)

Решение, которое порождает другую проблему

- Педагоги, чтобы увеличить доходы, выстраивают карьерную траекторию, в которой различным образом совмещают работу в школе, репетиторство и работу на онлайн платформах
- При этом у учителей, совмещающих работу в школе с репетиторством, возникает ощущение недостатка времени и энергии, ухудшения здоровья, зависимости от воли клиентов, вины за недостаточное внимание к ученикам в школе и т.д. (Kobakhidze M.N., 2018)
- В таких условиях учителям приходится балансировать между ролями так, чтобы справиться с нагрузкой в школе и совместить работу с личной жизнью

Теоретическая рамка: несовместимость ролей и ролевой конфликт

- Несовместимость ролей, связанных с работой и семьей, порождает ролевой конфликт (Kahn et al., 1964)
- Ролевой конфликт в этом случае является индикатором нарушения баланса между сферами «труда» и «жизни»* (J. H. Greenhaus & Beutell, 1985; Guest, 2002)
- Баланс между упомянутыми сферами находится на противоположном конце от конфликта (Clark, 2000), предполагает его отсутствие (Kossek & Lee, 2017) или минимальную рассогласованность между ролями (Clark, 2000)
- Минимизация ролевого конфликта и согласованность ролей, в свою очередь, определяет удовлетворенность работой и личной жизнью (Clark, 2000)

* В классическом определении под компонентом «труд» понимается деятельность в соответствии с некоторыми требованиями, предъявляемыми на работе, а под компонентом «жизнь» - деятельность, ориентированная на требования, связанные с семейными ролями (Greenhaus & Beutell, 1985)

Теоретическая рамка: поиск баланса и предикторы его нарушения

- Особую значимость в преодолении ролевого конфликта между работой и семьей исследователи приписывают режиму труда и, в частности, контролю графика работы и рабочего времени (Beutell, 2010; Kelly et al., 2011)
- В модели конфликта объективный показатель нагрузки (в часах в неделю по всем видам работы с ориентацией на нормы), используется как устойчивый предиктор конфликта, нарушающего баланс жизни и труда (Guest, 2002: 264; Kelly et al., 2011)
- Субъективная удовлетворенность графиком работы, в таком случае, означает снижение ролевого конфликта и, следовательно, способствует достижению баланса между «трудом» и «жизнью»

Теоретическая рамка: поиск баланса и предикторы его нарушения

- Фактор дохода вносит вклад в баланс семьи и работы (Perrachione et al., 2008. Темницкий, 2019)
- Женщины с детьми имеют более высокие материнские ожидания, чем мужчины с детьми, из-за чего недостаток времени на детей снижает благополучие женщин больше, чем мужчин (Nomaguchi et al., 2005)
- Возраст связан с готовностью к требованиям дома и работы на разных этапах жизни и карьеры (Guest, 2002)
- Работники, имеющие детей, с большей вероятностью интегрируют роли, связанные с работой и домом (De Man et al., 2008)
- С точки зрения теории обогащения работой семьи, удовлетворенность работой и графиком работы положительно связаны с семьей (J. Greenhaus & Powell, 2006)

Гипотезы исследования

- I. Увеличение нагрузки должно вести к увеличению шансов быть неудовлетворенным РГ
- II. Чем выше самооценка благосостояния, тем ниже шансы быть неудовлетворенным РГ
- III. Между мужчинами и женщинами существует разница в удовлетворенности РГ
- IV. Возраст оказывает влияние на удовлетворенность РГ
- V. Работники, имеющие детей, имеют больше шансов быть удовлетворенными РГ
- VI. Удовлетворенность РГ положительно связаны с семейным статусом

Целевая группа исследования

- В целевую группу должны были войти педагоги, которые преподают в школах и подрабатывают репетиторами, работают репетиторами самостоятельно или через онлайн-платформы, работают через онлайн-платформы и подрабатывают в школах и т.д.
- Авторов интересовала группа педагогов, которые при любом сочетании видов деятельности используют образовательные онлайн-платформы и маркетплейсы как для работы и подработки, так и в информационных целях
- Так как исследователей интересовало основное образование и связанное с ним теневое, в выборку опроса не включались педагоги основного и дополнительного образования, не направленного на академическую подготовку

