



УДК 331.1, 331.5

doi: 10.19181/lspr.2022.18.4.5

EDN: COCEXY

Качество трудовой, семейной и личной жизни при удалённой работе: мнения российских женщин

Наталья Владимировна Тонких¹, Екатерина Алексеевна Черных^{2, 3}

¹ Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия, (tonkih@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>)

² Институт экономики Российской академии наук, Москва, Россия, (chernikh@isesp-ras.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

³ Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

Аннотация

Объектом исследования, результаты которого представлены в настоящей статье, является качество трудовой, семейной и личной жизни. Предметом исследования выступают особенности качества трудовой, семейной и личной жизни дистанционных (удалённых) работников-женщин, начавших работать удалённо в пандемию COVID-19. Для женщин, большинство из которых имеет «двойную занятость» на работе и дома, возрастает актуальность оценки качества их жизни при удалённой занятости. В статье анализируются результаты авторского опроса женщин, получивших свой первый опыт дистанционной работы в пандемию. Авторы приходят к выводу, что переход на дистанционный формат в основном не повлиял на производительность труда и уровень оплаты опрошенных женщин; не хватает общения с коллегами; мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники; сложно организовать рабочее место дома и сложно мотивировать себя начать работать, сложно сосредоточиться. Наиболее высокая дифференциация в частоте выборов того или иного ответа наблюдается среди респондентов по признаку «наличие детей». В целом, такие женщины находят значительно меньше минусов, чем женщины, не имеющие детей, либо женщины, у которых возраст всех детей старше 14 лет. Дистанционный формат занятости для женщин, воспитывающих детей младшего возраста скорее повышает качество их трудовой, личной и семейной жизни, чем, наоборот. Гипотеза о том, что в более старшей возрастной группе недовольство дистанционной занятостью будет встречаться чаще, не подтвердилась.

Ключевые слова: удалённая занятость, дистанционная занятость, женская занятость, качество трудовой жизни, качество семейной жизни, гендерное равенство, пандемия, домашние обязанности, неоплачиваемый домашний труд

Благодарность

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда в рамках научного проекта No. 22-18-00614 «Исследование влияния цифровой занятости на рождаемость и родительское благополучие» <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>

Для цитирования: Тонких Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удалённой работе: мнения российских женщин // Уровень жизни населения регионов России. 2022. Том 18. No 4. С. 477–490. DOI 10.19181/lspr.2022.18.4.5



RAR (Research Article)

doi: 10.19181/lspr.2022.18.4.5

EDN: COCEXY

The Quality of Work, Family and Personal Life During Remote Work: Opinions of Russian Women

Natalia V. Tonkikh¹, Ekaterina A. Chernykh^{2, 3}

¹ Ural State University of Economics Ekaterinburg, Russian Federation, tonkih@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>)

² Institute of Economic of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, (chernikh@isesp-ras.ru), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

³ Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation

Abstract

The object of the study, the results of which are presented in this article, is the quality of working, family and personal life. The subject of the study is the features of the quality of work, family and personal life of remote female workers who started working remotely during the COVID-19 pandemic. For women, most of whom have “dual employment” at work and at home, the relevance of assessing the quality of their work, family and personal life while working remotely is growing. The article analyzes the results of the author's survey of women who received their first experience of remote work during the pandemic. The authors come to the conclusion that the transition to a remote format basically did not affect the labor productivity and the level of remuneration of the women surveyed. Significant positive factors include: saving time for transport; the ability to combine work and household chores; the ability to independently plan work time, free schedule; the ability not to adapt to the dress code and corporate rules. Significant negative changes include changes that reduce the quality of working life: the boundaries between work and home are violated, overtime, there is no full disconnection and rest from work; lack of communication with colleagues; interfere, distract children, husband, other relatives; it is difficult to organize a workplace at home and it is difficult to motivate yourself to start working, it is difficult to concentrate. The highest differentiation in the frequency of choosing one answer or another is observed among respondents on the basis of “having children”. In general, such women find significantly fewer disadvantages than women who do not have children, or women whose age of all children is over 14 years old. The remote



employment format for women raising young children is more likely to improve the quality of their work, personal and family life than vice versa. The hypothesis that dissatisfaction with remote work would be more common in the older age group was not confirmed.

Keywords: remote employment, distant employment, women's employment, quality of working life, quality of family life, gender equality, pandemic, domestic duties, unpaid domestic work

Acknowledgements. The study was carried out with the financial support of the Russian Foundation for Basic Research within the framework of the scientific project No. 22-18-00614 "Research on the impact of digital employment on fertility and parental well-being" <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>

For citation: Tonkikh N.V., Chernykh E.A. The Quality of Work, Family and Personal Life During Remote Work: Opinions of Russian Women. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022. Vol. 18. No. 4. P. 477–490. DOI 10.19181/lsp.2022.18.4.5

Введение

Возможность работать дистанционно из дома всегда привлекала женщин, стремящихся к профессиональной реализации, и, одновременно, желающих уделять много времени, сил и внимания семье. В пандемию дистанционная занятость позволила женщинам, ранее работавшим вне дома, сохранить свой уровень доходов, но внесла значительные коррективы в характеристики качества их трудовой, а также личной и семейной жизни. Согласно многочисленным социологическим исследованиям [1, 2], а также мониторингам международных организаций [3, 4, 5] наше современное общество очень требовательно относится к женщинам. С одной стороны, работодатели требуют от них полной отдачи в профессиональной деятельности, что сочетается с высоким значением, придаваемым в обществе успешной карьере и наличием у большинства женщин высоких профессиональных амбиций. С другой стороны, на женщин оказывают сильное давление различные «эксперты» в сфере материнства – психологи, педиатры, педагоги, популярные блогеры, успешные медийные личности и пр. Таким образом, материнство фактически превращается в профессию, в которой есть свой набор сложных компетенций и предполагается обучение [6, 7, 8]. Кроме того, современные женщины и сами очень требовательны к себе и хотят реализоваться в работе, семье, спорте, своих увлечениях.

Таким образом, качество трудовой, семейной и личной жизни женщин, работающих удалённо, по умолчанию обладает специфическими характеристиками, а в пандемию претерпело серьёзные ухудшения.

Оценки Международной организации труда (МОТ) показывают, что потеря занятости среди женщин во всем мире только за первый год пандемии (2020) составила 5 % по сравнению с 3,9 % среди мужчин¹.

Сложная геополитическая и экономическая ситуация в стране, начавшийся переход в моби-

лизационной экономике также наложили свой отпечаток на параметры качества трудовой, семейной и личной жизни женщин.

