

## РАСШИРЕНИЕ ГРАНИЦ

Н. В. Тонких

# Влияние дистанционной занятости на разные сферы жизни: субъективные оценки россиянок<sup>1</sup>



**ТОНКИХ Наталья Владимировна** — кандидат экономических наук, доцент, заведующая лабораторией кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета. Адрес: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45.

**Email:** tonkihnv@usue.ru

Работа публикуется журналом «Экономическая социология» при поддержке программы «Университетское партнёрство» НИУ ВШЭ.

*В статье проблематизируется актуальность выявления взаимосвязи между современными возможностями дистанционной занятости для женщин и потенциальными изменениями состояния основных сфер их жизни, в том числе репродуктивных планов. Исследование проводилось на основе гипотезы о том, что условия дистанционной (удалённой) занятости в силу своей гибкости относительно места и времени выполнения работы позволяют большинству женщин улучшить баланс работы и личной жизни, а также планировать дальнейшую семейную жизнь. Цель исследования — оценить мнение женщин о предполагаемых или реальных изменениях состояния трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни в связи с возможным или действительным участием в дистанционных формах занятости. В статье обобщены итоги трёх опросов российских женщин, содержащих мониторинговый вопрос о влиянии дистанционных условий работы на состояние основных сфер жизни (2018 г., N = 1922; 2019 г., N = 601; 2022 г., N = 589). Слияние данных осуществлялось в программе VORTEX-10 (N = 3112). Масштаб разбит на три группы: (1) женщины с добровольным опытом дистанционной работы до пандемии; (2) женщины с вынужденным опытом дистанционной работы в пандемию; (3) женщины без опыта дистанционной работы. Отдельно выделялись подгруппы женщин по возрасту и наличию или отсутствию детей до 15 лет. Обработка результатов проводилась с помощью перевода ответов в единую систему индексов. Выявлено, что среди респонденток преобладают положительные оценки характера влияния условий удалённой занятости на основные сферы жизни — трудовую, семейно-родительскую и личную. Респондентки разных подгрупп были солидарны, отмечая положительное влияние дистанционной занятости на улучшение домашнего быта («дома станет уютнее»), здоровье близких, наличие времени на общение с детьми, а также на личную жизнь (это последнее проявляется в появлении времени «на себя» и «на культурную*

<sup>1</sup> Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда № 22-18-00614 «Исследование влияния цифровой занятости на рождаемость и родительское благополучие» (<https://rscf.ru/project/22-18-00614/>).

Первый вариант анкеты (2018 г.) разрабатывался коллективно членами кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета в рамках научного проекта РФФИ № 18-010-00774 при участии д-ра экон. наук И. А. Кульковой, канд. экон. наук М. И. Плutowой, канд. экон. наук Т. А. Камаровой, канд. психол. наук О. А. Коропец, канд. экон. наук А. С. Мельниковой, канд. экон. наук Е. Е. Лагутиной, канд. экон. наук А. В. Пеша. Автор благодарна за содействие в проведении опроса женщин на рынке труда Свердловской области Д. А. Антонову, директору Департамента по труду и занятости населения Свердловской области, и специалистам территориальных Центров занятости населения.

В реализации онлайн-опроса (2022 г.) участвовали канд. экон. наук Т. А. Камарова, канд. социол. наук Т. Л. Маркова; в обработке результатов — В. А. Катаев и Д. А. Мельников.

жизнь»). При этом женщины, имеющие добровольный опыт дистанционной работы, в два раза чаще оценивают его пользу для себя, нежели женщины, познакомившиеся с удалённым форматом вынужденно. Женщины с детьми до 15 лет по сравнению с другими респондентками чаще оценивают опыт дистанционной занятости как положительный (разница составляет 25%). Значимой связи между возможностью работать удалённо и планами по рождению детей не выявлено.

**Ключевые слова:** дистанционная занятость; удалённая работа; женская занятость; сферы жизни; баланс работа — семья; родительство.

## Введение

Человеческая история сопровождается трансформацией социальной роли и статуса женщин на разных этапах общественного развития. Преобразование семейной формы женской занятости в общественно организованную началось в эпоху Промышленной революции XVIII–XIX веков; со второй половины XX века женская занятость уже приняла массовый характер. Начиная с последней четверти XX века социальный портрет женской занятости претерпевает качественные изменения: растёт количественный и квалификационный уровень; «американская модель» работающей женщины до рождения детей и после достижения ими возраста школьников замещается моделью «работающей мамы» [Козлова 2005; Кабайкина, Сущенко 2017]. Особую актуальность приобретают проблемы гендерного равенства на рынке труда, «стеклянного потолка» [ООН 2021] и демографического перехода к суженному воспроизводству населения: с ростом уровня занятости женщин в период индустриализации и урбанизации наблюдается сокращение рождаемости [Mason 1997]. Теория демографических переходов включает ряд концепций, по-разному объясняющих причины сокращения рождаемости; отмечается континентальная и национальная специфика обозначенных процессов. Несмотря на многообразие позиций по поводу ключевых триггеров смены режима воспроизводства населения, факт влияния смены общественно-экономического уклада на качество жизни, ценностные и репродуктивные установки не вызывает дискуссий.

Недавние ковидные ограничения способствовали большей доступности и распространённости цифровых технологий, расширению удалённой занятости. Для женщин, особенно с детьми, удалённая занятость стала дополнительной возможностью выстраивать баланс между семьёй и работой, что не могло не отразиться на социально-трудовых и семейно-родительских сферах жизни. При этом неочевидны и сложно прогнозируемы векторы изменений. В BANI-мире (Brittle, Anxious, Non-Linear, Incomprehensible World)<sup>2</sup> классические экстраполяционные инструменты прогнозирования перестают работать [Cascio 2020]. Цифровизация может привести как к росту качества жизни и укреплению семейно-родительских ценностей, так и к обратному результату. Развивая современную теорию поколений [Радаев 2019] и на относительно коротком историческом отрезке выделяя поколения с разными базовыми социальными характеристиками («беби-бумеры», поколения X, Y, Z), некоторые авторы [Миронова 2019] адаптируют её к российской специфике и относят цифровизацию к ключевым факторам, влияющим на изменение ценностей во всех сферах жизни, в том числе взглядов на идеальную конструкцию «колеса» жизненного баланса, где осями координат выступают работа, семья, дети, личные интересы.

Актуальные исследования подтверждают вариативность типов материнского поведения и сокращение сроков перехода к новым образцам родительского поведения, к смене гендерного порядка<sup>3</sup>, достижению гендерного равенства [Силласте 2019; Гурко 2022; Швецова et al. 2022].

<sup>2</sup> Концепция Дж. Кашио предполагает, что мы живём в хрупком (*brittle*), тревожном (*anxious*), нелинейном (*non-linear*) и непостижимом (*incomprehensible*) мире, где могут неожиданно «сломаться» даже самые надёжные аспекты жизни; см. подробнее: [Cascio 2020].

<sup>3</sup> Под гендерным порядком понимается система социальных норм, политической культуры и социальных институтов, формирующих в обществе отношение к гендерным проблемам и их решению [Силласте 2019].

Фокус настоящего исследования лежит в плоскости социально-экономической проблемы совмещения женщинами оплачиваемой занятости с семейно-родительскими, бытовыми и иными социальными ролями в контексте национальной задачи повышения рождаемости и качества жизни населения<sup>4</sup>.

*Проверяемая гипотеза:* условия дистанционной (удалённой)<sup>5</sup> занятости в силу своей гибкости относительно места и времени выполнения работы позволяют большинству женщин улучшить баланс «работа — личная жизнь». Мнения женщин по поводу влияния дистанционной работы на сферы жизни будут отличаться в зависимости от наличия и характера опыта удалённой работы; наличия и возраста детей.

*Цель исследования* заключается в оценке мнений женщин о предполагаемых или реальных изменениях состояния трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни в связи с возможным или реальным участием в дистанционных формах занятости. Оценка осуществляется путём расчёта средних и интегральных значений тональности<sup>6</sup> предполагаемых или реальных изменений.

*Ключевая задача:* выявить значимые отличия в мнениях респондентов в зависимости от наличия и характера опыта удалённой работы, наличия или отсутствия детей младше 15 лет.

## **Дистанционные условия работы как фактор, определяющий качество основных сфер жизни**

Развитие дистанционной занятости в России стартовало значительно позже, чем в США, Канаде и Европе, что подтверждается исследованиями [Ефимов 2019]. Соответственно, интерес к проблеме организации удалённого труда в отечественной практике появился не так давно; актуальность вопроса усилилась в связи с COVID-19. Пандемия взломала устоявшиеся жизненные ритмы населения разных стран.

Официальная статистика российского рынка труда показывает рост вынужденной безработицы в период пандемии [Росстат 2020], обострение социально-психологических проблем [Гуриева 2020]. Российские организации, которые не вошли в перечень предприятий, работающих в карантин, вынуждены были либо остановить свою работу, либо изменить организацию труда сотрудников на удалённый формат<sup>7</sup>. За период пандемии доля работающих удалённо увеличилась в восемь раз (с 2 до 16%) [ВЦИОМ 2020]. Подтвердились выводы доклада Европейского агентства по безопасности и гигиене труда (European Agency for Safety and Health at Work — EU-OSHA) в части влияния цифровизации и характера трудовых договоров на благополучие работников и важности изучения новых рисков в связи с гибкостью графика работы [Cox, Fletcher, Rhisiart 2014].

Отметим единодушие в мнениях учёных, что перевод сотрудников на дистанционную работу отразился на характеристиках трудовых и семейно-родительских аспектов качества жизни. Исследователи связывают это влияние с понятием «баланс между работой и семьёй» [Clark 2000; Frone 2003]. В частности, в работе О. В. Зоновой и Е. В. Неходы показатель соотношения между трудовой и нетрудовой

<sup>4</sup> Данная задача определена Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

<sup>5</sup> Здесь и далее «дистанционная» и «удалённая» занятость согласно логике статьи 312.1. Трудового кодекса РФ используются как синонимы.

<sup>6</sup> Под тональностью автор понимает положительные, нейтральные или отрицательные оценки женщинами возможного влияния условий удалённой занятости.

<sup>7</sup> Указ Президента РФ от 25 марта 2020 г. № 206 «Об объявлении в Российской Федерации нерабочих дней».

жизнью включён в систему метрик оценки качества трудовой жизни для групп населения в юношеском и зрелом возрасте [Зонова, Нехода 2019]. Ряд исследователей подчёркивают особую важность проблемы баланса «семья — работа» для построения эффективной системы управления социально-трудовыми отношениями [Profit, Sexton 2019; Разумова, Серпухова 2020]. А. Шевчук и А. Красильникова в качестве ключевого фактора, определяющего качество жизни, выделяют тип трудовых графиков; подчёркивают негативную тенденцию широкого распространения нестандартных трудовых графиков (доступность работников для работодателей за рамками рабочего времени в связи с внедрением информационно-коммуникационных технологий и цифровизации занятости — работа 24/7). Результаты их исследования показывают, что в России регулярно в вечернее и (или) ночное время выполняют отдельные трудовые функции две трети опрошенного работающего населения, — это самый высокий показатель среди европейских стран. С этой точки зрения, распространение дистанционной занятости может негативно отражаться на качестве основных сфер жизни работников российского рынка труда [Шевчук, Красильникова 2019].