Сбор данных

- Сбор данных осуществлялся в феврале 2022 года. Помощь в сборе данных оказали негосударственные образовательные организации Skyeng, Фоксфорд и сервис подбора репетиторов Репетитор.ру
- Выбор в пользу онлайн-опроса продиктован: массовым переходом педагогов в онлайн-среду; сенситивностью вопросов о доходах и нежеланием педагогов говорить о приработках открыто [Blair, 2018: 2]; преимущественно неформальным характером рынка репетиторских услуг, когда точное определение генеральной совокупности невозможно [Petsiotis, 2022]
- С учетом перечисленных особенностей метод онлайн-опроса способен вывести на интересующих респондентов и дать наиболее достоверные и полные данные о нагрузке и доходах, связанных с альтернативными вариантами заработка и приработка

Особенности выборки

- 46% выборки составляют педагоги, полностью отказавшиеся от преподавания в общеобразовательных организациях, что значительно больше, чем в выборке МЭО, при этом выборки схожи по вовлеченности респондентов в репетиторство
- Средний возраст респондентов - 37,8 лет, при этом средний возраст специалистов, занятых в сфере образования в России, в 2020 г. составил 43 года
- Большинство в выборке вполне ожидаемо составляют женщины
- Объем итоговой выборки (после исключения ответов некоторых респондентов, о чем будет далее) составил $N = 447$

Особенности выборки

- Респонденты неравномерно распределены по территории страны со смещением в регионы с более высокой среднемесячной оплатой труда по экономике
- По уровню доходов респонденты, участвовавшие в данном исследовании, схожи с респондентами МЭО 2021 г. только в группах педагогов со стажем до 5 лет
- В группах со стажем от 5 до 20 лет и более 20 лет доходы респондентов данного исследования существенно выше, чем в выборке МЭО

Зависимая переменная

- **Удовлетворенность графиком работы** измерялась вопросом анкеты «Насколько вы удовлетворены или не удовлетворены своим недельным графиком работы с учетом всех видов деятельности?»
- Возможные ответы: 1 - удовлетворен(а), 2 - не удовлетворен(а), 3 - затрудняюсь ответить.
- Из выборки пришлось исключить респондентов, затруднившихся с ответом на этот вопрос, т.к. оказалось, что они не ответили на большую часть других вопросов анкеты
- Анализ структуры выборки показал, что она практически не изменилась с удалением этих респондентов
- Объем итоговой выборки составил $N = 447$

Численные объясняющие переменные

	Среднее значение	Стандартное отклонение
Среднемесячная педагогическая нагрузка в общеобразовательных организациях, часы	67	70
Среднемесячная педагогическая нагрузка в качестве репетитора, часы	24	41
Среднемесячная педагогическая нагрузка на образовательной онлайн-платформе, часы	45	60

Факторные объясняющие переменные

Самооценка покупательской способности по шкале от 1 до 6

(1 - «личного заработка не всегда хватает на необходимые продукты питания»; 2- «на еду личного заработка хватает, но на другие ежедневные расходы не хватает»; 3 - «на ежедневные расходы личного заработка хватает, но покупка одежды уже представляет трудности» ; 4 - «на еду и одежду личного заработка хватает, но покупка телевизора, холодильника и т. п. представляет трудности»; 5 - «лично я могу обеспечить семью материально, но личного заработка для покупки автомобиля и дорогостоящего отпуска не достаточно»; 6 - «личного заработка достаточно, чтобы обеспечить семью материально, позволить себе дорогостоящий отпуск и покупку автомобиля»)

1 : 19
2 : 31
3 : 81
4 : 162
5+6: 87
NA: 67

Переменная пола

1 : 37
2 : 322
NA: 88

Возраст респондента в интервалах от 1 до 5

(1 - от 18 до 24 лет, 2 - от 25 до 34 лет, 3 - от 35 до 44, 4 - от 45 до 49 лет, 5 - 60 лет и старше)