Исследователи выделяют ряд проблемных аспектов, присущих женской занятости: гендерный разрыв в оплате труда, в том числе по причине временного выхода из рабочей силы в связи с рождением детей; положение женщин на рынке труда после рождения детей; конфликт между работой и семьёй, двойная занятость женщин, выражающаяся в неравенстве в разделении домашнего труда между работающими супругами; «стеклянный потолок» в продвижении по карьерной лестнице [9] и др. Увеличение доли занятых женщин в экономике является одним из факторов снижения рождаемости. Наличие таких признаков, как оплачиваемая занятость, высокий уровень образования и высокий доход женщин, по данным эмпирических исследований отрицательно влияет на количество детей в семьях [10]. Исследования свидетельствуют, что одной из ключевых причин ухода с работы, после появления у женщины детей, становится невозможность гибкой занятости и дистанционной работы [9, 11].

Произошедший в пандемию быстрый и массовый переход к удалённой работе беспрецедентен и для мужчин, и для женщин, в связи с чем несомненна актуальность влияния этого процесса на качество трудовой жизни людей, на эффективность выполняемой работы, на сохранение баланса между трудовой и личной жизнью. В работе [8] был проведён анализ качества трудовой жизни удалённых российских работников по итогам первого года пандемии, а также систематизированы и классифицированы преимущества и недостатки дистанционной (удалённой) работы в целом. Согласно исследованием ВЦИОМ² женщины чаще мужчин видят плюсы в удалённом формате работы (30 % по сравнению с 22 %).

¹ ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. 7th edition (Geneva). URL: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_767028/lang--en/index.htm (дата обращения: 08.10.2022).

² Удалённая работа по-русски: плюсы и минусы. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/udalennaja-rabota-po-russki-pljusy-i-minusy> (дата обращения: 08.10.2022).

Для женщин, к которым во всем мире применимо понятие «двойной занятости» [7, 12] возрастает актуальность оценки качества их трудовой, семейной и личной жизни при удалённой занятости. Эти оценки будут способствовать выработке управленческих решений по регулированию удалённой работы на государственном и корпоративных уровнях.

Объектом исследования, результаты которого представлены в настоящей статье, является качество трудовой семейной и личной жизни. **Предметом** исследования выступают особенности качества трудовой, семейной и личной жизни дистанционных (удалённых) работников-женщин, начавших работать удалённо в пандемию COVID-19. **Цель исследования** состоит в анализе влияния удалённой занятости на качество трудовой, семейной и личной жизни работников-женщин в Российской Федерации, обобщении плюсов и минусов совмещения удалённой занятости с личными, семейными и родительскими интересами.

Гипотезы исследования состояли в том, что оценки качества удалённой занятости различаются в зависимости от наличия у женщин детей младше 14 лет и занимаемой на работе позиции.

Методика и данные исследования

Для целей настоящего исследования мы используем в качестве синонимов такие термины как дистанционная и удалённая работа, дистанционный и удалённый работник (использование данных понятий как синонимов соответствует логике Трудового кодекса РФ³).

Мы придерживаемся определения Международной организации труда (МОТ), что удалённый режим работы – это способ организации труда, при котором работник выполняет важнейшие функции, связанные со своей работой, с помощью информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), при этом находясь дома [9].

В данном исследовании мы основывались на данных, полученных в ходе опроса, проведённого научной лабораторией кафедры Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ при поддержке Свердловского областного родительского комитета.

Исследование проводилось в 2022 году с применением стандартной технологии он-лайн анкетирования: опросник структурирован, большинство вопросов относится к «закрытому типу»,

³ Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удалённой) работы и временного перевода работника на дистанционную (удалённую) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Российская газета, № 280, 11.12.2020 (дата обращения 15.09.2022).

использован сервис Яндекс формы. Целевой группой для изучения мнений об изменениях в качестве трудовой и семейной/личной жизни в связи с переходом на удалённую занятость выбраны женщины в возрасте от 15 до 59 лет, которые в пандемию первой волны (2020 г.) были переведены на дистанционную работу, причём для них это был первый опыт дистанционной работы.

Ссылка на опрос распространялась методом снежного кома. Основная часть первичной рассылки размещалась на внутренних корпоративных информационно-коммуникационных сервисах крупных организаций Уральского федерального округа через службы управления персоналом (ритейл, металлургические и машиностроительные предприятия, финансовые и телекоммуникационные организации). В преамбуле анкеты содержалась просьба о распространении её среди знакомых. Территориально охвачены практически все федеральные округа РФ, преобладают респонденты Свердловской области. Территория проживания не контролировалась, так как предыдущие авторские исследования не выявили тесной связи в ответах женщин в зависимости от региона проживания. Отметим, что настоящее исследование является продолжением исследований влияния дистанционной женской занятости на родительство. Первый опрос был проведён в 2018 году (N = 1922, охвачены 10% от женщин, обратившихся в Государственную службу занятости населения на территории Свердловской области), второй – в 2019 году (N = 601 чел., выборка квотная, охвачены все федеральные округа РФ на момент опроса). В структуре анкеты сохранен ключевой блок вопросов, касающихся возможного влияния дистанционного формата занятости на родительство, что позволит провести сопоставление и корреляционную оценку ответов респондентов в зависимости от наличия опыта дистанционной работы и характера этого опыта (добровольно/вынужденно). Фокус внимания в данной статье направлен на другие, новые блоки.

В анкету были добавлены вопросы о влиянии удалённого формата на различные аспекты качества трудовой жизни женщин, об изменениях в семейной/личной жизни.

Определяя достаточный размер выборочной совокупности для получения возможности обеспечить релевантность выводов, мы исходили из следующих положений. Особенность текущего исследования 2022 года заключается в сужении целевой группы, нас интересовало мнение только тех женщин, которые получили свой первый опыт дистанционной работы не добровольно, а вынужденно, в условиях форс-мажора. Ключевым

чевыми признаками выборочной совокупности определены «возраст» и «наличие детей». Мы выделяем 2 возрастные группы, это молодёжь до 35 лет и женщины старше 35 лет. По наличию детей предложены следующие группировки: 1) женщины, воспитывающие детей младше 14 лет 2) женщины, не имеющие детей и женщины у которых все дети старше 14 лет. Объединение бездетных женщин с дамами, у которых дети есть, но они старше 14 лет обосновываем тем, что бездетные женщины не тратят время на уход за детьми, а затраты женщин с детьми старше 14 лет связаны в основном не с уходом за детьми, а с общением с ними⁴ [13]. Таким образом, в целом по двум признакам выделено 4 группы женщин, в каждой надо опросить не менее, чем 100 чел., а значит достаточный размер выборки составляет 400 чел. (расчёт: $4 \times 100 = 400$). Фактически реализовано значительно больше, 589 чел.