Следует отметить, что в публикациях наблюдается большой разброс оценок по поводу направленности влияния дистанционных условий труда на состояние основных сфер и качество жизни (польза или вред) и его интенсивности. В докладе ВЦИОМа доля респондентов, отрицательно оценивающих результаты вынужденного перехода на удалённый формат, почти вдвое превышает долю респондентов с положительным опытом (61 и 36% соответственно) [ВЦИОМ 2020]. По результатам других исследований, соотношение плюсов и минусов от перехода на удалённый формат работы для женщин приблизительно равно [Тонких, Черных 2022]. Субъективные оценки личного уровня баланса «семья — работа» среди работающих россиян по пятибалльной шкале до начала пандемии и после перехода на удалённый режим работы даже несколько улучшились. Доля респондентов, оценивающих свой баланс на «пятерку», выросла с 19 до 20%; по гипотезе, это связано с появлением возможности проводить больше времени со своими близкими [Разумова, Алёшина, Серпухова 2020].

Противоречивость оценок пандемийного опыта перевода сотрудников на дистанционную работу обусловлена несколькими факторами: наличие или отсутствие физической возможности эффективно выполнять работу дистанционно (в том числе качество материального обеспечения — новизна компьютера, гаджетов, качество связи, наличие помещения, мебели для работы и т. п.); семейная ситуация (качество отношений с другими членами домохозяйства, наличие или отсутствие дополнительной нагрузки по контролю за учёбой детей, также вынужденных учиться дистанционно, и др.); личные характеристики респондентов (психологическая готовность к такого рода работе, базирующаяся на навыках планирования времени, самоорганизации и организации своего рабочего места, умение работать самостоятельно, без непосредственного контроля со стороны руководителя и т. д.). Для анализа оценок важен и такой фактор, как отсутствие единой методики и инструментария диагностики социального самочувствия, что предопределено внезапностью развития эпидемиологической ситуации. Исследователи были вынуждены разрабатывать авторские методики и шкалы для фиксации происходящих изменений, что зачастую препятствует сопоставлению полученной информации и объективизации данных. В современных публикациях акцент с плюсов и минусов дистанционной работы сдвинулся к проработке организационных аспектов обеспечения перевода сотрудников на удалённую работу, оценке готовности работодателей развивать данные формы социально-трудовых отношений [Веселова 2020; Былков 2022]. Отмечается наличие объективных предпосылок для дальнейшего распространения практики использования дистанционной занятости. Уровень благополучия в условиях удалённой занятости зависит от адекватности организации труда гендерным и семейным характеристикам сотрудников [Блинова, Вяльшина 2020], что предопределяет актуальность продолжения исследований влияния дистанционного характера работы на изменение основных сфер жизни женщин в контексте баланса «семья — работа».

## Логика и процедура формирования данных

Эмпирическая база данных сформирована на основе слияния результатов трёх социологических опросов женщин о возможном влиянии условий дистанционной занятости на динамику трудовой, семейно-родительской и личной сфер их жизни (см. табл. 1).

Таблица 1

### Краткое описание авторских опросов о возможном влиянии дистанционной занятости на динамику трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни женщин

Год исследования	Численность опрошенных (чел.)	Регион опроса	Инструментарий
2018	1922	Свердловская область	Офлайн-анкетирование
2019	601	Общероссийский (проводился во всех федеральных округах)	Офлайн-интервьюирование по авторскому опроснику
2022	589	Общероссийский (проводился в шести федеральных округах)	Онлайн-анкетирование с использованием сервиса «Яндекс. Формы»

Первый опрос (2018 г.) проводился совместно с Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области. Целевой аудиторией были женщины, которые обращались в Центры занятости Свердловской области за помощью в трудоустройстве. Специалисты Центров занятости предлагали респондентам заполнить бумажный вариант анкеты во время приёма. Объём выборки составил 10% от среднегодового количества обращений женщин, согласно статистической отчётности территориальных Центров занятости населения [Тонких 2019: 46–69]. Структура опрошенных по уровню образования следующая: лица с высшим образованием — 33,5%; со средним специальным профобразованием — 37,9%; учащиеся колледжей и вузов — 1,7%. В профессиональном разрезе структура опрошенных следующая: руководители — 2,8%; специалисты — 46,0%; служащие — 27,6%; рабочие профессии — 11,0%; остальные либо не имели профессии, либо не ответили на данный вопрос. Такой состав опрошенных свидетельствует о среднем уровне профессиональной подготовки респондентов. Можно также подчеркнуть, что из всей совокупности опрошенных в тот период всего 11,2% респондентов уже имели опыт дистанционной работы. При этом в качестве ограничений в исследовании, связанных с особенностями выборки, можно отметить, во-первых, низкий процент наличия опыта дистанционной работы, в результате чего мнение женщин имеет, в большей степени гипотетический характер; во-вторых, в Центры занятости населения чаще всего обращаются слаботзащищённые категории граждан, а также проявляющие низкий уровень активности на рынке труда и в процессе занятости.

Второе анкетирование (2019 г.) проводилось методом поквартирного опроса, и изучались мнения женщин фертильного возраста 15–49 лет, постоянно проживающих на территории России. Структура выборки соответствует характеристикам генеральной совокупности<sup>8</sup> по признакам «возраст» и «территория проживания» (федеральный округ, городская и сельская местность) [Тонких 2021]. В каждом округе экспертами определялся регион для проведения исследования, а в каждом регионе отбирались по пять населённых пунктов со следующими характеристиками:

<sup>8</sup> Квотирование осуществлялось с опорой на данные официальной статистики численности и состава населения. См. раздел «Демография» Федеральной службы государственной статистики (Росстат); URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781>

- административный центр региона;
- город со средним уровнем населённости (20–100 тыс. жителей), расположенный ближе, чем в 100 км от административного центра;
- город со средним уровнем населённости (20–100 тыс. жителей), расположенный дальше, чем в 100 км от административного центра;
- село или деревня, расположенные ближе, чем в 100 км от административного центра;
- село или деревня, расположенные дальше, чем в 100 км от административного центра.

В качестве ограничений в исследовании, связанных с особенностями выборки, можно отметить следующие: (1) возраст респонденток ограничен границами фертильности, поэтому мнения женщин старше 49 лет осталось за пределами исследования; (2) среди опрошенных имели опыт дистанционной занятости в настоящем или в прошлом только 31,6%.

Третий опрос (2022 г.) реализован с помощью технологии онлайн-анкетирования с использованием сервиса «Яндекс. Формы». Целевая аудитория охватывает узкую, достаточно однородную категорию женщин — «белых воротничков» со следующими характеристиками: опыт дистанционной работы до пандемии отсутствует; на момент первой волны пандемии респонденты имели оплачиваемую работу и были экстренно переведены на дистанционный формат работы. Ссылка на онлайн-анкету распространялась методом снежного кома через каналы внутренних корпоративных порталов крупных, преимущественно федеральных, компаний: ретейл, телекоммуникационные компании, промышленные и металлургические предприятия [Тонких, Черных 2022]. Опыт предыдущих опросов показал отсутствие значимой корреляции между местностью проживания и ответами женщин, поэтому территория проживания респондентов в ходе исследования не контролировалась. Ключевыми признаками структурирования выборки были определены возраст респонденток (до 35 лет; старше 35 лет) и наличие детей (есть дети младше 15 лет; все дети достигли 15 лет или старше и бездетные женщины).

Ограничениями в исследовании, связанными с особенностями выборки, следует назвать однородность и стихийность выборки. Кроме того, обычно конструктор «Яндекс. Формы» используют наиболее активные индивиды, что также искажает выборку.

Результаты всех трёх итераций были заведены или выгружены в Microsoft Excel, затем базы данных были объединены в единый массив  $N = 3112$  (общая структура опрошенных представлена в таблице 2). Слияние данных осуществлялось в программе VORTEX-10. Процедура слияния предполагала объединение только части данных, так как анкеты 2018, 2019 и 2022 гг. имели вариативные блоки. Например, в 2022 г. вариативная часть была связана с конкретизацией плюсов и минусов дистанционной работы для женщин, которые получили такой опыт в пандемию.

Таблица 2

**Структура опрошенных после слияния баз данных по трём социологическим опросам по социально-демографическим характеристикам**

Социально-демографические характеристики	2018 г.	2019 г.	2022 г.	Объединённый массив
Возраст (полных лет)				
15–26	9,7	20,1	12,2	12,2
27–35	34,0	40,7	23,6	33,3
36–49	35,0	39,2	49,2	38,5
50 и старше	19,7	0	12,9	14,6
Нет ответа	1,6	0	2,1	1,4
Образование				
Высшее	34,7	51,9	84,9	47,5
Среднее профессиональное	38,4	31,6	11,2	31,9
Среднее полное	12,4	3,7	1,4	8,6
Основное среднее	11,6	8,9	0,5	9,0
Нет ответа	2,9	3,9	2	2,9
Наличие детей				
Нет детей	20,2	30,6	24,6	23,0
Один	37,0	35,5	32,6	35,9
Два	31,5	27,1	33,1	31,0
Три и более	7,2	6,8	7,1	7,1
Нет ответа	4,1	0	2,6	3,0
Брачный статус				
Не замужем	33,8	30,8	27,2	32,0
«Гражданский» брак	16,6	11,6	13,1	15,0
Официальный брак	45,8	57,6	58,1	50,4
Нет ответа	3,8	0	1,6	2,6

Были объединены два блока: классификационный раздел опросного листа (паспортичка) и блок мониторингового вопроса о влиянии дистанционного формата работы на динамику трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни респонденток. В 2018 и 2019 гг. он был сформулирован следующим образом: «Если бы Вы работали дистанционно, то, на Ваш взгляд...». В 2022 г. формулировка была такой: «Как Вы полагаете, в ситуации, когда Вы работаете дистанционно...». Вопрос включал 12 пунктов-подвопросов (см. табл. 3). Обоснование включения данных вопросов в оценку основных сфер жизни женщин подробно описано в главе 4 монографии «Дистанционная женская занятость...» [Тонких 2019: 113–137]. Оценка валидности мониторингового вопроса проводилась по содержанию (тип: валидность содержания), поскольку из-за отсутствия подобных опросов, выполненных ранее другими исследователями, оценить валидность критерия и валидность конструкции не представлялось возможным. В процессе обобщения результатов трёх исследований пришло понимание несбалансированности критериев по отдельным сферам, поэтому в будущих исследованиях этот недостаток требует устранения.

