



Оригинальная статья

УДК 331.1, 331.5

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_3\\_3\\_356\\_370](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370)

EDN SFUVUG

## Влияние удалённой работы на параметры трудовой, семейной и личной жизни российских мужчин

Наталья Владимировна Тонких<sup>1</sup>, Татьяна Александровна Камарова<sup>2</sup>, Екатерина Алексеевна Черных<sup>3,4</sup>

<sup>1,2</sup> Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

<sup>1</sup> (tonkih@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>)

<sup>2</sup> (kta@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-0087-9310>)

<sup>3</sup> Институт экономики РАН, Москва, Россия

(chernykh.ekaterina108@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

<sup>4</sup> Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия

### Аннотация

Исследование фокусировалось на оценке трудовых и семейно-личностных параметров жизни у мужчин, перешедших на удалённую работу во время пандемии COVID-19. Для этого был проведён опрос по авторской методике, результаты которого сравнивались с аналогичными данными по женщинам, получившим первый опыт дистанционной работы в пандемию. Согласно полученным результатам, переход на удалённую работу не оказал существенного влияния на производительность и доход респондентов. Среди положительных изменений выделяются экономия времени на дорогу, возможность совмещать работу с домашними делами и гибкое планирование рабочего времени. Однако выявлены и негативные аспекты, такие как сложности в разграничении рабочего и личного времени, трудности с мотивацией и концентрацией, а также отсутствие общения с коллегами и проблемы с организацией рабочего пространства дома. Особенно заметны различия в ответах респондентов в зависимости от наличия детей и принадлежности к разным должностным категориям работников. Мужчины, имеющие детей младше 14 лет, чаще позитивно относились к возможности больше проводить время с детьми, но имели сложности с концентрацией внимания на рабочих задачах. Можно отметить, что успешность адаптации к новому формату работы зависит от навыков самоорганизации работника, а также психосоциальных факторов. Для кого-то работа вне офиса – это возможность проводить больше времени с семьёй, а для кого-то – возможность для сосредоточения и уединения; в отдельных случаях отмечалась нехватка социальной составляющей. Тем не менее, нивелировать недостатки и ограничения возможно, и это зависит от усилий как самих работников, так и от активной позиции работодателя.

**Ключевые слова:** удалённая занятость, дистанционная занятость, мужская занятость, трудовая, семейная и личная жизнь, гендерное равенство, пандемия, домашние обязанности

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

**Для цитирования:** Тонких Н.В., Камарова Т.А., Черных Е.А. Влияние удалённой работы на параметры трудовой, семейной и личной жизни российских мужчин // Уровень жизни населения регионов России. 2024. Том 20. № 3. С. 356–370. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_3\\_3\\_356\\_370](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370)  
EDN SFUVUG



RAR (Research Article Report)

[https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_3\\_3\\_356\\_370](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370)

## The Impact of Remote Work on the Parameters of Work, Family and Personal Life of Russian Men

Natal'ya Vladimirovna Tonkikh<sup>1</sup>, Tat'yana Aleksandrovna Kamarova<sup>2</sup>, Ekaterina Alekseevna Chernykh<sup>3,4</sup>

<sup>1,2</sup> Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russia

<sup>1</sup> (tonkih@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-2957-7607>)

<sup>2</sup> (kta@usue.ru), (<https://orcid.org/0000-0003-0087-9310>)

<sup>3</sup> Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, Moscow Russia

(chernykh.ekaterina108@gmail.com), (<https://orcid.org/0000-0002-6970-487X>)

<sup>4</sup> Plekhanov Russian University of Economics, Moscow Russia

### Abstract

The study focused on assessing the work, family and personal life parameters of men who switched to remote work during the COVID-19 pandemic. For this purpose, a survey was conducted using the author's methodology, the results of which were compared with similar data for women also working remotely. According to the results, the transition to remote work did not have a significant impact on the productivity and income of respondents. Among the positive changes are savings in travel time, the ability to combine work with household chores and flexible planning of working hours. However, negative aspects have also been identified, such as difficulties in separating work and personal time, difficulties with motivation and concentration, as well as lack of communication with colleagues and problems with organizing the work space at home. Particularly noticeable are the differences in respondents' answers depending on the presence of children and belonging to different job categories of employees. Men with children under 14 were more likely to have positive attitudes toward spending more time with their children, but had difficulty concentrating on work tasks. It can be noted that the success of adaptation to a new work format depends on the employee's self-organization skills, as well as psychosocial factors. For some, working outside the office is an opportunity to spend more time with family, and for others it is an opportunity for concentration and solitude; in some cases there was a lack of social component. However, it is possible to level out the shortcomings and limitations, and this depends on the efforts of both the employees themselves, including those aimed at reducing gender stereotypes, and on the active position of the employer.