Характеристика респондентов:

1) все опрошенные женщины получили свой первый опыт дистанционной работы вынужденно в период первой волны пандемии;

2) в каждой возрастной группе опрошено более, чем по 100 чел., преобладают женщины старше 35 лет (62,1 %);

3) по признаку наличия детей респонденты распределены практически поровну: 50,9 % – женщины, у которых хотя бы один ребёнок младше 14 лет; 49,1 % – бездетные женщины и женщины, у которых все дети уже старше 14 лет;

4) основная часть, прошедших анкетирование проживает в городах (54,2 %); 37,2 % – жительницы областных центров; 6,8 % – проживают на сельской территории; 1,8 % не определили свое место жительства;

5) руководителей – 23,9 %; ведущих специалистов – 26,8 %; специалистов/служащих – 46,7 %; не указали категорию должности – 2,5 %.

Для оценки качества трудовой и семейной/личной жизни удалённых работников нам необходимо учесть такие аспекты, которые наиболее полноценно опишут ситуацию именно с данной специфической группой работников, работающих вне стационарного рабочего места, находящегося под контролем работодателя. Кроме того, необходимо учесть наличие у женщин большого количества дополнительных обязательств – домашние дела по хозяйству, уход за детьми и иными родственниками, организация учебного

процесса детей, в том числе доставка их до/из школы и кружков. В данном исследовании мы оценивали следующие показатели качества трудовой жизни [8]: условия труда и организацию рабочего места, безопасность труда; содержание и организацию труда работников; систему стимулирования, в т.ч. уровень заработной платы; мотивацию к труду и удовлетворённость работников; развитость организационной культуры; производительность труда.

Для изучения качества семейной и личной жизни женщин необходимо дополнить имеющиеся показатели специфичными для исследуемой категории. В качестве такого дополнительного показателя мы взяли параметр «баланс рабочих-домашние обязанности».

Для оценки параметров качества трудовой и семейной/личной жизни использовались 3 вопроса из вышеописанного опроса (таблица 1).

Мы выдвинули гипотезы, что оценки качества удалённой занятости будут различаться в зависимости от наличия у женщин детей младше 14 лет и занимаемой на работе позиции.

Основные результаты исследования

По мнению опрошенных нами женщин, переход на дистанционную работу на уровне дохода чаще всего никак не отражается, примерно в 70 % случаях он остаётся без изменений (таблица 2).

Возможность изменения дохода в связи с переходом на дистанционную форму занятости отметила лишь пятая часть женщин. Направленность изменений преимущественно отрицательная: респонденты в 1,4 раза чаще отмечали возможное снижение дохода нежели его увеличение. Существенных различий в оценках женщин, воспитывающих детей младше 14 лет, с оценками женщин с детьми старшего возраста или бездетных не выявлено.

В старшей возрастной группе чаще отмечают отсутствие влияния формата работы на трудовой доход (рисунок 1).

Выявлены незначительные различия в оценках направленности влияния изменения формата работы на доход в зависимости от возраста. По мнению более молодых женщин доход чаще всего увеличивается, по мнению респондентов старше 35 лет, наоборот, снижается.

Группировка ответов на вопрос об изменении дохода в разрезе категорий персонала показала, что женщины с более низким статусом должности гораздо чаще затруднились с ответом и значительно реже отмечали возможный рост дохода в связи с переходом на удалённую работу (таблица 3).

⁴ Распределение суточного фонда времени женщин в возрасте 15 лет и более по наличию детей. Данные Росстата. Выборочное наблюдение. Использование суточного фонда времени населением URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond/survey0/data/Reports/Files/Tabl%201.4_w.pdf (дата обращения 15.09.2022)

Таблица 1

Соотношение параметров качества трудовой и семейной/личной жизни и пунктов вопросника

Table 1

Correlation Between Parameters of the Quality of Work and Family/Private Life and Items of the Questionnaire

Параметр	Использованные пункты вопросника
условия труда и организация рабочего места, в т.ч. безопасность труда;	Возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график Сложно организовать рабочее место дома (нет отдельной комнаты, своего компьютера и другие сложности) Мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники
содержание и организация труда работников;	Не хватает общения с коллегами Плохая коммуникация с руководством и коллегами по рабочим моментам Некуда нарядиться, сделать макияж, хожу в домашней одежде Приходится осваивать новые цифровые и другие рабочие навыки
система стимулирования, в т.ч. уровень заработной платы;	Когда вы работаете дистанционно, то Ваш доход... Экономия средств на питание вне дома
мотивация к труду и удовлетворённость работников;	Не вижу преимуществ Для меня минусов нет Сложно мотивировать себя начать работать, сложно сосредоточиться Сложно продемонстрировать свои достижения, продвинуться в карьере
развитость организационной культуры;	Возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные правила
производительность труда	Моя производительность повышается/снижается
Поддержание баланса работа–домашние обязанности (семейная и личная жизнь)	Возможность больше уделять времени детям, заниматься их развитием и обучением Возможность совмещать выполнение работы и домашних дел Экономия времени на транспорт Возможность совмещать работу и путешествия Нарушены границы между работой и домом, переработки, нет полноценного отключения и отдыха от работы

Источник: составлено авторами.

Таблица 2

Структура ответов респондентов на вопрос «Когда вы работаете дистанционно, то Ваш доход?»

Table 2

The Structure of Respondents' Answers to the Question «When You Work Remotely, What Is Your Income?»

Варианты ответа	В среднем по выборке		Ответы женщин, воспитывающих детей младше 14 лет		Ответы женщин не имеющих детей и женщин у которых дети старше 14 лет	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Увеличивается	53	9,0	26	8,7	27	9,3
Снижается	72	12,2	39	13,0	33	11,4
Не меняется	407	69,1	211	70,3	196	67,8
Затрудняюсь ответить	42	7,1	22	7,3	20	6,9
Нет ответа	15	2,5	2	0,7	13	4,5
Итого	589	100,0	300	100,0	289	99,9

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

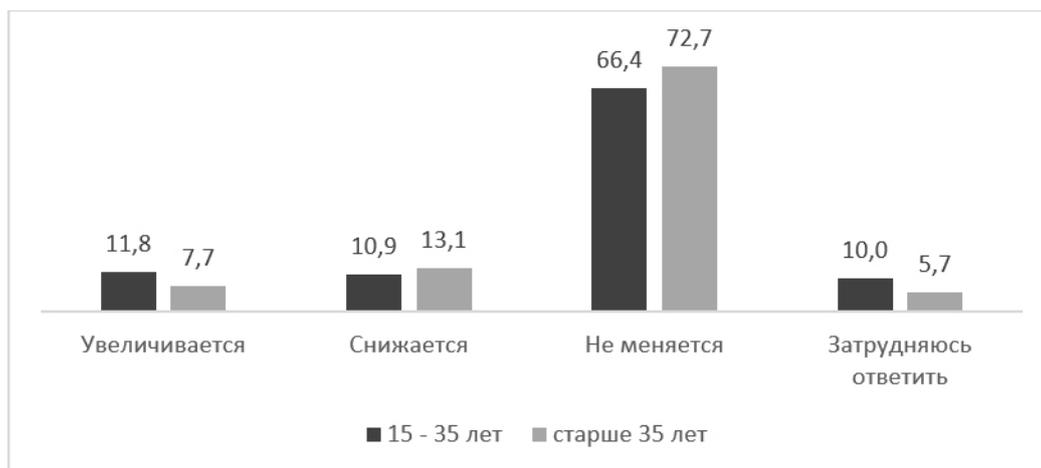


Рисунок 1. Повозрастная структура ответов респондентов на вопрос о влиянии дистанционной формы занятости на уровень трудового дохода, %

Figure 1. Age Structure of Respondents' Answers to the Question About the Impact of Distance Employment on the Level of Labor Income, %

Источник: построено авторами на основании данных опроса.