Таблица 3

**Соотношение пунктов вопроса «Как Вы полагаете, в ситуации, когда Вы работаете дистанционно...?» с параметрами трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни женщин**

Сфера жизни	Формулировка пунктов вопроса	Шкала
Трудовая	1. Ваш трудовой доход...	Увеличится; Не изменится; Снизится; Затрудняюсь ответить
	2. Появится возможность получить профессиональное образование (более высокое или другое)	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений; Затрудняюсь ответить
Семейно-родительская	3. Здоровье Ваших детей и близких...	Улучшится; Не изменится; Ухудшится; Затрудняюсь ответить
	4. Вы станете чаще ходить с детьми в театр, на концерты, выставки и другие культурные мероприятия...	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений; Затрудняюсь ответить
	5. Появится возможность больше уделять времени развитию и обучению детей...	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений; Затрудняюсь ответить
	6. Дома станет уютнее, чище...	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений; Затрудняюсь ответить
	7. Питание в семье станет более здоровым и полезным	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений; Затрудняюсь ответить
Личная	8. Вы решились бы родить ребёнка (ещё одного ребёнка)	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Затрудняюсь ответить
	9. Ваше здоровье...	Улучшится; Не изменится; Ухудшится; Затрудняюсь ответить
	10. Ваши отношения с мужем (партнёром)...	Улучшатся; Не изменятся; Ухудшатся; Затрудняюсь ответить; Я не замужем (нет партнёра)
	11. У Вас появится больше времени на Вашу общественную, культурную и духовную жизнь...	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений
	12. У Вас появится больше времени на себя, отдых и общение с друзьями...	Да; Скорее да, чем нет; Скорее нет, чем да; Нет; Всё останется без изменений

В составе респондентов 2018 и 2019 гг. (до пандемии) преобладали женщины, не имеющие на момент опроса опыта удалённой работы, поэтому формулировка вопроса была направлена на получение информации о предполагаемых изменениях сфер жизни, которые могут произойти в связи с переходом на дистанционный формат занятости. В 2022 г. 100% респондентов получили реальные представления об изменениях в балансе «семья — работа — личная жизнь» в связи с экстренным переводом на дистанционную занятость в пандемию. В анкете для данной целевой группы мониторинговый вопрос уточнён: «Какое у Вас сложилось мнение о возможностях дистанционной работы в обычной жизни, когда нет ограничений по поездкам и посещению торгово-развлекательных мест из-за пандемии? Когда Вы работаете дистанционно, то...».<sup>9</sup>

Параметр репродуктивного поведения (см. пункт 8 в табл. 3), строго говоря, не относится к традиционным индикаторам сфер жизни. Он одновременно выступает и фактором, определяющим изменение

<sup>9</sup> Формулировки подвопросов в мониторинговом блоке совпадают с вариантами анкет 2018 и 2019 гг.



сфер жизни, и его следствием. Социологические исследования демографических проблем доказывают наличие связи между рождаемостью и экономическими аспектами качества жизни (доход, жилье, занятость и проч.), однако эта связь непрямая [Архангельский 2006]. Репродуктивные установки и решения формируются под влиянием комплекса причин, среди которых В. Н. Архангельский выделяет также брачный статус, ценностные ориентации, религиозные убеждения и проч., причём далеко не всегда материальные факторы являются ведущими<sup>10</sup>.

Несмотря на указанные теоретико-методические противоречия, пункт о репродуктивных планах оставлен в мониторинговом вопросе исходя из логики, что дистанционная работа может дать возможность женщине получать трудовые доходы в первые 1,5–3 года жизни ребёнка, что повышает материальный компонент качества жизни, компенсирует снижение уровня доходов семьи из-за нахождения женщины в отпуске по уходу за ребёнком, поэтому женщина может принять решение о рождении первого или ещё одного ребёнка. Данная логика не противоречит выводам исследования о влиянии высокоскоростного Интернета на репродуктивное поведение, выполненного командой МГУ [Калабахина, Абдуселимова, Клименко 2020]. Тем не менее ответы на этот вопрос при обработке данных анализируются отдельно.

Дальнейшая процедура формирования эмпирической базы данных (после слияния результатов опросов 2018, 2019 и 2022 гг.) заключалась в категоризации респондентов по признаку «опыт дистанционной работы». Выделены три группы женщин:

- имевшие *добровольный* опыт дистанционной работы;
- *не имевшие* опыта дистанционной работы;
- получившие опыт дистанционной работы *вынужденно*.

К первой группе отнесены респонденты допандемийных опросов 2018 и 2019 гг., указавшие, что они либо сейчас работают дистанционно, либо имели такой опыт в прошлом, то есть это те, кто сам искал удалённую работу, либо её предложили работодатели на этапе заключения трудового договора, а женщины добровольно согласились. На тот период времени доля таких женщин составляла менее трети. Данная группа имеет возможность оценить реальное влияние дистанционной работы на основные сферы своей жизни; при этом такое влияние не сопровождается негативными (стрессовыми) событиями.

Ко второй группе относятся также респонденты допандемийных опросов, которые не имели опыта дистанционной работы. Эта группа женщин имеет лишь предположения о влиянии дистанционной занятости на разные сферы жизни.

---

<sup>10</sup> Пункт о готовности родить ребёнка был включён в опросник 2018 г. для тестирования гипотезы о наличии связи между цифровизацией занятости и рождаемостью. На тот момент времени гипотеза выглядела достаточно фантазийной (в демографии женская занятость классифицирована как фактор отрицательного влияния на число деторождений). Автором данной статьи проводился библиографический анализ публикаций в базах данных Scopus, WoS и Elibrary.ru. Публикации о взаимосвязи дистанционной женской занятости и рождаемости, датированные ранее 2018 г., не найдены. Можно выделить несколько работ, где есть косвенные аргументы в поддержку авторской гипотезы. В одной из работ (см.: [Chung, Horst 2018]) делается вывод, что гибкие условия занятости увеличивают вероятность выхода матерей из декрета на работу после рождения ребёнка. Конечно, гибкая или гибридная форма занятости и дистанционная — это разные формы, поскольку гибкая форма занятости может осуществляться строго на рабочих местах, а дистанционная может быть строго ограничена по времени. По этим причинам мы делаем вывод лишь о косвенности аргументов. Исследователи приводят данные о связи между материнством и выбором женщинами удалённой работы фрилансером [Стребков, Шевчук, Спирина 2015]. Выводы о фрилансе нельзя экстраполировать на дистанционную занятость в целом, поскольку фриланс является лишь одной из ее форм.

Третья группа — это выборка 2022 г., где все опрошенные женщины не имели опыта добровольного перехода на дистанционный формат работы, но получили его в процессе перевода на дистантную занятость в период пандемии. Особенностью оценок данной группы женщин является, с одной стороны, наличие реального опыта, с другой, потенциальная психологическая (и иная) неготовность (в большинстве случаев) к такой работе, сопровождаемая стрессами.

В каждой из групп были выделены две подгруппы в зависимости от наличия или отсутствия детей младше 15 лет. Выбран именно этот возраст детей, поскольку по его достижению граждане в России могут являться рабочей силой в соответствии с законодательством РФ. Пересчёт показателей с учётом числа детей в семье в нашем исследовании не показал наличия влияния на результаты.

Кроме того, факультативно были исследованы отличия в мнениях женщин в зависимости от их возраста. Выделены две группы женщин по возрасту: моложе 35 лет; 35 лет и старше. Группы были определены на основе законодательного установления верхней границы возраста молодёжи<sup>11</sup>.

## Методы обработки данных

Результаты ответов на подвопросы (см. табл. 3) переведены в единую систему оценки, поскольку в одних вопросах использовалась пятичленная шкала ответов, а в других — трёхчленная. Единая система оценки была построена следующим образом: за ответы, отмечающие, что дистанционная работа скажется отрицательно, мы проставляли «–1 балл»; скорее отрицательно — «–0,5 балла»; если ответ был «ничего не изменится», то ставился ноль («0 баллов»); за ответы «положительно» («польза») ставился «+1 балл»; «скорее положительно»  $\frac{3}{4}$  «+0,5 балла». Ответы «затрудняюсь» и пустые ячейки были проигнорированы.

Далее рассчитана средняя тональность оценок как средневзвешенная величина баллов<sup>12</sup> влияния дистанционных условий работы по каждому из 12 параметров, выделенных для оценки динамики трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни по всему массиву данных ( $N = 3112$ ) и в разрезе выделенных групп женщин: те, кто имел *добровольный* опыт дистанционной работы ( $N = 406$ ); кто *не имел* опыта дистанционной работы ( $N = 2085$ ); кто получил опыт дистанционной работы *вынужденно* ( $N = 589$ ). В составе каждой группы дополнительно проведён расчёт средних показателей тональности среди женщин, имеющих детей в возрасте до 15 лет; и женщин, не имеющих детей младше 15 лет, и бездетных.

Анализ средних переменных по отдельным параметрам динамики субъективной оценки качества основных сфер жизни показал, что они не имеют нормального распределения, и применение средних и медианных значений для оценки значимости различий в ответах на каждый подвопрос между выделенными группами женщин неэффективно. Оценка взаимосвязей в мнениях женщин с разным опытом удалённой занятости по каждому параметру динамики основных сфер жизни проводилась на основе непараметрических ранговых критериев для независимых выборок:  $W$  Вилкоксона (аналога  $U$  Манна—Уитни) при двух сравниваемых группах и Краскела—Уоллиса при количестве сравниваемых групп больше двух.

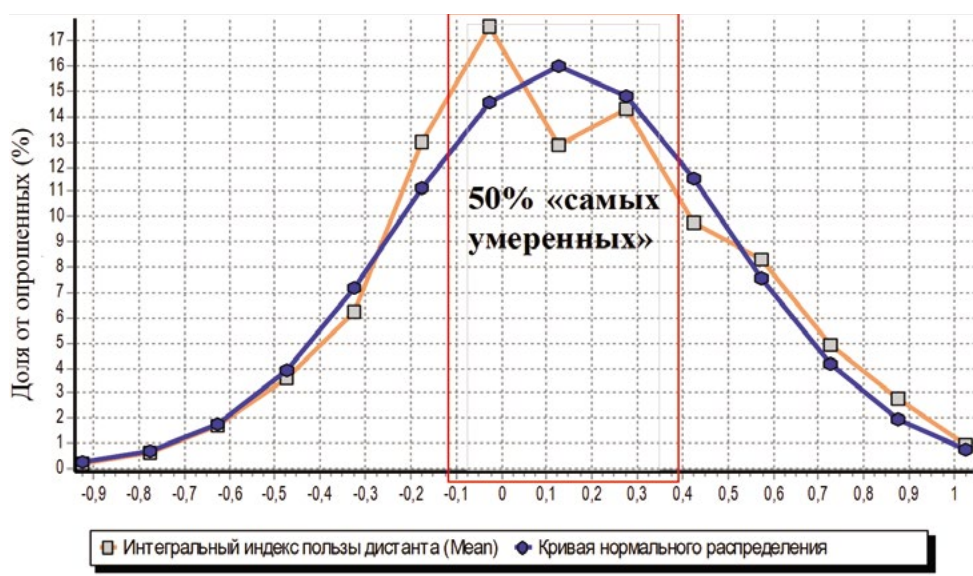
Интегральный индекс пользы от дистанционных условий труда определён с помощью формулы простой средней (сумма средней тональности по каждому параметру, делённая на количество оцениваемых параметров). Вес (важность) параметров для опрошенных не учитывался по причине отсутствия

<sup>11</sup> Закон РФ № 489-ФЗ от 30 декабря 2020 г. «О молодёжной политике в РФ»; URL: <https://zrf.su/zakon/o-molodezhnoj-politike-489-fz/>

<sup>12</sup> Перевзвешивание производилось на численность женщин, давших такой ответ.