**Keywords:** remote employment, remote employment, men's employment, work, family and personal life, gender equality, pandemic, household responsibilities

**Acknowledgements:** The study was supported by the Russian Science Foundation Grant No. 22-18-00614 "Study of the impact of digital employment on fertility and parental well-being." URL: <https://rscf.ru/project/22-18-00614/>

**For citation:** Tonkikh N.V., Kamarova T.A., Chernykh E.A. The Impact of Remote Work on the Parameters of Work, Family and Personal Life of Russian Men. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2024;20(3):356–370. [https://doi.org/10.52180/1999-9836\\_2024\\_20\\_3\\_3\\_356\\_370](https://doi.org/10.52180/1999-9836_2024_20_3_3_356_370) (In Russ.)

## Введение

Дестандартизация занятости, под которой обычно понимают расширение использования различных форм неполной, гибкой, краткосрочной, удалённой, самостоятельной, агентской, платформенной и неформальной занятости и которая отражает изменение как предложения труда, так и спроса на труд — это глобальный тренд, о котором говорят в последние годы. Для современного работника расширяется спектр вариантов совмещения работы с другими сферами жизни. Смещение акцентов со стандартной занятости на новые формы удалённой работы с использованием цифровых технологий можно рассматривать как инструмент сохранения и создания рабочих мест [1].

Существующий на сегодняшний день общественный договор всё ещё ориентирован на традиционную модель карьеры и работы, состоящую из трёх последовательных, не пересекающихся сегментов: получения образования, трудовой деятельности в рамках стандартного графика и выхода на пенсию. Однако эта стратегия устарела в условиях увеличения продолжительности жизни и трудовой активности, кадрового дефицита, а также растущего охвата цифровыми технологиями. Компаниям требуется гибкость в формировании рабочей силы для стимулирования инноваций и новых гибридных форм работы. У работников должна быть возможность делать перерывы в карьере и получать дополнительное образование, помогающее им успешно адаптироваться к меняющемуся миру.

С развитием информационных технологий за последние два десятилетия дистанционный (удалённый) формат работы нашёл активное распространение как среди мужчин, так и среди женщин. Пандемия коронавируса способствовала ещё более широкому распространению этой формы нестандартной занятости. Компаниям в срочном порядке приходилось развивать процессы удалённого найма, налаживать взаимодействие с удалёнными сотрудниками. Одновременно возникла необходимость во внесении изменений в нормативно-правовое поле. Многие аспекты трудовых отношений с дистан-

ционными работниками были оперативно отрегулированы законодательно, однако остаётся актуальным вопрос о дальнейших корректировках и дополнениях по мере развития данной формы занятости.

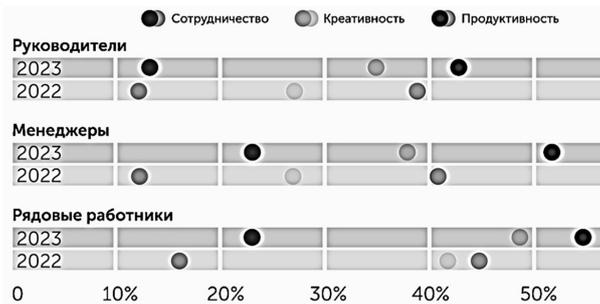
В настоящее время исследователями в целом отмечается перспективность удалённого формата работы [2-4]. Однако существует и ряд проблемных аспектов, которые за годы, прошедшие после начала пандемии, выявили работодатели и сами сотрудники: невозможность для руководителя видеть, как работает конкретный сотрудник; несформированные управленческие компетенции, связанные с работой в цифровой среде; сложность обучения сотрудников использованию современных цифровых инструментов; вероятность срыва сроков, денежных потерь; несоответствие качества выполненной работы и трудность в полноценной оценке работоспособности сотрудника до начала выполнения рабочих задач; работодатель может экономить средства предприятия путем уменьшения пакета социальных гарантий, предоставляемых сотруднику в связи с тем, что он находится на удалённой занятости.

Разнообразие форм занятости позволяет учитывать индивидуальные потребности работника, снижать стресс, улучшать ментальное здоровье<sup>1</sup>, но одновременно имеет свои нюансы [5-8]. Данное обстоятельство послужило поводом для исследования влияния удалённой занятости на трудовую, личную и семейную жизнь.

Согласно опросу Gallup<sup>2</sup>, более 40% руководителей и более 50% менеджеров и рядовых работников считают, что продуктивность у работающих удалённо выше, чем у офисных сотрудников (рисунок 1). Аналогичный вывод, что эффективность сотрудников при удалённой занятости может оставаться высокой и даже расти делается в [8; 9].

<sup>1</sup> Как удалённая работа влияет на психику: 4 вывода исследователей // Journal.tinkoff: [сайт]. URL: <https://journal.tinkoff.ru/list/remote-workers/> (дата обращения: 15.06.2024).

<sup>2</sup> Кому не подходит удалёнка // GURU: [сайт]. URL: <https://guru.nes.ru/komu-ne-podxodit-udalenka.html> (дата обращения: 15.05.2024).



**Рисунок 1. Оценка эффективности удалённой работы**  
**Figure 1. Assessing the Effectiveness of Remote Work**

Источник: опрос Gallup в США в мае 2023 г.