1 : 46
2 : 113
3 : 84
4 : 97
5 : 18
NA: 89

Число детей респондента в интервалах от 1 до 4

(1 - нет детей, 2 – один, 3 – двое, 4 - 3 ребенка и более)

1 : 160
2 : 87
3 : 76
4 : 33
NA: 91

Наличие партнера

(1 - есть, 2 – нет)

1 : 240
2 : 115
NA: 92¹⁴

Модель для проверки гипотез

- Оценка по эмпирическим данным была проведена с помощью биномиальной модели (функция `glm`, входящая в стандартный пакет `stats` языка R)
- Оценка качества модели проводилась по ее способности правильно прогнозировать принадлежность респондентов к классам «удовлетворен» и «не удовлетворен» рабочим графиком
- Для этих целей массив данных был разбит случайным образом на две выборки – одна для расчета модели (70% исходной выборки), вторая для проверки ее точности (30% исходной выборки)
- Прогноз и оценка точности модели проводились с помощью функций `predict` базового пакета R и `confusionMatrix` из пакета `caret`
- Порог отнесения респондента к классу «не удовлетворен» по спрогнозированной вероятности быть не удовлетворенным $p > 0.5$

Результаты оценивания модели

	Estimate	Std. Error	z value	Pr (> z)
(Постоянная)	-2,173	0,909	-2,391	0,017
Среднемесячная педагогическая нагрузка в общеобразовательных организациях	0,016***	0,003	5,237	0,000
Среднемесячная педагогическая нагрузка в качестве репетитора, часы	0,005	0,004	1,250	0,211
Среднемесячная педагогическая нагрузка на образовательной онлайн-платформе, часы	0,004	0,003	1,273	0,203
Самооценка покупательской способности, уровень 3	-0,224	0,597	-0,375	0,708
Самооценка покупательской способности, уровень 4	-1,089**	0,538	-2,026	0,043
Самооценка покупательской способности, уровень 5-6	-1,755***	0,613	-2,862	0,004
Переменная пола, жен.	1,114**	0,545	2,043	0,041
Возраст респондента, 25-34 лет	0,404	0,527	0,766	0,444
Возраст респондента, 35-44 лет	1,016	0,626	1,623	0,105
Возраст респондента, 45-49 лет	0,049	0,661	0,074	0,941
Возраст респондента, 60 лет и более	-0,168	0,996	-0,169	0,866
Число детей, 1 ребенок	-0,005	0,482	-0,011	0,992
Число детей, 2 детей	-0,315	0,512	-0,615	0,538
Число детей, 3 и более	0,790	0,719	1,098	0,272
Наличие партнера, нет	0,393	0,348	1,130	0,259

Точность модели

- Точность модели (Accuracy) составляет 0.713, что означает, что модель правильно классифицировала 71.3% наблюдений на тестовой выборке
- Вероятность того, что точность модели не лучше точности угадывания по самому частому случаю в выборке (P-Value [Acc > NIR]) составляет 0.0001392, значит модель статистически значимо лучше, чем «наивное предсказание»
- Сбалансированная точность модели (Balanced Accuracy), являющаяся средним значением чувствительности и специфичности модели с учетом несбалансированности классов, составляет 0.7024
- Модель не обладает лучшими из возможных показателей качества, однако они вполне достаточны, чтобы признать модель приемлемой для целей исследования и проверки гипотез

Интерпретация полученных коэффициентов

Для интерпретации полученных коэффициентов модели удобно перейти от логарифма шансов исхода «не удовлетворен» зависимой переменной к просто шансам, применив экспоненциальную функцию к коэффициенту при интересующей переменной-предикторе

Например:

- статистически значимый коэффициент при переменной нагрузки в школе равен 0.016, $\exp(0.016)$ примерно равна 1.016
- Это означает, что при увеличении значения переменной на одну единицу, т.е. на 1 час, шансы быть не удовлетворенным рабочим графиком увеличиваются в 1.016 раза, при увеличении на 2 часа шансы быть не удовлетворенным увеличиваются в $1.016 * 1.016 = 1.033$ раза и т.д.