данных о значимости того или иного компонента. На рисунке 1 представлен результат анализа распределения полученных от респондентов оценок.

Как показано на рисунке 1, индивидуальные показатели интегральной тональности имеют практически нормальное распределение (коэффициент вариации 32%, график немного смещён вправо относительно конструктивного центра «0»). Значит, использование средних значений интегральных оценок для сравнения мнений респондентов в выделенных группах корректно, что и реализовано с помощью коэффициента  $\eta$ .



**Рис. 1.** Распределение респондентов по индивидуальному показателю интегральной тональности влияния дистанционных условий на параметры субъективной оценки динамики трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни

Далее по тексту (в том числе в названиях рисунков) интегральный индекс тональности оценок влияния дистанционных условий работы на параметры динамики трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни с целью сокращения формулировки условно назван интегральным индексом пользы дистанционной занятости. Значение со знаком «минус» означает отрицательную пользу, то есть вред (респонденты прослеживали ухудшение состояния сферы жизни по тому или иному параметру либо отмечали, что никаких изменений не происходит).

## Результаты

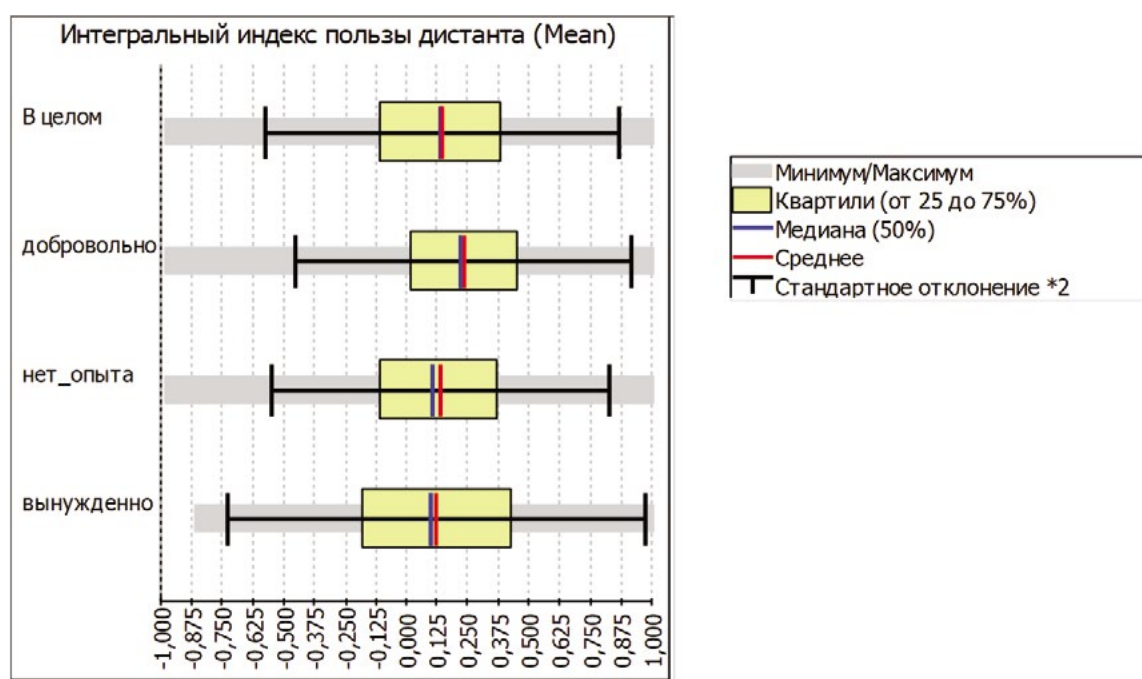
Среднее значение интегрального индекса тональности мнений женщин о влиянии дистанционных условий занятости по всей выборке составляет 0,132, то есть в целом женщины видят в дистанционных условиях работы пользы больше, чем вреда (стандартное отклонение — 0,362, нижний квартиль — 0,125, медиана — 0,125, верхний квартиль — 0,375). Оценки половины респондентов, вошедших во 2-й и 3-й квартили («умеренные»), сосредоточены в интервале 0,125–0,375 (см. табл. 4). Анализ квартилей распределения (отсекаются 50% «самых умеренных») по каждому вопросу подтверждает данный вывод (см. рис. 2).

Таблица 4

**Статистика интегрального индекса «Полезьа» от дистанционных условий работы для женщин с разным опытом удалённой работы\***

Категория	Валидные	Нижний квартиль	Медиана	Верхний квартиль	Интегральный индекс	Стандартное отклонение	Коэффициент вариации*
В целом по выборке (N = 3112)	3011	-0,125	0,125	0,375	0,132	0,362	31,984
Женщины, которые имели <i>добровольный</i> опыт дистанционной работы	405	0,000	0,208	0,444	0,217	0,342	28,092
Женщины, которые <i>не имели</i> опыта дистанционной работы	1996	-0,125	0,091	0,361	0,121	0,344	30,688
Женщины, которые получили опыт дистанционной работы <i>вынужденно</i>	579	-0,200	0,083	0,417	0,106	0,425	43,275

\* Интегральный индекс со знаком «+» означает преобладание положительных оценок респондентов («польза»); минусовое значение индекса сигнализирует о преобладании отрицательных мнений либо мнений, что ничего не изменится («вред»).



**Рис. 2.** Сравнительная характеристика интегрального индекса пользы от дистанционной занятости по квартилям распределения

Женщины, имеющие добровольный опыт участия в удалённых социально-трудовых отношениях, значимо выше оценивают пользу от дистанционной занятости (вероятность ошибки 0,000, хотя сила связи слабая,  $\eta = 0,095$ ). На рисунке 2 просматривается компактность распределения оценок в данной группе; при этом квартили сдвинуты вправо в большей степени, чем у женщин других групп. Только у «добровольных» удалённых работниц в нижнем квартиле наиболее негативно настроенных респондентов в отношении дистанционной занятости отмечаются нейтрально-нулевые оценки, в других — отрицательные (см. табл. 4).

Отметим, что наибольший разброс (вариация) индивидуальных интегральных оценок характера влияния удалённой формы работы на динамику основных сфер жизни наблюдается у респондентов, которые экстренно перешли в дистанционную форму занятости в форс-мажорной пандемийной ситуации: в верхнем quartile среднее значение интегрального индекса практически совпадает с максимально высокими оценками наиболее позитивной первой группы с добровольным опытом (0,417 и 0,444 соответственно); в нижнем quartile в сравнении с другими группами отрицательные оценки наиболее интенсивны (-0,200). Полученные данные в совокупности с дескриптивной статистикой плюсов и минусов дистанционной работы, которые указывали респонденты выборки 2022 г. с вынужденным опытом [Тонких, Чернова 2022], позволяют сделать вывод, что третья группа респондентов практически поровну разделилась на два лагеря, которые условно можно назвать противниками дистанционной занятости и её сторонниками. Это может быть объяснено степенью материально-технической и социально-психологической готовности к формату удалённой работы, которая складывается из таких компонентов, как наличие пространства для обустройства рабочего места (качество жилья); наличие персонального компьютера или ноутбука; личностные характеристики (высокий или низкий уровень самоорганизации, самоконтроля, потребности в общении и др.); семейная ситуация (наличие или отсутствие детей, мужей и родственников, которые могут отвлекать от работы); уровень цифровой грамотности; прочие компоненты.

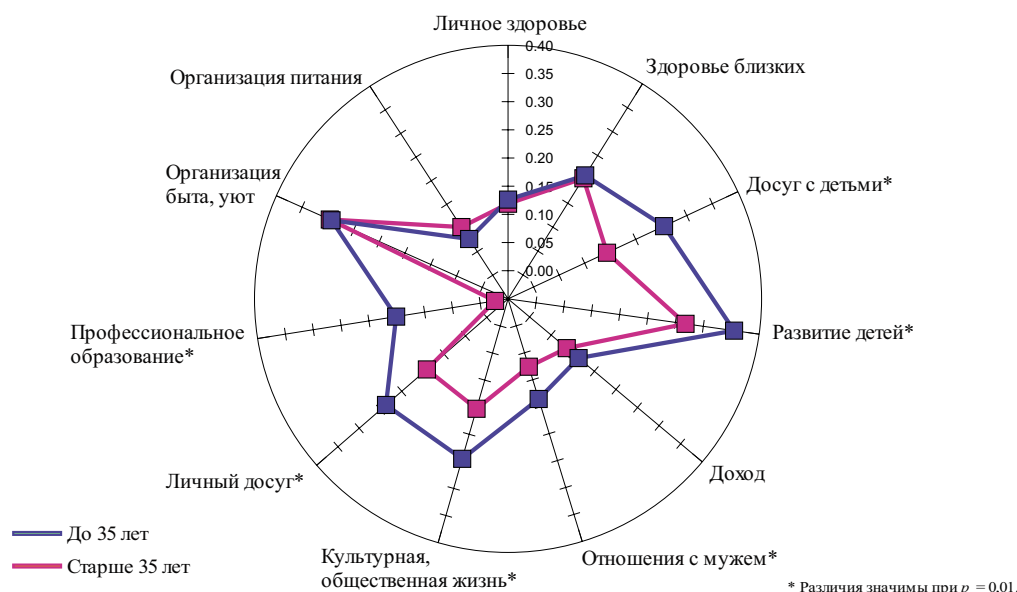
Отрицательное значение средней тональности ответов по всей выборке ( $N = 3112$ ) наблюдается только по одному из 12 параметров, отражающих качественные изменения в жизни в связи с возможностью работать дистанционно: готовность родить первого (ещё одного) ребёнка<sup>13</sup>. Женщины чаще отмечали, что удалённая работа не влияет на их репродуктивные планы. Детализация средних значений тональности в группах женщин с разным опытом удалённой работы и разным опытом материнства (есть дети или нет детей младше 15 лет) подтвердила вывод. Положительных ответов по данному вопросу получено значимо меньше (см. приложение, табл. П.1).

Пересчёт интегральной тональности мнений женщин без учёта ответов мониторингового вопроса «Как Вы полагаете, в ситуации, когда Вы работаете дистанционно...» на подпункт «Вы решились бы родить ребёнка (ещё одного ребёнка)?» не изменил итоги ранжирования групп женщин по уровню интегральной тональности, увеличились только сами значения. Первое место по интенсивности положительных оценок влияния дистанционных условий труда на динамику основных сфер жизни также заняли женщины с добровольным опытом удалённой работы: интегральный индекс после пересчёта составил 0,252 (ранее — 0,217, см. табл. 4). Второе место у женщин, не имеющих опыта дистанционной работы: 0,157 и 0,121 соответственно. Самое низкое значение интегрального индекса наблюдается в группе женщин с вынужденным опытом — 0,145 и 0,106.