В настоящее время среди экспертов заметно мнение, что дефицит рабочих рук, то есть углубляющийся разрыв предложения и спроса на рабочую силу и в России, и во всём мире, свидетельствует о том, что ждать массовой демократизации рабочего времени, в том числе перехода на четырехдневную рабочую неделю или полного перехода на удалённую работу, не стоит; практики говорят, что «массовой дестандартизации мы не видим»<sup>3</sup>, происходит некоторый «откат в использовании нестандартных форм занятости». Как показал онлайн-опрос гендиректоров 1325 крупных компаний в 11 странах, проведённый в 2023 году аудиторской фирмой KPMG, почти две трети респондентов надеются, что в ближайшие три года большинство сотрудников будут проводить в офисе полный день<sup>4</sup>.

Развитие удалённых форм занятости может отразиться на зарплатах, потому что при удалённом найме появляется возможность платить сотрудникам меньше, с учётом того, что стоимость жизни в регионах меньше, чем в Москве. Но в комплексе с проблемой дефицита рабочей силы и конкуренции за неё, зарплаты не падают, а уверенно растут.

Дистанционная занятость остаётся главной причиной значительного разрыва в потреблении товаров и услуг, который сохраняется, несмотря на завершение пандемии. Если потребление товаров в большинстве стран мира даже превысило допандемийные значения, то потребление услуг так и не вернулось на докризисный уровень: занимающиеся удалённой работой люди меньше тратят на транспорт, обеды, посещение магазинов, и больше – на товары для дома (в том числе для домашнего офиса) и продукцию для отдыха и

развлечения<sup>5</sup>. В коммерческом секторе сложности испытывают компании, связанные с офисным бизнесом (кафе и рестораны, рассчитанные на офисных служащих, архитектурные бюро, клининговые компании, а также сектор аренды и продажи площадей)<sup>6</sup>.

Плюсы и минусы удалённой занятости подробно рассмотрены в большом количестве работ [3; 4; 7–9]. Отметим, что минусы наиболее ярко проявились, когда работники выбирали дистанционный формат не по желанию, а вынужденно [10].

Основной «долгосрочный» и неочевидный минус удалённой работы был выяснен путём опросов и исследований уже после окончания пандемии. Он касается важнейшего аспекта карьеры – повышения в должности. Согласно исследованию, проведённому Live Data Technologies среди 2 млн офисных служащих США, за последний год те, кто работает дистанционно пять дней в неделю, получали повышение на 31% реже, чем приходящие в офис (на полный день или несколько дней в неделю). По данным Бюро трудовой статистики, почти 20% американцев со степенью выпускника колледжа и выше продолжают работать удалённо 5 дней в неделю. Согласно анализу Live Data Technologies, 3,9% таких людей получили повышение в 2023 г. Однако среди тех, кто хотя бы часть недели проводит на рабочем месте, таких оказалось 5,6%<sup>7</sup>. Об этом же свидетельствуют и результаты опроса генеральных директоров: почти 90% из них сказали, что, когда дело касается выгодных заданий, повышения зарплат или в должности, они с большей вероят-

<sup>5</sup> Кому не подходит удалёнка // GURU: [сайт]. URL: <https://guru.nes.ru/komu-ne-podxodit-udalenka.html> (дата обращения: 15.02.2024).

<sup>6</sup> Industries Reliant on Thriving Downtowns Suffer From Remote Work // WSJ: [сайт]. URL: <https://www.wsj.com/articles/woe-in-office-market-from-remote-work-spreads-to-multibillion-dollar-ecosystem-d195809e> (дата обращения: 15.02.2024).

<sup>7</sup> Кому не подходит удалёнка // GURU: [сайт]. URL: <https://guru.nes.ru/komu-ne-podxodit-udalenka.html> (дата обращения: 15.02.2024).

<sup>3</sup> Экономика проваливается в дыру на рынке труда // GURU: [сайт]. URL: <https://guru.nes.ru/ekonomika-provalivaetsya-v-dyuru-na-ryinke-truda.html> (дата обращения: 15.02.2024).

<sup>4</sup> Кому не подходит удалёнка // GURU: [сайт]. URL: <https://guru.nes.ru/komu-ne-podxodit-udalenka.html> (дата обращения: 15.02.2024).

ностью вознаградят сотрудников, которые пришли в офис<sup>8</sup>.

Можно выделить ряд причин такой ситуации:

- С удалёнными работниками меньше работают коучи, наставники, что сказывается на продвижении по карьерной лестнице, особенно женщин и молодых сотрудников.
- Существует вероятность предвзятого отношения к сотруднику, которого никто не видит.
- Возникают проблемы во взаимодействии сотрудников и нехватка личного участия.

В [8] отмечается, что с точки зрения продвижения по службе разницы между посещением офиса пять дней в неделю или меньше нет. Но из-за работы из дома страдают отношения между сотрудниками, в результате их шансы на повышение снижаются. Удалённая работа больше подходит тем, кто уже поднялся по карьерной лестнице и занимает устойчивое положение в профессии, располагает опытом и связями, которые помогают в продвижении по службе. Молодым людям нужно проводить больше времени на работе, чтобы побыстрее получить повышение: работа лицом к лицу очень важна и гораздо лучше развивает навыки сотрудника<sup>9</sup>.