Таким образом, можно заключить, что на качестве трудовой жизни по параметру «система стимулирования/заработная плата» вынужденный переход на дистанционную работу в основном не отражается.

Далее мы приводим мнения респондентов о преимуществах и недостатках дистанционной формы занятости, которые они обнаружили. Эти плюсы и минусы влияют на базовые аспекты, определяющие качество трудовой, семейной и личной жизни.

Значимыми изменениями в качестве жизни в связи с переходом на дистанционную форму занятости мы считаем такие, по которым доля от-

ветов от общего количества сделанных выборов превышает 10 %.

Наше исследование подтверждает результаты других опросов [14, 15, 16, 17]: наибольшее положительное влияние на качество личной и семейной жизни оказывает изменение в структуре бюджета личного времени, перераспределение его за счёт экономии времени на дорогу до работы и с работы (таблица 4).

Высвобождаемое время перераспределяется в основном в пользу выполнения домашних дел, тем более что, как отмечают женщины, их часто можно совмещать с выполнением работы.

Таблица 3

Структура ответов респондентов на вопрос «Когда вы работаете дистанционно, то Ваш доход?»

Table 3

The Structure of Respondents' Answers to the Question «When You Work Remotely, What Is Your Income?»

Категории респондентов	Варианты ответов на вопрос					Итого
	Нет ответа	Увеличивается	Снижается	Не меняется	Затрудняюсь ответить	
Руководитель, чел.	1	16	18	100	6	141
%	0,7	11,3	12,8	70,9	4,3	100,0
Ведущий специалист, чел.	0	18	18	115	7	158
%	0,0	11,4	11,4	72,8	4,4	100,0
Специалист/служащий, чел.	2	19	35	191	28	275
%	0,7	6,9	12,7	69,5	10,2	100,0
Категория должности не указана, чел.	12	0	1	1	1	15

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

Таблица 4

Структура ответов респондентов на вопрос: «В чем Вы видите преимущества дистанционной работы для себя? (укажите 1–3 наиболее значимых)»*

Table 4

The Structure of Respondents' Answers to the Question: «What Do You See as the Advantages of Remote Work for Yourself? (Indicate 1-3 Most Significant)»*

Варианты ответов на поставленный вопрос/положительные изменения в качестве жизни	В среднем по выборке		Группировка ответов по признаку наличия детей, %			Группировка ответов по возрасту, %		Группировка ответов по категориям персонала, %		
	кол-во ответов, ед.	%	дети младше 14 лет	дети старше 14 лет	без детей	до 35 лет	старше 35 лет	Руководитель	Ведущий специалист	Специалист/служащий
Итого:	1700	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Экономия времени на транспорт	384	22,6	22,0	23,0	25,6	22,7	22,5	23,1	24,2	21,2
Возможность совмещать выполнение работы и домашних дел	326	19,1	19,1	19,6	20,9	20,2	18,5	16,4	19,4	20,6
Возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график	202	11,9	12,1	11,1	13,2	12,8	11,3	12,5	11,9	11,7
Возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные правила	178	10,5	11,7	11,1	8,8	9,1	11,4	11,5	10,0	10,3
Экономия средств на питание вне дома	163	9,6	8,4	11,1	11,7	9,1	9,9	9,9	9,2	9,7
Возможность больше уделять времени детям	151,0	8,9	14,3	5,4	2,4	9,1	8,7	7,4	10,6	8,4
Возможность совмещать работу и путешествия	129	7,6	7,4	6,5	9,5	8,8	6,7	7,4	8,1	7,5
Моя производительность повышается	82	4,8	4,9	4,8	5,1	5,3	4,5	6,9	3,3	4,6
Не вижу преимуществ	79	4,6	5,3	6,8	2,2	2,3	6,2	4,2	2,9	5,9
Другое (что именно, напишите):	6	0,4	0,1	0,6	0,7	0,6	0,2	0,7	0,2	0,1

* Структура рассчитана от суммарного количества ответов/выборов: количество отмеченных женщинами пунктов в предложенном меню вопроса.

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

К значимым положительным факторам влияния на качество трудовой, личной и семейной жизни относятся следующие: экономия времени на транспорт (22,6%); возможность совмещать выполнение работы и домашних дел (19,1%); возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график (11,9%); возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные правила (10,5%).

Значимость для женщин последней из перечисленных возможностей заставляет задуматься о наличии проблем в области формирования и развития организационной культуры: в перерасчёте удельного веса полученных ответов не от общего количества, а от численности респондентов получается, что корпоративные правила в той или иной степени не устраивают 30,2% женщин (рисунок 2). По всей видимости компаниям следует более внимательно выстраивать систему подбора сотрудников, проверять кандидатов на совпадение ценностей.

Высвобождаемое время, которое ранее тратилось на дорогу до работы не так часто перераспределяется в пользу родительства: только 8,9% в среднем по выборке составляют ответы, указывающие, что переход на удалённую работу открывает возможность больше уделять времени детям, заниматься их развитием и обучением. Однако в

группе женщин, воспитывающих детей младше 14 лет, это преимущество дистанционной работы выходит на третью позицию в ранге значимых положительных изменений: в 14,3% от ответов в данной группе респондентов возможность уделять детям больше времени отмечается как одно из основных плюсов дистанционной работы.

По остальным положительным изменениям в жизни женщин в связи с вынужденным переходом на удалённую работу существенных отклонений в структуре мнений не наблюдается, за исключением одного момента. Чем выше профессиональный статус женщин, тем менее значима для них возможность совмещать выполнение работы и домашних дел. Так, для руководителей уровень значимости данного фактора 16,4%, а для специалистов и служащих – 20,6%.