В этой же группе с вынужденным опытом дистанционной работы незначительно (близко к нулю), но всё же преобладают ответы о сокращении трудового дохода в условиях перехода на дистанционную занятость; в остальных группах индексы положительные.

Результаты попарного сравнения средних индексов пользы дистанционной занятости по параметрам динамики основных сфер жизни в зависимости от возраста респондентов по всей выборке ( $N = 3112$ ) на основе непараметрического рангового критерия *W* Вилкоксона представлены на рисунке 3.

<sup>13</sup> В проведённом исследовании разница между готовностью родить первого ребёнка и готовностью родить последующих не учитывалась; планируется изучить данную разницу в дальнейших исследованиях по теме.



(а) Дословные формулировки индикаторов сфер жизни женщин представлены в таблице 3.

**Рис. 3.** Субъективные оценки влияния дистанционной занятости на изменение состояния трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни женщин в зависимости от их возраста

Женщины разных возрастов в целом солидарны в оценках степени положительного влияния дистанционной занятости на возможность обеспечить уют и чистоту в доме («Организация быта, уют») и на здоровье (личное и здоровье близких). Выражают почти одинаковое мнение по поводу того, насколько питание станет более полезным и здоровым («Организация питания») и как изменится трудовой доход («Доход»). Средняя тональность ожидаемых и (или) реальных изменений состояния собственного здоровья положительная, но незначительная. Более интенсивно проявлена польза дистанционной формы занятости в отношении улучшения здоровья детей и близких («Здоровье близких»). На уровне трудового дохода удалённая занятость отражается слабо, как и на качестве питания. Значимо часто все женщины отмечают, что дома станет уютнее и чище.

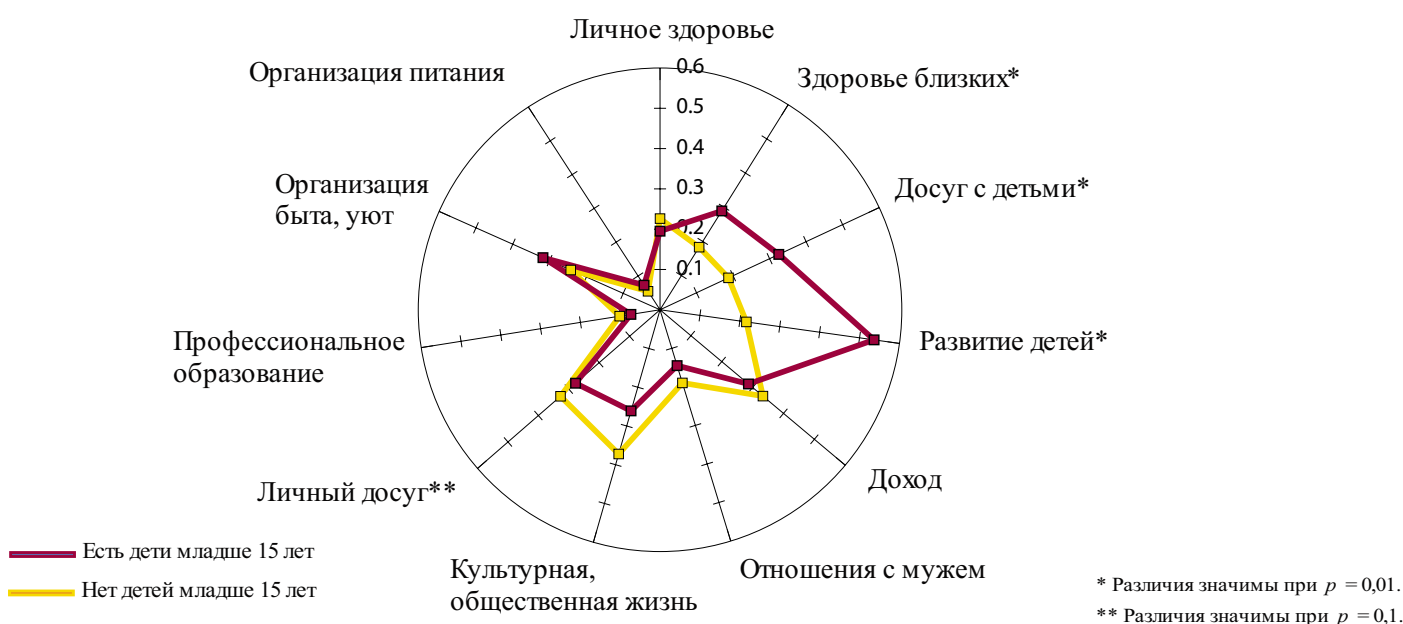
Явные различия в оценках респондентов в зависимости от возраста выявлены по параметрам «личный досуг», «культурная, общественная жизнь», «досуг с детьми», «развитие детей» и «отношения с мужем». Женщины моложе 35 лет значимо чаще видят, что удалённая работа позволяет улучшить отношения со «второй половинкой»; появляется больше времени на себя, на отдых и общение с друзьями, на общественную, культурную и духовную жизнь, на развитие детей и посещение с ними культурно-развлекательных мероприятий. Это последнее объяснимо тем, что молодые женщины, как правило, имеют детей младших возрастных групп, требующих значительного материнского внимания.

При ответе на вопрос «Вы решились бы родить ребёнка (ещё одного ребёнка), если бы работали дистанционно (в ситуации, когда работаете дистанционно)?» средняя тональность оценок отрицательная, но если в группе женщин 35 лет и старше частота отрицательных ответов высокая (−0,4624), то в группе «молодых» она ближе к нейтральной (−0,0421).

В целом в интегральных оценках динамики основных сфер жизни в условиях дистанционной занятости в группе респондентов моложе 35 лет почти в два раза чаще встречаются положительные ответы, чем в старшей возрастной группе (0,1796 и 0,0915 соответственно).

В зависимости от наличия детей младше 15 лет интегральная тональность отличается не так значительно — на 25%. Положительные интегральные оценки чаще встречаются у матерей, воспитывающих детей младших возрастных групп (0,1471; 0,1175 у остальных респондентов).

Значимая дифференциация мнений респондентов по признаку «наличие детей младше 15 лет» отмечается по параметрам «Здоровье близких» и «Время, уделяемое детям». Респонденты с детьми младших возрастов значимо чаще отмечают возможности выделять больше времени на развитие и обучение детей (см. рис. 4). По остальным параметрам динамики основных сфер жизни существенных различий не выявлено.



(а) Дословные формулировки индикаторов сфер жизни женщин представлены в таблице 3.

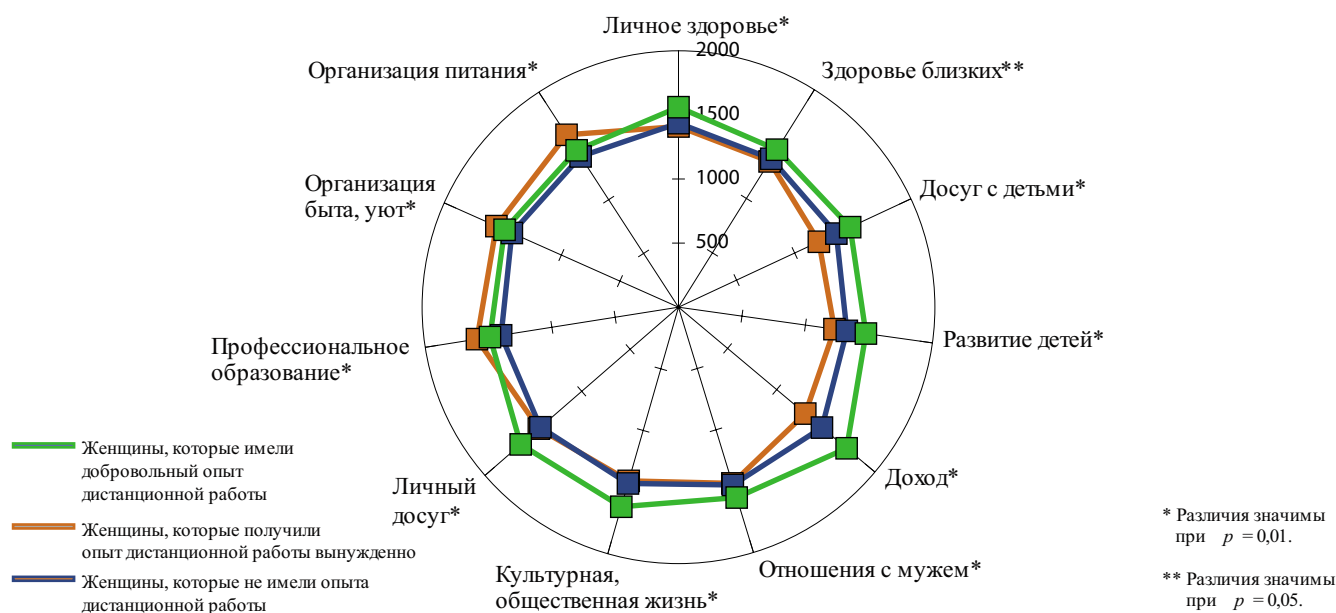
(б) В группу «Нет детей младше 15 лет» включены женщины, у которых всем детям уже исполнилось 15 лет, и бездетные женщины.

**Рис. 4.** Субъективные оценки влияния дистанционной занятости на изменение трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни женщин в зависимости от наличия детей младше 15 лет\*

Результаты сравнения трёх выделенных групп респондентов по признаку наличия и характера опыта удалённой работы на основе непараметрического рангового критерия Краскела—Уоллиса показаны на рисунке 5.

Женщины, которые соглашались на удалённую работу по собственной инициативе, по большинству осей жизненного баланса значительно чаще фиксируют пользу от дистанционной занятости, причём не только в личной сфере, но и в трудовой. «Добровольцы» на 28,5% чаще говорят об увеличении дохода в связи с возможностью работать дистанционно. Данный факт обусловлен как формой и характером добровольной удалённой занятости, так и мотивацией решения работать удалённо. На вопрос «Почему Вы выбрали работу дистанционно?» первые места в рейтинге ответов занимают следующие:

- подработка («училась и подрабатывала»; «подрабатывала дополнительно к основной работе»): 42,5%;
- нравится такой характер работы («предпочитаю свободный график», «предпочитаю работать в удобном для меня месте, в удобное для меня время»): 28,8%;
- из-за детей («находилась в декрете, отпуске по уходу за ребёнком»; «ребёнок часто болел, не с кем оставить»): 18,3%.



(а) Дословные формулировки индикаторов сфер жизни женщин представлены в таблице 3.

**Рис. 5.** Субъективные оценки влияния дистанционной занятости на изменение трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни женщин в зависимости от наличия и характера опыта удалённой работы

Можно заключить, что в случае добровольного выбора удалённой работы до пандемии она для большинства женщин означала, скорее всего, возможность подзаработать, увеличить доход, совмещая удалённую работу с учёбой, основной оплачиваемой занятостью или неоплачиваемым родительским трудом, стала новой возможностью, а не необходимостью, как это было в период пандемии.