Есть ряд зарубежных публикаций, где исследователи делают вывод, что женщины с меньшей вероятностью будут удалёнными сотрудниками: удалённая работа – это форма занятости, в которой в основном доминируют мужчины [11; 12]. Кроме того, важную роль в использовании дистанционной занятости играет уровень образования сотрудников: чем он выше, тем эффективнее для сотрудника использование такого формата трудовой деятельности [13; 14].

Ещё очень важный фактор, влияющий на то, будет ли для конкретного работника эффективной дистанционная занятость – это особенности характера и типа личности работника. Удалённая работа усиливает свои преимущества для работника-интроверта, предпочитающего всё делать в одиночку и избегающего общения и усугубляет недостатки для экстраверта, страдающего без коллектива и социального взаимодействия<sup>10</sup>.

Трудовая, семейная и личная жизнь мужчин редко попадает в фокус исследователей. В ген-

дерных исследованиях акцент делается на анализе особенностей женской занятости, гендерного неравенства и асимметрии в доходах и возможностях. Мужчины если и попадают в объектив исследователей, то в основном в качестве референтной (сравнительной) группы [1; 5; 6]. Среди последних публикаций, посвящённых аспектам трудовой жизни непосредственно мужчин, можно отметить работу [15] с акцентом на специфику трудовой жизни мужчин старшего возраста, живущих в небольших населённых пунктах, где низкие доходы сопутствуют росту напряжённости труда, развитию вторичной и неформальной занятости, а также работе не по призванию.

Что касается дистанционной занятости, то в [16] рассматривается один из её видов – фриланс, и на основе анкетного онлайн-опроса показано, что для мужчин главными мотивами участия во фрилансе являются свобода действия, самореализация, более высокая заработная плата, а для женщин – возможность работать дома и иметь удобный график работы, а также выделяются наиболее востребованные виды услуг, выполняемые мужчинами и женщинами-фрилансерами.

Анализ исследований по теме показал наличие публикаций, посвящённых дистанционной женской занятости, в том числе у авторов данной статьи [17; 18], однако вопрос относительно влияния удалённой работы на жизнь мужчин целостно ещё не разработан, чем обоснована актуальность анализа их аналогичного опыта.

**Объектом** исследования в статье являются параметры трудовой, семейной и личной жизни. **Предмет** исследования – параметры трудовой, семейной и личной жизни мужчин, впервые начавших работать удалённо в пандемию COVID-19, в том числе в сравнении с работниками-женщинами.

**Целью исследования** является определение положительных и негативных аспектов совмещения удалённой занятости с личными, семейными и родительскими обязанностями.

### Методы исследования и выборка

Информационной базой исследования стали данные опроса, проведённого в 2023 году научной лабораторией кафедры Экономики труда и управления персоналом УрГЭУ.

Опрос проводился путем онлайн-анкетирования с использованием структурированного опросника с помощью сервиса Яндекс Формы. Большинство вопросов закрытого типа. Целевой группой выступили мужчины в возрасте 15–59 лет, которые в период первой волны пандемии (2020 г.) были переведены на дистанционную работу, и данный

<sup>8</sup> Remote Workers Are Losing Out on Promotions, New Data Shows // The Wall Street Journal: [сайт]. URL: <https://www.wsj.com/lifestyle/careers/remote-workers-are-losing-out-on-promotions-8219ec63> (дата обращения: 15.02.2024).

<sup>9</sup> Young Staff Need to Be in the Office Because of AI, Says PwC's UK Boss // Bloomberg: [сайт]. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-01-15/ai-means-young-staff-should-work-in-the-office-says-pwc-uk-boss-kevin-ellis> (дата обращения: 15.02.2024).

<sup>10</sup> Какая удалённая работа вам подойдет согласно типу личности по MBTI // Dzen: [сайт]. URL: <https://dzen.ru/a/Yw4OKe4MbAVJTd1T> (дата обращения: 15.06.2024).

опыт являлся для них новым. Опрос проводился методом снежного кома через рассылку на внутренних корпоративных информационно-коммуникационных сервисах крупных организаций Уральского федерального округа через службы управления персоналом. Были задействованы металлургические и машиностроительные предприятия, ритейл, финансовые и телекоммуникационные организации. В преамбуле анкеты содержалась просьба о распространении её среди знакомых. Опросом охвачены практически все федеральные округа РФ, преобладают респонденты Свердловской области. Территория проживания не контролировалась, поскольку в предыдущих исследованиях авторами не была выявлена тесная связь ответов респондентов и региона проживания [17].

Заметим, что данное исследование является продолжением изучения влияния дистанционной занятости на родительство. Предыдущие исследования были посвящены результатам серии опросов женщин, направленных на оценку влияния дистанционной женской занятости на различные аспекты их жизни. Опросы проводились в 2018, 2019 и 2022 гг., размер выборки составил 1922, 601 и 589 человек соответственно [17].