Отметим, что производительность труда у большинства опрошенных не увеличилась, удельный вес ответов «Моя производительность повышается» составляет 4,8% от общего количества ответов на поставленный вопрос. Ещё меньше ответов получено от женщин, которые в дистанционной работе не увидели вообще никаких преимуществ (4,6% от количества ответов или 13,4% от количества респондентов, рисунок 2).

В целом частота выбора тех или иных преимуществ дистанционной работы в расчёте на

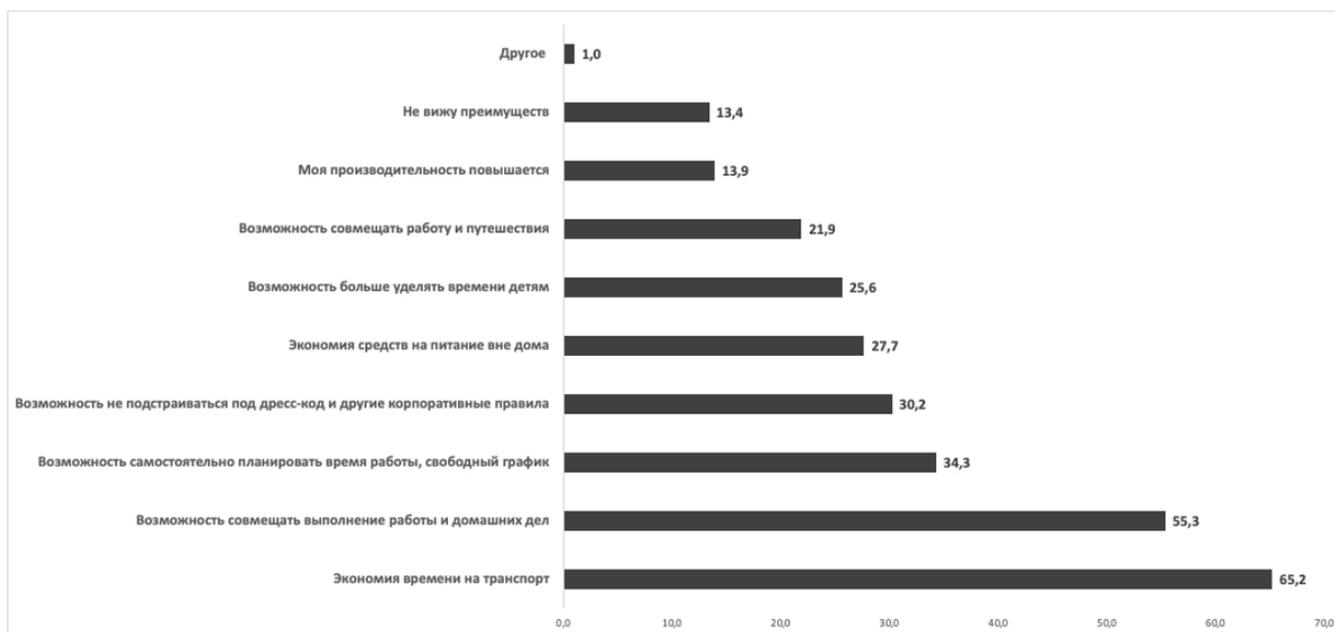


Рисунок 2. Ранжирование частоты ответов респондентов на вопрос: «В чём Вы видите преимущества дистанционной работы для себя? (укажите 1–3 наиболее значимых)» в расчёте от количества респондентов, в %

Figure 2. Ranking the Frequency of Respondents' Answers to the Question: «What Do You See as the Advantages of Remote Work for Yourself? (Indicate 1–3 Most Significant Ones)» Based on the Number of Respondents, in %

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

одну опрошенную женщину высокая, в среднем каждая женщина отметила по 2,8 преимущества (1621 ответ/589 чел.; из 1700 общих ответов удалены 79 ответов «не вижу преимуществ»).

Среди плюсов дистанционной работы, описанных самими женщинами в графе «Другое» можно выделить следующие варианты:

«Возможность совмещения работы и своих дел (не домашних), например отлучиться на приём к врачу, так как от дома может быть намного ближе, чем от офиса».

«Возможность высыпаться».

«Возможность посещать спортклуб».

«Есть больше возможностей сосредоточиться на выполнении работы».

«Возможность более осмысленно погрузиться в отдельные вопросы».

«Я развивалась».

Обработка результатов ответов на вопрос о недостатках, минусах вынужденной удалённой работы показала следующую картину (таблица 5).

Во-первых, следует сказать, что интенсивность выбора отрицательных моментов в особенностях организации удалённой работы меньше, чем положительных на 11,4%: частота выбора недостатков дистанционной работы в расчёте на одну опрошенную женщину составила 2,5 ответа (1489 ответов/589 чел.; из 1568 общих ответов удалены 79 ответов «для меня минусов нет»).

Во-вторых, к значимым отрицательным изменениям в основном относятся изменения, снижающие уровень качества трудовой жизни: нарушены границы между работой и домом, переработки, нет полноценного отключения и отдыха от работы (18,9% от общего количества ответов на вопрос); не хватает общения с коллегами (14,7%); мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники (12,3%); сложно организовать рабочее место дома (11,5%) и сложно мотивировать себя начать работать, сложно сосредоточиться (10,0%).

В-третьих, наиболее высокая дифференциация в частоте выборов того или иного ответа наблюдается среди респондентов по признаку «наличие детей». Мнения женщин, воспитывающих детей младше 14 лет, существенно отличаются по большинству позиций. В целом, такие женщины находят значительно меньше минусов, чем женщины, не имеющие детей, либо женщины, у которых возраст всех детей старше 14 лет. Единственное исключение касается сложностей, связанных со взаимодействием с членами семьи. Частота выбора минуса «мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники» у женщин с детьми младшей возрастной группы выше, чем у женщин с детьми старше 14 лет в 1,9 раз, а в сравнении с бездетными женщинами – в 2,4 раза. Тем не менее, резуль-

таты показали, что женщины, воспитывающие детей в возрасте младше 14 лет значительно чаще указывали, что для них минусов нет, в перерасчёте структуры ответов к количеству опрошенных доля женщин, не обнаруживших минусов в работе на дистанте составляет 9,5% (рисунок 2). Отрицательный фактор помех со стороны детей компенсируется плюсами, в частности «возможностью больше уделять времени детям». Можно сделать вывод, что дистанционный формат занятости для женщин, воспитывающих детей младшего возраста скорее повышает качество их трудовой, личной и семейной жизни, чем, наоборот.