Градус тональности мнений о пользе дистанционной занятости в группе женщин без опыта дистанционной работы чуть ниже, чем в группе с добровольным опытом, зато динамика средних индексов по параметрам динамики основных сфер жизни ближе всего напоминает сбалансированное «колесо» жизненного баланса.

Отметим близость оценок женщин, не знакомых с условиями дистанционного труда, с оценками женщин, которых экстренно перевели на «удалёнку» в пандемию. Идентичность мнений наблюдается почти по половине параметров динамики основных сфер жизни: здоровье (собственное и близких); отношения с мужем (партнёром); время на себя, отдых и общение с друзьями; время на общественную, культурную и духовную жизнь; решение о рождении первого (или ещё одного) ребёнка. По остальным критериям респонденты постпандемийного периода демонстрируют либо самый низкий интегральный показатель тональности (время на детей и доход), либо самый высокий (дома станет уютнее; питание — полезнее; больше возможностей получить профессиональное образование). Судя по всему, на оценки пользы от дистанционной занятости в группе с вынужденным опытом удалённой работы достаточно сильно повлияла негативная социально-психологическая и экономическая атмосфера в обществе в период пандемии. Ограничительные меры по борьбе с распространением коронавирусной инфекции усиливали негативное отношение к дистанционной форме занятости. Тем не менее даже в этой группе превалируют положительные оценки влияния дистанционных условий занятости на динамику основных сфер жизни. Несмотря на то что именно группа женщин, получивших вынужденный опыт дистанционной работы, отчётливо разделилась на противников и сторонников такой занятости, интегральная тональность восприятия удалённого формата работы в нашем исследовании при наличии ограничений, о которых мы писали ранее, получилась положительной.



## Заключение

Полученные результаты позволяют сформулировать определённые выводы.

Выявлено преобладание мнений, фиксирующих позитивные изменения в динамике ситуации в основных сферах жизни российских женщин в связи с переходом на дистанционный формат работы. Женщины, имеющие добровольный опыт участия в удалённых социально-трудовых отношениях, значимо чаще говорят о положительных эффектах дистанционной занятости. У респондентов, работавших удалённо, до пандемии среднее значение интегрального индекса тональности оценок влияния дистанционных условий работы на параметры трудовой, семейно-родительской и личной сфер жизни составляет 0,217; у имеющих опыт вынужденной удалённой работы в пандемию — 0,106, или в два раза ниже.

В связи с отсутствием отечественных исследований по проблемам влияния дистанционной работы на основные сферы жизни женщин можно сравнить данные результаты лишь с зарубежными исследованиями. Так, исследование, проведённое в конце XX века, показало, что дистанционно занятые выполняют больше работы по дому и уходу за детьми; у них нет больше свободного времени или большей удовлетворённости в браке, чем у тех, кто работает вне дома, но они получают больше помощи от семьи [Silver 1993]. Ещё в одном исследовании после проведения 28 углублённых структурированных интервью с дистанционными работниками и их парами было выявлено, что дистанционная форма занятости сочетает новые возможности гибкости и повышенную эксплуатацию женщин [Sullivan, Lewis 2001]. Результаты 45 интервью дистанционных работников в Великобритании показали практически равное деление на тех, кто видел в такой форме преимущества, и тех, кто испытывал неудобство от её недостатков [Crosbie, Moore 2004]. Упомянутое исследование показало, что особенно страдали имеющие маленьких детей женщины — от необходимости сочетать роли работницы и матери. Также неоднозначная оценка влияния дистанционной занятости на баланс работы и личной жизни получена в масштабном более позднем американском исследовании (см.: [England 2017]). Следует подчеркнуть, что большинство описанных исследований проводились на небольшой выборке дистанционных работников; кроме того, нужно учитывать разницу менталитета работников, отношения к жизни, к выполнению семейно-родительских обязанностей.

В проведённом нами исследовании до пандемии лейтмотив выбора удалённого формата занятости в первую очередь был связан с желанием улучшить материальное благополучие в условиях ограниченный располагаемым временем (подработка во время учёбы и активного материнства в декрете или в отпуске по уходу за ребёнком) и по заработной плате на основной работе (дополнительная работа). Частота материальной мотивации выбора удалённой работы — 60,8%, нематериальной — 28,8%. Её демонстрируют женщины, выбирающие дистанционную занятость в качестве основной работы из-за привлекательности гибкого графика и места работы.

Пандемийный опыт экстренного знакомства с дистанционным характером труда несколько развеял миф о том, что дистанционная занятость несёт безусловную пользу с точки зрения возможности уделять больше времени воспитанию детей и собственным интересам. Так, социологи на основе опросов отмечают такие негативные моменты, как затруднённый карьерный рост, сложности в организации рабочего времени и места, отвлекающие бытовые факторы, нехватку очного общения и обратной связи с коллегами, отсутствие социального пакета, что может привести к прекаризации труда [Жидяева, Кувалдина 2021]. Кроме того, может наблюдаться негативное влияние дистанционной занятости на внутрисемейную атмосферу, поскольку размывается время, затрачиваемое на семью и на работу, детям сложно понять, что мама, находясь дома, работает, и это потенциально может ухудшать атмосферу в семье. Однако в ходе нашего исследования подтвердился факт, что в бытовом плане жизнь становится комфортнее (дома уютнее, питание полезнее), а в трудовой сфере открывается возможность повысить

свою профессиональную квалификацию. Оценки матерей, воспитывающих детей младших возрастных групп, на 25% чаще были положительными, чем у остальных, эта группа респондентов значимо чаще отмечает возможность выделять больше времени на развитие и обучение детей и плюсы по параметру «здоровье близких».

Важно подчеркнуть, что в настоящем лонгитюдном исследовании не изучался гибридный формат работы. Проект начат в 2017 г., когда гибридный формат ещё не был распространён и не рассматривался как более удачный формат занятости для работников по сравнению с полностью дистанционной формой занятости, поскольку эта последняя форма сопряжена с негативным влиянием как на перспективы карьерного роста и профессионального развития, так и на здоровье и семейно-родительские отношения. Ещё одним ограничением данного исследования является отсутствие акцента на семейной ситуации опрашиваемых женщин (они воспитывают ребёнка одни или с мужем, помогает ли им кто-нибудь или нет и т. п.); также не учитывается количество детей, желание родить первенца или второго, третьего, четвёртого ребёнка. Все эти важные аспекты, влияющие на дифференциацию мнений женщин, планируется изучать в будущих исследованиях.

Респонденты не видят тесной связи между условиями работы в удалённом формате и репродуктивными планами. Однако в группе женщин моложе 35 лет количество отрицательных и положительных ответов на вопрос о готовности родить ребёнка при условии наличия возможности работать дистанционно приблизительно одинаково, что даёт возможность выдвинуть гипотезу о возможном позитивном влиянии дистанционного формата работы на рождаемость и говорит о перспективности развития дальнейших исследований влияния формата занятости на репродуктивные планы женщин. Продолжение исследований в этом направлении целесообразно с помощью качественных социологических методов.

Сопоставление интегральной тональности мнений о возможных изменениях совокупности исследуемых параметров динамики основных сфер жизни по признаку «возраст» показало, что женщины моложе 35 лет в целом гораздо позитивнее относятся к условиям удалённой занятости: в два раза чаще отмечают положительное влияние, чем респонденты 35 лет и старше. Думается, что проблема привлечения и удержания перспективной молодёжи в компаниях может решаться с помощью гибкости в вопросах организации труда, предоставления возможности выполнения трудовых функций дистанционно.

Приложение

Таблица П.1

Сводная таблица средних значений «тональности» ответов на вопрос «Если бы Вы работали дистанционно, то, на, Ваш взгляд...»\*

Категория	Ваше здоровье	Здоровье близких	Чаще ходить с детьми	Больше времени развигать детей	Доход	Отношения с мужем	Время на культурную жизнь	Время на себя	Родить ещё ребёнка	Получить образование	Дома станет уютнее	Питание станет полезнее	Объём выборки
1. Женщины, которые имели <i>добровольный</i> опыт дистанционной работы:	0,2130	0,2680	0,2843	0,4203	0,2854	0,1716	0,3145	0,3180	- 0,1625	0,0913	0,3145	0,0977	406
— есть дети 14 лет и младше;	0,1951	0,2892	0,3252	0,5364	0,2864	0,1449	0,2610	0,2778	- 0,1356	0,0732	0,3180	0,0728	207
— нет детей младше 15 лет	0,2263	0,1832	0,1875	0,2164	0,3333	0,1898	0,3723	0,3272	- 0,1606	0,1014	0,2426	0,0547	138
Женщины, которые <i>не имели</i> опыта дистанционной работы:	0,1168	0,2026	0,2039	0,3115	0,0992	0,0976	0,1851	0,1650	- 0,2641	0,0179	0,2771	0,0502	2085
— есть дети 14 лет и младше;	0,1223	0,2283	0,2509	0,4063	0,0788	0,1021	0,1990	0,1608	- 0,2163	0,0354	0,2854	0,0625	878
— нет детей младше 15 лет	0,1031	0,1477	0,1213	0,1545	0,1149	0,0949	0,1839	0,1985	- 0,1878	0,0573	0,2632	0,0187	610
Женщины, которые получили опыт дистанционной работы <i>вынужденно</i> :	0,0797	0,1686	0,0840	0,1878	- 0,0331	0,0767	0,1419	0,1606	- 0,3208	0,1721	0,3354	0,2166	589
— есть дети 14 лет и младше;	0,1380	0,2399	0,1024	0,2119	- 0,0473	0,1024	0,1330	0,1136	- 0,3625	0,1532	0,3091	0,2399	298
— нет детей младше 15 лет	0,0295	0,0673	0,0230	0,0955	- 0,0074	0,0515	0,1526	0,2169	- 0,2724	0,2022	0,3566	0,1912	272
В целом по выборке, в том числе:	0,1222	0,2051	0,1987	0,3100	0,0986	0,1028	0,1949	0,1857	- 0,2603	0,0591	0,2955	0,0909	3112
— женщины до 35 лет	0,1262	0,2084	0,2555	0,3551	0,1134	0,1358	0,2453	0,2370	- 0,0421	0,1511	0,2929	0,0767	1415
— женщины старше 35 лет	0,1189	0,2024	0,1438	0,2681	0,0860	0,0759	0,1529	0,1409	- 0,4624	- 0,0267	0,2963	0,1020	1652

\* Чем ближе значение индекса к единице, тем более часто женщины отмечают улучшения качества своей жизни по тому или иному параметру.