В настоящем исследовании в качестве респондентов выступили мужчины. Так как исследование носит мониторинговый характер, анкета максимально дублирует инструментарий «женского» проекта с поправкой на специфику мужской аудитории, что позволило провести гендерную аналитику. В выборке были выделены следующие возрастные группы: 1) мужчины до 35 лет; 2) мужчины старше 35 лет. Относительно наличия детей мы отдельно рассматривали следующие группы: 1) мужчины, имеющие детей до 14 лет; 2) мужчины, имеющие детей старше 14 лет; 3) мужчины, не имеющие детей. Пороговое значение в 14 лет выбрано не случайно: в большинстве ситуаций в этом возрасте дети уже способны самостоятельно ходить/ездить в школу и на кружки, то есть основной акцент в воспитании смещается на непосредственное общение с детьми, а не на обеспечение ухода и логистики. Оптимальный размер выборки с учётом того, что в каждой из четырёх групп нужно опросить не менее 100 чел., составил 400 чел. ( $4 \times 100 = 400$ ). Всего в ходе исследования фактически опрошено 556 чел. Помимо вопросов о возможном влиянии удалённого формата занятости на родительство, в анкете учтены вопросы о влиянии дистанционного формата на различные аспекты жизни мужчин, а именно, какое влияние оказала удалённая работа на трудовую, семейную и личную жизнь респондентов.

Отметим, что информантами были именно те мужчины, которые начали работать из дома не по собственному желанию, а вследствие карантинных ограничений в пандемию. Таким образом, переход на удалённую работу был для них не только вынужденным, но и для большинства респондентов временным. Тем не менее, полученный опыт периода пандемии, несомненно, оказал влияние на текущий формат социально-трудовых отношений и подтверждает наличие преимуществ нестандартной занятости: на момент опроса 16% респондентов работали дистанционно (возможно, на других работодателей) и 21% - находились в гибридном формате занятости.

Описание выборки:

1) все мужчины-респонденты приступили к дистанционной работе вынужденно с началом первой волны пандемии;

2) преобладают мужчины в возрасте до 35 лет (63,1%), старше 35 лет – 32,8%, часть не указали возраст;

3) по признаку наличия детей: 38,2% мужчин проживают с детьми в возрасте до 14 лет включительно; 9,2% – мужчины, проживающие с детьми старше 14 лет; 54,8% – не имеют детей/ или не проживают с ними;

4) половина прошедших анкетирование проживает в городах (50%), из них 84,1% – жители областных центров; 3,8% – жители сельской местности; 4,5% не указали место жительства;

5) по профессиональному статусу: 19,7% – руководители; 23,6% занимают должности ведущих специалистов; 33,1% – специалисты/служащие; 5,4% не указали категорию должности; 18,2% выбрали вариант «Другое».

Была сформулирована следующая гипотеза: оценки влияния дистанционной занятости на параметры трудовой, семейной и личной жизни будут различаться в зависимости от профессионального статуса мужчин и наличия детей младше 14 лет.

#### Основные результаты исследования

53,1% опрошенных мужчин (48,1% в младшей возрастной группе и 58,8% в старшей) умолчали (то есть либо затруднились ответить, либо не дали ответа) про изменения доходов при переходе на дистанционные условия труда (таблица 1). Среди женщин при ответе на аналогичный вопрос не дали ответа либо затруднились с ответом 11% и 6,6% женщин соответственно. Высокая доля отсутствия ответов мужчин на вопрос связана с известной в социологии проблемой сензитивности. Технология сбора ответов на вопрос предусматривала для респондентов возможность «ухода от ответа» с целью получения искренних оценок.

Важных различий в оценках мужчинами «изменений в доходах» в зависимости от наличия и возраста детей не обнаружено, что говорит о ре-

левантности полученных результатов. Трудовые доходы априори не связаны с наличием семейных обязанностей.

Таблица 1

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

Table 1

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

Варианты ответа	В среднем по выборке		Ответы мужчин, воспитывающих детей младше 14 лет		Ответы мужчин, не имеющих детей и мужчин, у которых дети старше 14 лет	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Увеличивается	58	10,4	29	11,7	29	9,4
Снижается	23	4,1	11	4,4	12	3,9
Не меняется	180	32,4	68	27,5	112	36,4
Затрудняюсь ответить	40	7,2	11	4,4	29	9,4
Нет ответа	255	45,9	129	52,0	126	40,9
Итого	556	100,0	248	100,0	308	100,0

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

Пересчёт пропорций полученных оценок от количества ответивших на вопрос (в расчёт брали только тех, кто ответил «увеличивается», «снижается» и «не меняется») показывает, что у большинства мужчин (69%) переход на дистант не привёл к изменениям трудового дохода, в разбивке по возрастным группам эти значения составляют 66,5% для мужчин до 35 лет и 73,5% для мужчин старше 35 лет. Среди ответивших, доходы увеличились у 22% мужчин. В предыдущем исследовании (в 2022 г.) при подобном опросе женщин со схожими параметрами выборки, доход не изменился у 70% ответивших на вопрос [17].