В-четвертых, сравнительный анализ частоты выбора тех или иных недостатков в группах женщин, относящихся к разным профессиональным категориям, не выявил слишком кардинальных отличий. Есть достаточно слабая зависимость по следующим моментам. Женщинам, занимающим позиции специалиста или служащего, несколько сложнее организовать рабочее место дома и мотивировать себя на работу, чем женщинам – руководителям. Специалистов в меньшей степени волнуют проблемы карьеры и демонстрации своих достижений, зато гораздо чаще для них стрессовым фактором является необходимость осваивать новые цифровые и иные рабочие навыки.

В-пятых, качество дистанционной трудовой жизни может стать гораздо более привлекательным за счёт развития и внедрения современных научных подходов к организации дистанционного труда, обучения персонала основам самоменеджмента и развития цифровой организационной культуры, запрещающей решение деловых вопросов за рамками рабочего времени, в том числе в выходные дни. Данный вывод подкреплён цифрами, 50,3% респондентов-женщин отметили главный недостаток удалённой работы – нарушены границы между работой и домом, переработки, нет полноценного отключения и отдыха от работы (рисунок 3).

Среди отрицательных моментов удалённой занятости, отмеченных самими женщинами, следующие:

«Отвлекают домашние животные».

«Снижается производительность, эффективность в целом для работодателя. Сложность коммуникаций для новичка».

«Компания не компенсирует расходы на техническое оснащение (ноутбук) рабочего места, Интернет и сотовую связь».

«Недоступность некоторой профессиональной информации».

«Снижается физическая активность за счёт того, что можно не выходить из дома, становится сложно контролировать вес».

«Профессиональный застой».

Таблица 5

Структура ответов респондентов на вопрос: «В чём Вы увидели недостатки (минусы) у дистанционной работы? (укажите 1–3 самых значимых)»*

Table 5

The Structure of Respondents' Answers to the Question: «What Did You See as Disadvantages of Remote Work? (Indicate 1-3 Most Significant)»*

Варианты ответов на поставленный вопрос/положительные изменения в качестве жизни	В среднем по выборке		Группировка ответов по признаку наличия детей, %			Группировка ответов по возрасту, %		Группировка ответов по категориям персонала, %		
	кол-во ответов, ед.	%	дети младше 14 лет	дети старше 14 лет	без детей	до 35 лет	старше 35 лет	руководитель	ведущий специалист	специалист/служащий
Итого	1568	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Нарушены границы между работой и домом, переработки, нет полноценного отключения и отдыха от работы	296	18,9	17,3	19,5	21,6	17	20	19,9	19,5	18
Не хватает общения с коллегами	231	14,7	12,7	16,4	17,3	15,2	14,4	15,4	14,7	14,1
Мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники	193	12,3	16,6	8,8	6,8	10,8	13,2	12,5	11,6	12,7
Сложно организовать рабочее место дома (нет отдельной комнаты, своего компьютера и другие сложности)	180	11,5	11,4	9,9	13,1	13,3	10,5	9,6	12,3	12
Сложно мотивировать себя начать работать, сложно сосредоточиться	157	10,0	8,7	10,1	12,6	12,4	8,7	9,3	8,8	11,2
Плохая коммуникация с руководством и коллегами по рабочим моментам	124	7,9	7,5	8,5	8,3	7,3	8,3	8,3	8,8	7,1
Некуда нарядиться, сделать макияж, хожу в домашней одежде	118	7,5	6,7	10,1	6,8	6,4	8,2	7,8	7,7	7,2
Для меня минусов нет	79	5,0	7	2,7	3,3	5,9	4,6	6,1	4,9	4,6
Сложно продемонстрировать свои достижения, продвинуться в карьере	69	4,4	4,5	5,8	3	4,4	4,3	4,9	5,1	3,7
Моя производительность снижается	67	4,3	4,2	3,8	4,8	4,3	4,3	4,4	2,8	5,1
Приходится осваивать новые цифровые и другие рабочие навыки	48	3,1	3,1	4,1	2	2,7	3,3	1,2	3,3	4
Другое (что именно, напишите):	6	0,4	0,4	0,3	0,5	0,4	0,4	0,5	0,5	0,3

* Структура рассчитана от суммарного количества выборов: количество отмеченных женщинами пунктов в меню вопроса.

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

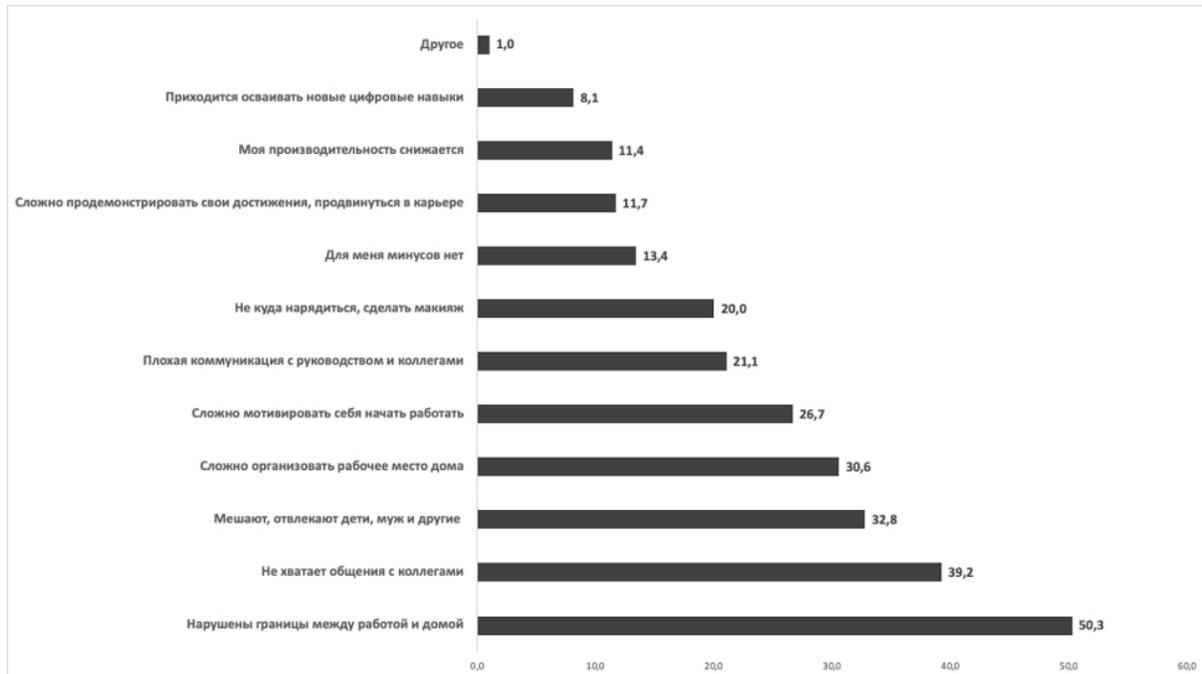


Рисунок 3. Ранжирование частоты ответов респондентов на вопрос: «В чём Вы увидели недостатки (минусы) у дистанционной работы? (укажите 1–3 самых значимых)» в расчёте от количества респондентов, в %

Figure 3 Ranking the Frequency of Respondents' Answers to the Question: «What Did You See as Disadvantages (Minuses) of Remote Work? (Indicate 1-3 Most Significant Ones)» in Terms of the Number of Respondents, in %

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

В этих минусах дистанционной работы женщины отметили как организационные моменты, связанные с качеством трудовой жизни, так и аспекты, ухудшающие личную и семейную жизнь.