## Литература

- Архангельский В. Н. 2006. *Факторы рождаемости*. М.: ТЕИС.
- Блинова Т. В., Вяльшина А. А. 2020. Социальное самочувствие работающих матерей: современные проблемы. *Женщина в российском обществе*. 3: 103–114. doi: [10.21064/WinRS.2020.3.9](https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.3.9)
- Былков В. Г. 2022. Организационные траектории развития дистанционной занятости. *Экономика труда*. 3: 568–588. doi: [10.18334/et.9.3.114371](https://doi.org/10.18334/et.9.3.114371)
- Веселова К. 2020. Домашний офис: как организовать комфортное рабочее место. *Справочник специалиста по охране труда*. 6: 42–44. URL: <https://e.otruda.ru/816872>
- ВЦИОМ. 2020. Цифровая грамотность и удалённая работа в условиях пандемии. URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/cifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii>
- Гуриева З. С. 2020. Психологические и социальные проблемы и последствия эпидемии COVID-19. В кн.: Сорокина Е. Л. (отв. ред.). *Наука и социум. Материалы XV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием*. Новосибирск: Изд-во АНО ДПО «СИППИСПР»; 67–71. doi: [10.38163/978-5-6043859-4-4\\_2020\\_67](https://doi.org/10.38163/978-5-6043859-4-4_2020_67)
- Гурко Т. А. 2022. Развитие института родительства: анализ эмпирических показателей. *Женщина в российском обществе*. 4: 3–14. doi: [10.21064/WinRS.2022.4.1](https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.4.1)
- Ефимов В. А. 2019. Мировые тенденции развития дистанционных трудовых отношений. *Нормирование и оплата труда в строительстве*. 9: 10–17. doi: [10.20410/2073-7815-2019-30-3-54-64](https://doi.org/10.20410/2073-7815-2019-30-3-54-64)
- Жидяева Е. С., Кувалдина Е. А. 2021. Преимущества и недостатки удалённой работы. *Международный журнал гуманитарных и естественных наук*. 4–3 (55): 10–14. doi: [10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14](https://doi.org/10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14)
- Зонова О. В., Нехода Е. В. 2019. Методический подход к измерению качества трудовой жизни работников: региональный аспект. *Вестник Томского государственного университета. Экономика*. 46: 92–107. doi: [10.17223/19988648/46/6](https://doi.org/10.17223/19988648/46/6)
- Кабайкина О. В., Сущенко О. А. 2017. Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе. *Вестник Московского университета. Серия 18: Социология и политология*. 23 (3): 140–155.
- Калабихина И. Е., Абдуселимова И. А., Клименко Г. А. 2020. Влияние высокоскоростного Интернета на репродуктивное поведение в России. *Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика*. 6: 90–103. doi: [10.38050/01300105202065](https://doi.org/10.38050/01300105202065)
- Козлова О. А. 2005. Женская занятость: проблемы, тенденции и перспективы развития. *Экономика региона*. 2 (2): 163–174.
- Миронова О. А. 2019. Проблемы и задачи цифрового образования в России в контексте теории поколений. *Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ)*. 1 (65): 51–63.

- ООН. 2021. *Глобальные вопросы повестки дня*. Гендерное равенство. URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/gender-equality>
- Радаев В. В. 2019. *Миллениалы: как меняется российское общество*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Разумова Т. О., Алёшина А. Б., Серпухова М. А. 2020. Баланс «семья — работа» в условиях изменений качества трудовой жизни. *Уровень жизни населения регионов России*. 16 (3): 24–37. doi: 10.19181/lsprr.2020.16.3.2
- Разумова Т. О., Серпухова М. А. 2020. Баланс «семья — работа» в системе управления социально трудовыми отношениями: вопросы теории и практики. *Проблемы теории и практики управления*. 5: 15–25.
- Росстат. 2020. *Занятость и безработица в Российской Федерации в августе 2020 года (по итогам обследования рабочей силы)*. URL: [https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm](https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm)
- Силласте Г. Г. 2019. Социальные транзисии и формирование нового гендерного порядка. *Женщина в российском обществе*. 2: 3–16. doi: 10.21064/WinRS.2019.2.1
- Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. 2015. *Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров)*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Тонких Н. В. (ред.). 2019. *Дистанционная женская занятость в контексте института родительства*. Екатеринбург: ЮНИКА.
- Тонких Н. В. 2021. Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин. *Народонаселение*. 24 (3): 92–104. doi: 10.19181/population.2021.24.3.8
- Тонких Н. В., Черных Е. А. 2022. Качество трудовой, семейной и личной жизни при удалённой работе: мнения российских женщин. *Уровень жизни населения регионов России*. 18 (4): 477–490. doi: 10.19181/lsprr.2022.18.4.5
- Швецова А. В. et al. 2022. Онлайн-практики экономического поведения российских женщин в период декретного отпуска. *Экономическая социология*. 23 (4): 12–36. doi: 10.17323/1726-3247-2022-4-12-36
- Шевчук А., Красильникова А. 2019. Влияние нестандартных трудовых графиков на баланс между работой и жизнью (по данным Европейского социального исследования в России). *Журнал исследований социальной политики*. 17 (2): 223–236. doi: 10.17323/727-0634-2019-17-2-223-236
- Cascio J. 2020. *Facing the Age of Chaos*. URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
- Chung H., Horst M. van der. 2018. Women’s Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking. *Human Relations*. 71 (1): 47–72. doi: 10.1177/0018726717713828
- Clark S. 2000. Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53: 747–770. doi: 10.1177/0018726700536001

- Cox A., Fletcher L., Rhisiart M. 2014. *Scoping Study for a Foresight on New and Emerging Occupational Safety and Health (OSH) Risks and Challenges*. Bilbao: EU-OSHA.
- Crosbie T., Moore J. 2004. Work—Life Balance and Working from Home. *Social Policy & Society*. 3 (3): 223–233. doi: [10.1017/S1474746404001733](https://doi.org/10.1017/S1474746404001733)
- England P. 2017. *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*. New York: Routledge.
- Frone M. R. 2003. Work-Family Balance. In: Quick J. C., Tetrick L. E. (eds) *Handbook of Occupational Health Psychology*. Washington: American Psychological Association; 143–162. doi: [10.1037/10474-007](https://doi.org/10.1037/10474-007).
- Mason K. 1997. Explaining Fertility Transitions. *Demography*. 34 (4): 443–454. doi: [10.2307/3038299](https://doi.org/10.2307/3038299)
- Profit D. J., Sexton J. B. 2019. Work-Life Balance Behaviours Cluster in Work Settings and Relate to Burnout and Safety Culture: A Cross-Sectional Survey Analysis. *BMJ Quality and Safety*. 28 (2): 142–150. doi: [10.1136/bmjqs-2018-007933](https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933)
- Silver H. 1993. Homework and Domestic Work. *Sociological Forum*. 8 (2): 181–204.
- Sullivan C., Lewis S. 2001. Home-Based telework, Gender and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-residents. *Gender, Work and Organization*. 8 (2): 123–145.

## BEYOND BORDERS

Natalia Tonkikh

# Family-Work and Private Life of Women: Qualitative Changes in the Remote Working Environment

**TONKIKH, Natalia** —  
Candidate of Economic  
Sciences, Associate Professor  
of the Department of Labor  
Economics and Human  
Resources Management,  
the Ural State University of  
Economics. Address: 62/45,  
8 Marta/Narodnoi Voli str.,  
Yekaterinburg, 620144,  
Russia.

**Email:** [tonkihnv@usue.ru](mailto:tonkihnv@usue.ru)

### Abstract

The article problematizes the relevance of identifying the relationships between modern remote employment opportunities for women and potential changes in their lives including reproductive plans. The hypothesis of the study is that remote employment conditions, due to their flexibility in the workplace and working time, allow most women to improve their work-life balance as well as plan their future family life. The purpose of the study is to assess women's opinions about expected or real changes in their work, family, parenthood, and personal spheres of lives in connection with possible or actual participation in remote forms of employment. The article summarizes the results of three Russian women's surveys containing a monitoring question about the remote working conditions impact on the state of the main spheres of life (2018,  $N = 1922$ ; 2019,  $N = 601$ ; 2022,  $N = 589$ ). Data merging

was carried out using the VORTEX-10 program ( $N = 3112$ ). The array is divided into three groups: (1) women with voluntary remote work experience before the pandemic; (2) women with forced remote work experience during the pandemic; (3) women without remote work experience. Women's subgroups were additionally identified by age and the presence/absence of children under 15. The results were processed by translating the answers into a unified index system. The findings show the predominance of positive assessments of the remote employment conditions influence on the main respondents' spheres of life: work, family, parental and personal. Respondents from different subgroups were unanimous noting the positive remote work impact on improving home life ("at home it will become more comfortable"), the health of loved ones, more time to communicate with children, as well as time for personal life, the latter manifested in the emergence of "time for myself" and "for cultural life." At the same time, women who have voluntary remote work experience are two times more likely to evaluate its benefits for themselves than women who were forced to work remotely. Women with children under 15, compared to other respondents, more often rate the remote employment experience as positive (the difference is 25%). There is no significant connection between the ability to work remotely and plans to have children.

**Keywords:** distance employment; remote working; women's employment; spheres of life; work-family balance; parenthood

### Acknowledgments

The research was supported by the grant of the Russian Science Foundation, RSF (project No. 22-18-00614) "Researching the Impact of Digital Employment on Fertility and Parental Well-Being", <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>

The first version of the questionnaire (2018) was developed collectively by members of the Department of Labor Economics and Personnel Management of the Ural State University of Economics within the framework of the RFBR scientific project No. 18-010-00774 with the participation of Dr. Sc. (Econ.) I. A. Kulkova, Cand. Sc. (Econ.) Sciences M. I. Plutova, Cand. Sc. (Econ.) T. A. Kamarova, Cand. Sc. (Psychol.) O. A. Koropets, Cand. Sc. (Econ.) A. S. Melnikova, Cand. Sc. (Econ.) E. E. Lagutina, Cand. Sc. (Econ.) A. V. Peshka. The author expresses his gratitude for assistance in conducting a survey of women in the labor market of the Sverdlovsk region to D. A. Antonov, Director of the Department for Labor and Employment of the Sverdlovsk Region and specialists of the territorial Employment Centers.

The implementation of the online survey (2022) was attended by Cand. Sc. (Econ.) T. A. Kamarova, Cand. Sc. (Sociol.) T. L. Markova; in processing the results — V. A. Kataev and D. A. Melnikov.