Отметим, что по направленности изменений дохода выявлены различия во мнениях у респондентов разных возрастных групп: мужчины младшей возрастной группы почти в 2 раза чаще отмечали увеличение доходов, чем респонденты старше 35 лет. Более молодые женщины также несколько чаще говорили о возросших доходах (рисунок 2). Возможно, это объясняется тем, что более молодые сотрудники лучше владеют цифровыми технологиями, в том числе необходимыми для ведения удалённой работы, что позволило им работать эффективнее и продуктивнее. Кроме того, возможно они использовали освободившееся время для подработок.

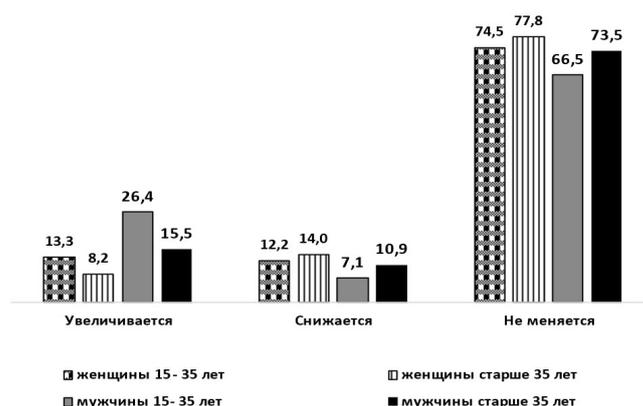


Рисунок 2. Повозрастная структура ответов респондентов на вопрос о влиянии дистанционной формы занятости на уровень трудового дохода, %

Figure 2. 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. Здесь и далее по женщинам использованы данные из опроса 2022 года.

В целом мужские и женские оценки изменений трудовых доходов показывают схожую динамику, существенной гендерной специфики не выявлено.

Исходя из группировки ответов респондентов в зависимости от их профессионального

статуса, можно заметить, что мужчины с более высоким статусом должности чаще отмечали отсутствие изменений в доходах при переходе на работу из дома либо вовсе не отвечали на этот вопрос (таблица 2).

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?»

Категории респондентов	Варианты ответов на вопрос					
	Нет ответа	Увеличивается	Снижается	Не меняется	Затрудняюсь ответить	Итого
Руководитель, чел.	58	9	9	36	7	119
%	48,7	7,6	7,6	30,2	5,9	100,0
Ведущий специалист, чел.	43	15	1	54	4	117
%	36,8	12,8	0,9	46,1	3,4	100,0
Специалист/служащий, чел.	54	21	9	57	16	157
%	34,4	13,4	5,7	36,3	10,2	100,0
Категория должности не указана, чел.	28	2	1	3	0	34

Источник: построено авторами на основании данных опроса.

Таким образом, переход на удалённую работу не оказывает значительного влияния на трудовую жизнь в контексте системы стимулирования/зароботной платы. Действительно, законодательно компании не имели права снижать работникам зарплату из-за перевода их на удалёнку. Если речь идёт про офисные специальности, подразумевающие работу за компьютером, с бумагами, данными и т.п. и не подразумевающие непосредственное оказание физи-

ческих услуг, то после определённого периода адаптации, связанного с технической настройкой удалённого доступа, систем безопасности, систем видеосвязи и др., многие работники могли полноценно продолжать выполнять свои обязанности из дома.

Следующие аспекты, которым был посвящён опрос, – преимущества и недостатки дистанционной занятости, которые также оказывают влияние на трудовую, семейную и личную жизнь.

Таблица 3

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

Table 3

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:	985	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Экономия времени на транспорт	230	23,4	21,9	19,5	25,0	23,2	23,5	22,8	25,0	24,1
Возможность совмещать выполнение работы и домашних дел	141	14,3	14,8	11,7	14,4	14,9	13,4	12,7	15,3	14,7

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
Возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график	140	14,2	12,8	13,0	15,3	15,5	11,4	12,7	13,6	12,6
Экономия средств на питание вне дома	119	12,1	9,6	18,2	12,9	12,6	10,5	12,7	12,3	12,4
Возможность совмещать работу и путешествия	93	9,4	8,6	9,1	10,0	9,4	9,8	9,0	7,6	10,3
Возможность больше уделять времени детям	85	8,6	13,9	9,1	4,9	7,4	11,1	10,1	8,5	8,8
Возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные правила	79	8,0	6,1	13,0	8,5	7,0	10,5	10,1	7,6	7,1
Моя производительность повышается	68	7,0	7,2	3,9	7,2	7,6	5,6	4,8	7,2	7,6
Не вижу преимуществ	27	2,7	4,8	1,3	1,5	2,2	3,9	5,3	2,5	2,1
Другое (что именно, напишите):	3	0,3	0,3	1,3	0,2	0,3	0,3	0	0,4	0,3

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

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

Результаты исследования свидетельствуют о том, что основным положительным воздействием на семейную и личную жизнь является возможность самостоятельного управления временем за счёт сокращения времени на транспорт и способности сочетать выполнение рабочих обязанностей с домашними делами (см. таблицу 3). Наиболее значимыми факторами оказались: сокращение времени на транспорт (23,4%), возможность совмещать работу и домашние дела (14,3%), самостоятельное планирование рабочего времени (14,2%), а также экономия на питании вне дома (12,1%).