Проверка гипотез: нагрузка

Переменные модели	Значение коэффициента	Гипотеза	Результаты проверки
Среднемесячная педагогическая нагрузка в общеобразовательных организациях	0,016 ***	Увеличение нагрузки (выше средней по выборке) должно вести к увеличению шансов быть неудовлетворенным рабочим графиком	Гипотеза подтверждается только по отношению к нагрузке в школе. Увеличение нагрузки в школе на 1 час ведет к увеличению шансов быть не удовлетворенным рабочим графиком в 1,016 раза. Репетиторская нагрузка и нагрузка на платформе не влияют на удовлетворенность рабочим графиком.
Среднемесячная педагогическая нагрузка в качестве репетитора, часы	0,005		
Среднемесячная педагогическая нагрузка на образовательной онлайн-платформе, часы	0,004		

Проверка гипотез: благосостояние

Переменные модели	Значение коэффициента	Гипотеза	Результаты проверки
Самооценка покупательской способности, уровень 3	-0,224	Чем выше самооценка благосостояния респондента, тем ниже шансы, что он будет не удовлетворен рабочим графиком (при прочих равных)	Знак и значение коэффициентов в целом соответствуют гипотезе. При одном из уровней самооценки благосостояния коэффициент статистически незначим, но гипотезу можно считать частично подтвержденной.
Самооценка покупательской способности, уровень 4	-1,089**		
Самооценка покупательской способности, уровень 5-6	-1,755***		

Проверка гипотез: пол и возраст

Переменные модели	Значение коэффициента	Гипотеза	Результаты проверки
Переменная пола, жен.	1,114 **	Между мужчинами и женщинами существует разница в удовлетворенности рабочим графиком. Авторы не ставили целью работы выявить, с чем именно связано возможное неравенство, если оно подтвердится.	Гипотеза подтвердилась. Шансы женщин быть не удовлетворенными рабочим графиком выше, чем шансы мужчин.
Возраст респондента, 25-34 лет	0,404	Возраст может оказывать влияние на удовлетворенность учителей трудом.	Все коэффициенты статистически незначимы. Гипотеза не подтвердилась.
Возраст респондента, 35-44 лет	1,016		
Возраст респондента, 45-49 лет	0,049		
Возраст респондента, 60 лет и более	-0,168		

Проверка гипотез: семья

Переменные модели	Значение коэффициента	Гипотеза	Результаты проверки
Число детей, 1 ребенок	-0,005	Работники, имеющие детей, с большей вероятностью интегрируют роли, связанные с работой и домом. В связи с этим можно предположить, что педагоги, у которых есть дети, имеют больше шансов быть удовлетворенными рабочим графиком.	Все коэффициента статистически незначимы. Гипотеза не подтвердилась.
Число детей, 2 детей	-0,315		
Число детей, 3 и более	0,790		
Наличие партнера, нет	0,393	С точки зрения теории обогащения работой семьи, удовлетворенность работой и графиком работы положительно связаны с семьей.	Коэффициент оказался статистически незначимым. Гипотеза не подтвердилась.

Где и как много работать, чтобы сохранить удовлетворенность рабочим графиком?

- Расчеты по модели показали, что **риски неудовлетворенности возникают при увеличении нагрузки педагогов только в школе**
- Увеличение или снижение репетиторской нагрузки (в т.ч. на онлайн платформах) не влияет на удовлетворенность графиком работы
- Почему репетиторская нагрузка не ухудшает ситуацию?
 - Наверное, независимость - возможность выбора графика работы репетитором или на онлайн платформе
 - Деньги - работа репетитором в любых форматах позволяет компенсировать явно заниженную оплату труда в школе и обеспечивать ресурсы для «жизни» за счет своей квалификации и опыта (Абанкина И.В. и др, 2022)

Оплата в образовании в сравнении с другими областями проф. деятельности

	Среднечасовая заработная плата, рублей			Продолжительность фактически отработанной рабочей недели, часов		
	всего	мужчины	женщины	всего	мужчины	женщины
Все работники	340	388	296	39	40	38
...						
Специалисты высшего уровня квалификации	393	487	350	37	38	36
Специалисты в области науки и техники	442	491	386	38	39	38
Специалисты в области здравоохранения	449	475	438	38	39	37
Специалисты в области образования	312	335	307	35	35	34
Специалисты в области права, гуманитарных областей и культуры	343	420	321	37	38	37
...						
Специалисты среднего уровня квалификации	314	423	262	39	40	38
Специалисты-техники в области науки и техники	387	433	263	40	40	39
Средний медицинский персонал здравоохранения	262	312	258	39	39	39
...						