## References

- Arkhangel'skii V. N. (2006) *Faktory rozhdaemosti* [Birth Factors], Moscow: TEIS (in Russian).
- Blinova T. V., Vyal'shina A. A. (2020) Sotsial'noe samochuvstvie rabotayushchikh materей: sovremennyye problemy [Working Mothers' Social Well-Being: Present-Day Problems]. *Woman in Russian Society = Zhenshchina v rossiyskom obshchestve*, no 3, pp. 103–114. doi: [10.21064/WinRS.2020.3.9](https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.3.9) (in Russian).
- Bylkov V. G. (2022) Organizatsionnye traektorii razvitiya distantsionnoy zanyatosti [Organizational Trajectories of Remote Employment Development]. *Russian Journal of Labor Economics = Ekonomika truda*, no 3, pp. 568–588. doi: [10.18334/et.9.3.114371](https://doi.org/10.18334/et.9.3.114371) (in Russian).
- Cascio J. (2020) *Facing the Age of Chaos*. Available at: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d> (accessed 23 June 2023).
- Chung H., Horst M. van der (2018) Women's Employment Patterns after Childbirth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and teleworking. *Human Relations*, vol. 71, no 1, pp. 47–72. doi: [10.1177/0018726717713828](https://doi.org/10.1177/0018726717713828)
- Clark S. (2000) Work/Family Border Theory: A New Theory of Work—Family Balance. *Human Relations*, no 53, pp. 747–770. doi: [10.1177/0018726700536001](https://doi.org/10.1177/0018726700536001)
- Cox A., Fletcher L., Rhisiart M. (2014) *Scoping Study for a Foresight on New And Emerging Occupational Safety and Health (OSH) Risks and Challenges*, Bilbao: EU-OSHA.
- Crosbie T., Moore J. (2004) Work—Life Balance and Working from Home. *Social Policy & Society*, vol. 3, no 3, pp. 223–233. doi: [10.1017/S1474746404001733](https://doi.org/10.1017/S1474746404001733)
- Efimov V. A. (2019) Mirovye tendentsii razvitiya distantsionnykh trudovykh otnosheniy [Global Trends in the Development of Distance Labor Relations]. *Normirovanie i oplata truda v stroitel'stve*, no 9, pp. 10–17 (in Russian).
- England P. (2017) *Households, Employment, and Gender: A Social, Economic, and Demographic View*, New York: Routledge.
- Frone M. R. (2003) Work—Family Balance. *Handbook of Occupational Health Psychology* (eds. J. C. Quick, L. E. Tetrick), Washington: American Psychological Association, pp. 143–162. doi: [10.1037/10474-007](https://doi.org/10.1037/10474-007)



- Gurieva Z. S. (2020) Psikhologicheskie i sotsial'nye problemy i posledstviya epidemii COVID-19 [Psychological and Social Problems Within the Consequences of the Covid-19 Epidemic]. In: Sorokina E. L. (otv. red.), *Nauka i sotsium. Materialy XV Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konpherentsii s mezhdunarodnym uchastiem* [Science and Society. Materials of the XV All-Russian Scientific and Practical Conference with International Participation (ed. E. L. Sorokina)], Novosibirsk: ANO DPO «SIPPPISR», pp. 67–71. doi: [10.38163/978-5-6043859-4-4\\_2020\\_67](https://doi.org/10.38163/978-5-6043859-4-4_2020_67) (in Russian).
- Gurko T. A. (2022) Razvitie instituta roditel'stva: analiz empiricheskikh pokazateley [Development of the Parenthood Institution: Analysis of Empirical Indicators]. *Woman in Russian Society = Zhenshchina v rossiyskom obshchestve*, no 4, pp. 3–14. doi: [10.21064/WinRS.2022.4.1](https://doi.org/10.21064/WinRS.2022.4.1) (in Russian).
- Kabaikina O. V., Sushchenko O. A. (2017) Transphormatsiya roli zhenshchiny v sovremennom obshchestve: v sem'e i na rabote [Transformation of the Role of Women in a Modern Society: At Family and at Workplace]. *Moscow State University Bulletin. Series 18. Sociology and Political Science = Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 18: Sotsiologiya i politologiya*, vol. 23, no 3, pp. 140–155 (in Russian).
- Kalabikhina I. E., Abduselimova I. A., Klimenko G. A. (2020) Vliyanie vysokoskorostnogo interneta na reproductivnoe povedenie v Rossii [The Impact of High Speed Internet on Reproductive Behavior in Russia]. *Moscow University Economics Bulletin = Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6: Ekonomika*, no 6, pp. 90–103. doi: [10.38050/01300105202065](https://doi.org/10.38050/01300105202065) (in Russian).
- Kozlova O. A. (2005) Zhenskaya zanyatost': problemy, tendentsii i perspektivy razvitiya [Women's Employment: Problems, Trends and Development Prospects]. *Economy of Regions = Ekonomika regiona*, vol. 2, no 2, pp. 163–174 (in Russian).
- Mason K. (1997) Explaining Fertility Transitions. *Demography*, vol. 34, no 4, pp. 443–454. doi: [10.2307/3038299](https://doi.org/10.2307/3038299)
- Mironova O. A. (2019) Problemy i zadachi tsifrovogo obrazovaniya v Rossii v kontekste teorii pokoleniy [Problems and Tasks of Digital Education in Russia in Context of Theory of Generations]. *Vestnik of Rostov State Economic University (RINH) = Vestnik Rostovskogo gosudarstvennogo ekonomicheskogo universiteta (RINKh)*, vol. 1, no 65, pp. 51–63 (in Russian).
- Profit D. J., Sexton J. B. (2019) Work-Life Balance Behaviours Cluster in Work Settings and Relate to Burnout and Safety Culture: A Cross-Sectional Survey Analysis. *BMJ Quality and Safety*, vol. 28, no 2, pp. 142–150. doi: [10.1136/bmjqs-2018-007933](https://doi.org/10.1136/bmjqs-2018-007933)
- Radaev V. V. (2019) *Millenialy: kak menyaetsya rossiyskoe obshchestvo* [Millennials: How Russian Society is Changing], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Razumova T. O., Aleshina A. B., Serpukhova M. A. (2020) Balans sem'ya  $\frac{3}{4}$  rabota v usloviyakh izmenenii kachestva trudovoy zhizni [Work—Life Balance under Conditions of Changes In the Quality of Working Life]. *Living Standarts of the Population in the Regions of Russia = Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, vol. 16, no. 3, pp. 24–37. doi: [10.19181/lspr.2020.16.3.2](https://doi.org/10.19181/lspr.2020.16.3.2) (in Russian).
- Razumova T. O., Serpukhova M. A. (2020) Balans sem'ya  $\frac{3}{4}$  rabota v sisteme upravleniya sotsial'no trudovymi otnosheniyami: voprosy teorii i praktiki [Work—Life Balance in the System of Labor Relations Regulation: Theory and Practice]. *International Journal of Management Theory and Practice = Problemy teorii i praktiki upravleniya*, no 5, pp. 15–25 (in Russian).

- Rosstat. (2020) *Zanyatost' i bezrobotitsa v Rossiiskoy Phederatsii v avguste 2020 goda (po itogam obsledovaniya rabochey sily)* [Employment and Unemployment in the Russian Federation in August 2020 (based on the results of the labor force survey)]. Available at: [https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04\\_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm](https://rosstat.gov.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d05/181.htm) (accessed 10 July 2023) (in Russian).
- Shevchuk A., Krasilnikova A. (2019) Vliyanie nestandartnykh trudovykh graphikov na balans mezhdub rabotoy i zhizn'yu (po dannym Evropeiskogo sotsial'nogo issledovaniya v Rossii) [The Impact of Non-Standard Workchedules on the Work—Life Balance: The Case of the European Social Survey in Russia]. *The Journal of Social Policy Studies = Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*, vol. 17, no 2, pp. 223–236. doi: 10.17323/727-0634-2019-17-2-223-236 (in Russian).
- Shvetsova A., Simonova I., Obolenskaya A., Krivoshchekova M. (2022) Onlain-praktiki ekonomicheskogo povedeniya rossiyskikh zhenshchin v period dekret'nogo otpuska [Online Practices of the Economic Behavior of Russian Women during Maternity Leave]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 4, pp. 12–36. doi: 10.17323/1726-3247-2022-4-12-36 (in Russian).
- Sillaste G. G. (2019) Sotsial'nye tranzitsii i phormirovanie novogo gendernogo poryadka [Social Transitions and the Formation of a New Gender Order]. *Woman in Russian Society = Zhenshhina v rossijskom obshchestve*, no 2, pp. 3–16. doi: 10.21064/WinRS.2019.2.1 (in Russian).
- Silver H. (1993) Homework and Domestic Work. *Sociological Forum*, vol. 8, no 2, pp. 181–204.
- Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. (2015) *Razvitie russkoyazychnogo rynka udalennoy raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi phrilanserov)* [Development of the Russian-Language Remote Work Market, 2009–2014 (Based on the Results of the Freelancer Census)], Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Sullivan C., Lewis S. (2001) Home-Based Telework, Gender and the Synchronization of Work and Family: Perspectives of Teleworkers and their Co-Residents. *Gender, Work and Organization*, vol. 8, no 2, pp. 123–145.
- Tonkikh N. V. (ed.). (2019) *Dstantsionnaya zhenskaya zanyatost' v kontekste instituta roditel'stva* [Women's Remote Employment in the Context of the Institution of Parenthood], Ekaterinburg: UNIQA (in Russian).
- Tonkikh N. V. (2021) Dstantsionnaya zanyatost' i roditel'stvo: mneniya zhenshchin [Distance Employment and Parenthood: Women's Opinions]. *Population = Narodonaselenie*, vol. 24, no 3, pp. 92–104. doi: 10.19181/population.2021.24.3.8 (in Russian).
- Tonkikh N. V., Chernykh E. A. (2022) Kachestvo trudovoy, semeinoi i lichnoi zhizni pri udalennoy rabote: mneniya rossiiskikh zhenshchin [The Quality of Work, Family and Personal Life during Remote Work: Opinions of Russian Women]. *Living Standarts of the Population in the Regions of Russia = Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, vol. 18, no. 4, pp. 477–490. doi: 10.19181/lsprr.2022.18.4.5 (in Russian).
- UN. (2021) *Global'nye voprosy povestki dnya. Gendernoe ravenstvo* [Global Issues on the Agenda. Gender Equality]. Available at: <https://www.un.org/ru/global-issues/gender-equality> (accessed 23 June 2023) (in Russian).
- VCIOM (2020) *Tsifrovaya gramotnost' i udalennaya rabota v usloviyakh pandemii* [Digital Literacy and Remote Work during a Pandemic]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (accessed 10 July 2023) (in Russian).

Veselova K. (2020) Domashniy ophis: kak organizovat' komphortnoe rabochee mesto [Home Office: How to Organize a Comfortable Workplace]. *Spravochnik spetsialista po okhrane truda*, no 6, pp. 42–44. Available at: <https://e.otruda.ru/816872> (accessed 23 June 2023) (in Russian).

Zhidyayeva E. S., Kuvaldina E. A. (2021) Preimushchestva i nedostatki udalennoy raboty [Advantages and Disadvantages of Remote Work]. *International Journal of Humanities and Natural Sciences*, vol. 4-3 (55), pp. 10–14. doi: [10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14](https://doi.org/10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14) (in Russian).

Zonova O. V., Nekhoda E. V. (2019) Metodicheskiy podkhod k izmereniyu kachestva trudovoy zhizni rabotnikov: regional'nyi aspekt [Methodological Approaches to Measuring the Quality of Employees' Working Life at a Regional Level]. *Tomsk State University Journal of Economics = Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika*, no 46, pp. 92–107. doi: [10.17223/19988648/46/6](https://doi.org/10.17223/19988648/46/6) (in Russian).

**Received:** July 11, 2023

**Citation:** Tonkikh N. (2023) Vliyaniye distantsionnoy zanyatosti na raznye sfery zhizni: subektivnye otsenki rossiyanok [Family-Work and Private Life of Women: Qualitative Changes in the Remote Working Environment]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotstiologiya*, vol. 24, no 5, pp. 66–92. doi: [10.17323/1726-3247-2023-5-66-92](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-5-66-92) (in Russian).