В перерасчёте удельного веса ответов в зависимости от общего числа респондентов в порядке ранжирования преимуществ прослеживаются примерно те же приоритеты (рисунок 3). В качестве ключевого преимущества респонденты отмечают экономию времени на транспорт (41,4% для мужчин и 65,2% для женщин).

Изменение формата работы не всегда приводит к более активному участию в семейной

жизни, поскольку время, которое ранее тратилось на дорогу до места работы, не всегда перераспределяется в пользу времени, проведённого с семьей: данный параметр указали лишь 8,6% в среднем по выборке, когда сэкономленное время выделяют как возможность проводить больше времени с детьми. Однако среди мужчин, воспитывающих детей младше 14 лет, по ранжированию этот параметр выходит на третье место. Схожая ситуация наблюдалась и ранее при опросе женщин [17].

Возможность совмещать работу и домашние дела является преимуществом для более чем половины опрошенных женщин, и всего для четверти опрошенных мужчин.

Также среди весомого преимущества работы дома мужчины отметили экономию средств на питание вне дома. Это может быть связано с тем, что среди всех опрошенных 35,1% не женаты, и вероятно, склонны чаще покупать готовую еду, работая в офисе.



**Рисунок 3. 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 3. 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.

Можно отметить, что изменение формата работы не существенно повлияло на производительность труда – лишь 7% участников опроса выделили этот аспект. Ещё меньше, всего 2,7% участников (или 4,9% от общего числа опрошенных, см. рисунок 3), не увидели никаких преимуществ в удалённой работе. В общей сложности, лишь 1,8% участников опроса акцентировались на выборе конкретных преимуществ дистанционной работы., т. е. в среднем каждый опрошенный мужчина отметил по 1,8 преимущества (985 ответов / 556 чел.; среди 975 ответов лишь 27 ответов «не вижу преимуществ»).

Среди прочих преимуществ опрошенные выделили в графе «Другое» следующие: «Возможность иметь достаточное количество социаль-

ных контактов и в то же время возможность уединения и концентрации».

«Если есть самодисциплина, или заработок сдельный (т.е. зависит от меня) то в дистанционной работе одни плюсы».

Если проанализировать выбор позитивных аспектов удалённой работы в разрезе категорий работников, то можно заметить, что в числе плюсов руководители чаще работников прочих категорий отмечали возможности совмещения работы и путешествий, а также – отсутствие необходимости носить костюм, офисную одежду и соблюдать иные корпоративные правила.

Результаты обработки ответов на вопрос о недостатках вынужденной удалённой работы обобщены в таблице 4.

**Таблица 4**  
**Структура ответов респондентов на вопрос: «В чём Вы увидели недостатки (минусы) у дистанционной работы? (укажите 1–3 самых значимых)»\***

**Table 4**  
**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:	755	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	106	14,0	14,5	12,7	13,9	14,5	13,3	15,8	18,0	13,0

Окончание таблицы 4

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
Сложно мотивировать себя начать работать, сложно сосредоточиться	106	14,0	12,5	5,5	16,2	16,4	9,4	10,8	13,0	15,7
Не хватает общения с коллегами	104	13,8	12,2	14,5	14,9	13,3	14,8	12,7	15,2	12,6
Мешают, отвлекают дети, жена, другие родственники	97	12,9	17,2	16,4	8,9	10,7	16,8	17,0	12,0	12,3
Сложно организовать рабочее место дома (нет отдельной комнаты, своего компьютера и другие сложности)	77	10,2	11,6	14,5	8,6	9,8	10,9	9,5	11,4	10,0
Для меня минусов нет	69	9,1	7,9	12,7	9,6	9,1	9,0	9,5	6,0	9,6
Плохая коммуникация с руководством и коллегами по рабочим моментам	56	7,4	6,3	5,5	8,6	7,5	7,4	11,4	7,6	5,0
Не надо следить за внешним видом, хожу в домашней одежде	27	3,6	4,0	0	3,8	3,4	3,9	1,9	3,8	3,4
Сложно продемонстрировать свои достижения, продвинуться в карьере	51	6,8	6,9	7,3	6,6	7,1	6,3	6,3	5,4	7,7
Моя производительность снижается	34	4,5	3,3	3,6	5,6	4,6	4,3	3,8	4,3	6,1
Приходится осваивать новые цифровые и другие рабочие навыки	25	3,3	3,3	7,3	2,8	3,2	3,5	1,3	2,8	3,8
Другое (что именно, напишите):	3	0,4	0,3	0	0,5	0,4	0,4	0	0,5	0,8

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

Источник: рассчитано авторами на основании данных опроса.