Баланс «труда» и «жизни» на фоне квалификационного провала

- Среднечасовая начисленная заработная плата специалистов по образованию составляет 312 рублей, а среднечасовая заработная плата специалистов средней квалификации – 314 рублей
- Это можно рассматривать как квалификационный провал, что означает недоплату педагогам за их квалификацию и низкую отдачу инвестиций в образование педагогов
- Единственным небольшим преимуществом, которым обладают педагоги, остается сниженная продолжительность рабочей недели (примерно 10%)
- Это небольшое преимущество дает шанс школьным педагогам преодолеть квалификационный провал за счет репетиторства, которое педагоги относят не к «труду», а к «жизни», что смещает баланс в пользу работы, но не увеличивает риски быть этим неудовлетворенным

ИСТОЧНИКИ

- Абанкина И. В., Вавилова А. А., Зиньковский К. В., Семенова К. А., Суркова Н. Е. (2020). Цыплят по осени считают: уроки COVID-19 для школ. Т. 44. М.: ИД ВШЭ
- Мерцалова Т. А., Косарецкий С. Г., & Анчиков К. М. (2022). Школьное образование в контексте национальных целей и приоритетных проектов. М.: НИУ ВШЭ
- Темницкий А. Л. (2019). Роль сбалансированности работы и семьи в достижении жизненного успеха у наемных работников России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 3
- Beutell N. J. (2010). Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International*, Vol. 15, No. 5, pp. 501–518
- Clark S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, No. 53, pp. 747–770
- De Man R., De Bruijn J., & Groeneveld S. (2008). What makes the home boundary porous? The influence of work characteristics on the permeability of the home domain. In C. Warhurst, D. R. Eikhof, & A. Haunschild (Ed.), *Work Less, Live More? Critical Analyses of the Work-Life Boundary*. Palgrave Macmillan Ltd
- Greenhaus J. H., & Beutell N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, pp. 76–88
- Greenhaus J. H., & Parasuraman S. (1994). Work-family conflict, social support, and well-being. In M. J. Davidson & R. J. Burke (Ed.) *Women in management: Current research issues*. London: Chapman, pp. 213–229
- Greenhaus J., & Powell G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *The Academy of Management Review*, No. 31, pp. 72–92
- Guest E. (2002). Perspectives on the Study of Work-life Balance. *Social Sciences Information*, Vol. 41, No. 2
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley
- Kelly E. L., Moen P., & Tranby E. (2011). Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. *American Sociological Review*, Vol. 76, No. 2, pp. 265–290
- Kobakhidze M. N. (2018). Economic Sociology of the Shadow Education Market. In M. N. Kobakhidze (Ed.), *Teachers as Tutors: Shadow Education Market Dynamics in Georgia*. Springer International Publishing, pp. 164–202
- Kossek E. E., & Lee K.-H. (2017). Work-Family Conflict and Work-Life Conflict. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*
- Nomaguchi K. M., Milkie M. A., & Bianchi S. M. (2005). Time Strains and Psychological Well-Being: Do Dual-Earner Mothers and Fathers Differ? *Journal of Family Issues*, No. 26, pp. 756–792
- Perrachione B., Petersen G., Rosser V. (2008). Why Do They Stay? Elementary Teachers' Perceptions of Job Satisfaction and Retention, *Professional Educator*, 32(2), 25-41



НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Спасибо за внимание!

Институт образования НИУ ВШЭ
101000, Россия, Москва, Потаповский пер. 16, стр. 10
ioe.hse.ru