Выводы

Наибольшее положительное влияние во время удалённой работы на качество личной и семейной жизни оказывает изменение в структуре бюджета личного времени, перераспределение его за счёт экономии времени на дорогу до работы и с работы.

На качестве трудовой жизни по параметру «система стимулирования/заработная плата» вынужденный переход на дистанционную работу в основном не отражается.

К значимым положительным факторам влияния на качество трудовой, личной и семейной жизни можно отнести следующие: экономия времени на транспорт; возможность совмещать выполнение работы и домашних дел; возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график; возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные правила.

Производительность труда при удалённой занятости у большинства опрошенных не увеличи-

лась. Интенсивность выбора отрицательных моментов в особенностях организации удалённой работы меньше, чем интенсивность выбора положительных (то есть опрошенные больше нацелены на поиск позитивных моментов в удалённой работе, нежели на поиске недостатков).

Чем выше профессиональный статус женщин, тем менее значима для них возможность совмещать выполнение работы и домашних дел.

К значимым отрицательным изменениям в основном относятся изменения, снижающие уровень качества трудовой жизни: нарушены границы между работой и домом, переработки, нет полноценного отключения и отдыха от работы; не хватает общения с коллегами; мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники; сложно организовать рабочее место дома и сложно мотивировать себя начать работать, сложно сосредоточиться.

Наиболее высокая дифференциация в частоте выборов того или иного ответа наблюдается среди респондентов по признаку «наличие детей»: мнения матерей детей младше 14 лет, существенно отличаются по большинству позиций. В целом, такие женщины находят значительно меньше минусов, чем женщины, не имеющие детей, либо женщины, у которых возраст всех детей старше

14 лет. Единственное исключение касается сложностей, связанных со взаимодействием с членами семьи. Частота выбора «мешают, отвлекают дети, муж, другие родственники» у женщин с детьми младшей возрастной группы выше, чем у женщин с детьми старше 14 лет в 1,9 раз, а в сравнении с бездетными женщинами – в 2,4 раза. Однако данный отрицательный фактор компенсируется плюсами, в частности «возможностью больше уделять времени детям». Можно сделать вывод, что дистанционный формат занятости для женщин, воспитывающих детей младшего возраста скорее повышает качество их трудовой, личной и семейной жизни, чем, наоборот.

Сравнительный анализ частоты выбора тех или иных недостатков в группах женщин, относящихся к разным профессиональным категориям, не выявил кардинальных отличий. Тем не менее, отметим, что женщинам, занимающим позиции специалиста или служащего, несколько сложнее организовать рабочее место дома и мотивировать себя на работу, чем женщинам – руководителям. Специалистов в меньшей степени волнуют проблемы карьеры и демонстрации своих достижений, зато гораздо чаще для них стрессовым фактором является необходимость осваивать новые цифровые и иные рабочие навыки.

Таким образом, качество дистанционной трудовой жизни может стать гораздо более привлекательным за счёт развития и внедрения современных научных подходов к организации дистанционного труда, обучения персонала основам самоменеджмента и развития цифровой организационной культуры, запрещающей решение деловых вопросов за рамками рабочего времени, в том числе в выходные дни.

Авторы статьи планируют провести повторный опрос, в котором будут учтены следующие перспективные направления. Будет сформирована квотная выборка, репрезентирующая занятых в дистанционном формате по территориям, по типу предприятий и по виду экономической деятельности. Будет отдельно проверяться зависимость удовлетворённости дистанционной занятостью от количества у женщины детей. В будущем исследовании в инструментарий будет включён вопрос про размеры вознаграждения за труд, а также возможное сокращение издержек на транспорт, питание, одежду, связанных с работой в офисе. Также будут исследованы такие показатели качества трудовой жизни, как правовая защищённость работников, возможности для развития способностей работника при удалённой работе и др. Эмпирическая база будет дополнена полуструктурированными глубинными интервью с работодателями и работниками.

Список литературы

1. *Исупова О.Г., Уткина В.В.* Женщины на государственной службе в России: карьера, семья, репродуктивные намерения // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 69–88. DOI 10.14515/monitoring.2016.6.05, EDN YORVMB
2. *Калабихина И.Е., Шайкенова Ж.К.* Затраты времени на домашнюю работу: детерминанты гендерного неравенства // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3(151). С. 261–285. DOI 10.14515/monitoring.2019.3.15, EDN QJGHAO
3. Gender equality in the G20 – Additional analysis from the time dimension ILO WORKQUALITY Department and DDG/P Office; Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713376/lang--en/index.htm (дата обращения: 08.09.2022).
4. The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Com-pilation of Time-use Surveys / Jacques Charmes; International Labour Office – Geneva: ILO, 2019. ISBN: 978-92-2-133516-0. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf (дата обращения: 08.09.2022).
5. Women at Work in G20 countries: policy action since 2020. ILO and OECD, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814421.pdf (дата обращения: 08.09.2022).
6. *Исупова О.Г.* Кому нужен мой ребенок. Рец. на кн.: Шадрина А. Дорогие дети. Сокращение рождаемости и рост «цены» материнства в XXI веке. М.: Новое литературное обозрение, 2017 // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2019. № 6. С. 467–472. DOI 10.14515/monitoring.2019.6.23, EDN MQMTFR
7. Smith S., Converse D. Double Day Work: How Women Cope With Time Demands. 2009. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.574.9070&rep=rep1&type=pdf> (дата обращения: 08.09.2022).
8. *Локтюхина Н.В., Черных Е.А.* Качество трудовой жизни удалённых работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Том 17. № 1. С. 42–56. DOI <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.1.4>, EDN LVZFLZ
9. *Тонких Н.В.* Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин // Народонаселение. 2021. Том. 24. № 3. С. 92–104. DOI <https://doi.org/10.19181/population.2021.24.3.8>, EDN TLQUKB
10. *Архангельский В.Н., Зинькина Ю.В., Шульгин С.Г.* Рождаемость у женщин с разным уровнем образования: текущее состояние и прогнозные сценарии // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 1. С. 21–39. DOI 10.24411/1561-7785-2019-00002, EDN BRIUXB
11. *Пишняк А.И., Надеждина Е.В.* Занятость российских женщин после рождения детей: стимулы и барьеры // Журнал исследований социальной политики. 2020. Т. 18. № 2. С. 221–238. DOI 10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238, EDN INVKIR

12. Черных Е.А., Локтюхина Н.В. Качество удалённой женской занятости // Доходы, расходы и сбережения населения России: тенденции и перспективы. Материалы VII Международной научно-практической конференции / Отв. редактор А.В. Ярашева. Москва, 2022. С. 114–117.
13. Короленько А.В., Калачикова О.Н. «Время на детей: ресурсные возможности современных родителей» // Социальное пространство. 2019. № 5 (22). С. 1. DOI 10.15838/sa.2019.5.22.1 EDN: MUHCWP
14. Камнева Е.В. Преимущества и недостатки удаленной работы в период пандемии // Самоуправление. 2021. № 1(123). С. 253–256. EDN BBNWWI.
15. Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic / A.Rudnicka, J.W.Newbold, D.Cook, M.E.Cecchinato, S.J.J.Gould, A.L.Cox, 2020. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2020/07/NFW-Rudnicka-et-al.pdf> (дата обращения: 25.10.2022).
16. Lord F. The social perils and promise of remote work // Journal of Behavioral Economics for Policy. 2020. Vol. 4. P. 63-67.
17. Cook D. The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. Inf Technol Tourism 22, 355–390 <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>

Информация об авторах:

Тонких Наталья Владимировна – кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией кафедры Экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет.

(E-mail: tonkihnyv@usue.ru), (elibrary AuthorID: 7756-5209), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>)

Черных Екатерина Алексеевна – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник, Институт экономики РАН; ведущий научный сотрудник, Научный центр экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова.

(E-mail: chernikh@isesp-ras.ru), (elibrary AuthorID: 473083), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

Заявленный вклад авторов:

Тонких Н.В. – концепция исследования, анализ данных, формирование сводных таблиц, выводы.

Черных Е.А. – концепция исследования, текст статьи, аннотация, выводы.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Екатерина Алексеевна Черных.

Статья поступила в редакцию 19.10.2022; одобрена после рецензирования 10.11.2022; принята к публикации 11.11.2022.

References

1. Isupova O.G., Utkina V.V. Women in the public service in Russia: career, family, reproductive intentions. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2016;(6):69-88. DOI: 10.14515/monitoring.2016.6.05 (In Russ.).
2. Kalabikhina I.E., Shaikenova Zh.K. Time spent on homework: determinants of gender inequality. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2019;3(151):261-285. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.15 (In Russ.).
3. Gender equality in the G20 – Additional analysis from the time dimension ILO WORKQUALITY Department and DDG/P Office; Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), 2019. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/reports/WCMS_713376/lang--en/index.htm (accessed: 09/08/2022).
4. The Unpaid Care Work and the Labor Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. Jacques Charmes; International Labor Office - Geneva: ILO, 2019. ISBN: 978-92-2-133516-0. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_732791.pdf (accessed: 09/08/2022).
5. Women at Work in G20 countries: policy action since 2020. ILO and OECD, 2021. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_814421.pdf (accessed: 09/08/2022).
6. Isupova O.G. Who needs my child. Rec. on the book: Shadrina A. Dear children. Reducing the birth rate and the growth of the “price” of motherhood in the XXI century. M.: New Literary Review, 2017. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: Ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny=Monitoring of public opinion: Economic and social changes*. 2019;(6):467-472. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.23> (In Russ.).
7. Smith S., Converse D. Double Day Work: How Women Cope With Time Demands. 2009. URL: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.574.9070&rep=rep1&type=pdf> (accessed 09/08/2022).
8. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Quality of Working Life of Remote Employees: Methodological Approaches and First Assessments for the EU and Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2021;17(1):42-56. DOI: <https://doi.org/10.19181/Ispr.2021.17.1.4> (In Russ.).
9. Tonkikh N.V. Remote employment and parenthood: women's opinions. *Narodonaseleniye= Population*. 2021;24(3):92-104. DOI: <https://doi.org/10.19181/population.2021.24.3.8> (In Russ.).
10. Arkhangelsky V.N., Zinkina Yu.V., Shulgin S.G. Fertility among women with different levels of education: current state and forecast scenarios. *Narodonaseleniye= Population*. 2019;22(1):21-39. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00002 (In Russ.).
11. Pishnyak A.I., Nadezhkina E.V. Employment of Russian women after the birth of children: incentives and barriers. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki=Journal of Social Policy Research*. 2020;18(2):221-238. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238 (In Russ.).
12. Chernykh E.A., Loktyukhina N.V. The quality of remote female employment. Incomes, expenses and savings of the Russian population: trends and prospects. Materials of the VII International Scientific and Practical Conference. Rep. editor A.V. Yarasheva. Moscow, 2022:114-117 (In Russ.).
13. Korolenko A.V., Kalachikova O.N. Time for children: resource opportunities of modern parents. *Sotsial'noye prostranstvo= Social space*. 2019;5(22):1. DOI: 10.15838/sa.2019.5.22.1 EDN: MUHCWP
14. Kamneva E.V. Advantages and disadvantages of remote work during a pandemic. *Samoupravleniye=Self-management*. 2021;1(123):253-256. EDN BBNWWI. (In Russ.).

15. Rudnicka A. et al. Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic, 2020. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/research/uploads/prod/2020/07/NFW-Rudnicka-et-al.pdf> (accessed 12/25/2020).
16. Lord F. The social perils and promise of remote work. *Journal of Behavioral Economics for Policy*. 2020;(4):63-67.
- 17 Cook D. The freedom trap: digital nomads and the use of disciplining practices to manage work/leisure boundaries. *Inf Technol Tourism* 2022:355–390 <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00172-4>

Information about the authors:

Natalia V. Tonkikh – Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, Head of the Laboratory of digital employment and organization of labour of the department of Labor economics and personnel management Ural State University of Economics.

(E-mail: tonkihny@usue.ru), (elibrary AuthorID: 7756-5209), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>)

Ekaterina A. Chernykh – Cand. Sci. (Econ.), Leading Research Associate, Institute of Economic RAS; Leading Research Associate, Research Center of Labour Economics, Plekhanov Russian University of Economics.

(E-mail: chernikh@isesp-ras.ru), (elibrary AuthorID: 473083), (ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

Authors' declared contribution:

Natalia V. Tonkikh – the concept of the study, data analysis, the formation of pivot tables, conclusions.

Ekaterina A. Chernykh – the concept of the study, the text of the article, annotation, conclusions.

The authors declare no conflicts of interests.

The author responsible for the correspondence is Ekaterina A. Chernykh.

The article was submitted 19.10.2022; approved after reviewing 10.11.2022; accepted for publication 11.11.2022.