Анализируя минусы работы на дистанте, каждый мужчина в среднем выделил 1,2 недостатка (686 ответов/556 чел.; из 755 ответов вариант «Для меня минусов нет» выбрало 69 опрошенных). Для сравнения – при аналогичном опросе женщин частота выбора недостатков выше – 2,5 ответа на одну опрошенную женщину. Что касается частоты выбора позитивных аспектов удалённой работы картина схожая: в среднем каждая женщина отмечала по 2,8 преимуществ, причём число опрошенных было примерно равным (556 мужчин и 589 женщин). Женщины отмечали в среднем

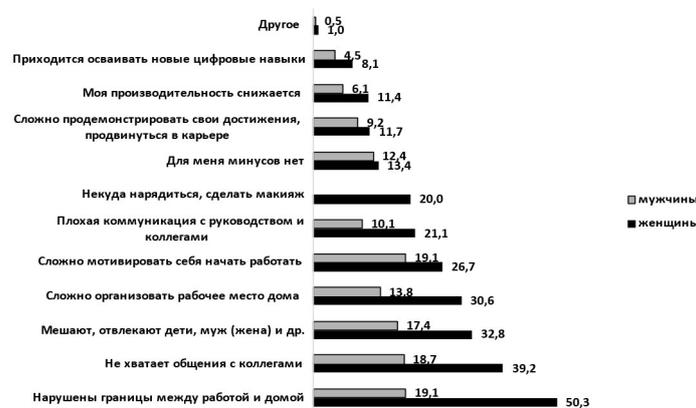
больше недостатков, но и больше преимуществ, чем мужчины.

Среди выявленных отрицательных аспектов было отмечено следующее: нарушение границ между работой и домом, переработки, отсутствие полноценного отключения и отдыха от работы (14,0%); трудности с мотивацией и концентрацией на работе (14,0%); нехватка общения с коллегами (13,8%); проблемы с отвлечениями со стороны детей, супругов и других родственников (12,9%); сложности с организацией рабочего места дома (например, отсутствие отдельной комнаты или компьютера) (10,2%).

Наибольшее различие в оценках было замечено в зависимости от наличия детей и профессионального статуса опрошенных. Например, мужчины с детьми до 14 лет чаще всего указывали на проблему «мешают дети, жена, другие родственники» как основной недостаток удалённой работы. Частота выбора данного параметра мужчинами, имеющими детей младше 14 лет, выше, чем у бездетных в 1,9 раз. Схожая ситуация у мужчин, воспитывающих детей старше 14 лет. Вследствие наличия отвлекающих факторов становится труднее выдерживать границы между работой и домом, этот минус является вторым по частоте выбора и также сказывается на качестве труда и отдыха. В таком

случае, стоит обратить внимание на поиски альтернативных вариантов организации своего рабочего места, более оптимального распределения времени и внимания на работу и потребности близких. В то же время указанный недостаток компенсируется таким преимуществом, как «возможность больше уделять времени детям».

Отсутствие минусов в дистанционной работе чаще всего отмечали мужчины, воспитывающие детей старшего возраста и мужчины, не имеющие детей. В перерасчёте структуры ответов к количеству опрошенных доля мужчин, не выделившие минусов в удалённой работе, составила 12,4%, среди женщин таких 13,4% (рисунок 4).



**Рисунок 4. 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 4. 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.

Когда мы сравниваем ответы мужчин и женщин, то прежде всего в глаза бросается высокая активность женщин в выборе вариантов ответа. Больше половины женщин отметили стирание границ между профессиональной и частной жизнью, а среди мужчин таковых всего 19,1%. Мужчин гораздо в меньшей степени отвлекают другие члены семьи, они не испытывают проблем с организацией рабочего места, и они практически не страдают от отсутствия общения с коллегами. Вероятно, это можно объяснить тем, что в пандемию именно на женщин легла дополнительная нагрузка по организации питания для всей семьи, проверки уроков у детей и чаще именно женщины «жертвовали» рабочим местом, отвлекали и успокаивали детей, чтобы супруг мог спокойно работать. Мужчины если и включались в домашние дела, то в качестве помощников («вместе с женой»), а не самостоятельно («вместо жены») [19].

В этом же исследовании отмечается, что основной сферой, где отмечалось увеличение вовлечённости мужчин была забота о детях.

Анализ зависимости частоты выбора недостатков от профессионального статуса показал, что мужчинам-руководителям труднее соблюдать баланс между рабочими и домашними делами. Также опрошенные отмечали в числе минусов плохую коммуникацию с руководством и коллегами по рабочим моментам, испытывали затруднения с организацией рабочего места. Мужчинам-специалистам при работе на дистанте сложнее всего было мотивировать себя к труду и сконцентрироваться на рабочих вопросах. В отличие от руководителей и ведущих специалистов, их чаще волновало ухудшение возможностей показать свои достижения и добиться карьерного роста, необходимость освоения новых цифровых и других рабочих навыков, а также снижение про-

изводительности. В остальных аспектах в рамках профессиональных групп серьёзных отклонений в ответах не было выявлено.

Если обратиться к распределению частоты ответов респондентов в расчёте от их количества (рисунок 4), большая часть мужчин указала в качестве недостатков социально-психологические аспекты. Это сложность мотивировать себя начать работать (19,1%), нарушение границ между работой и домом (19,1%), нехватка общения с коллегами (18,7%), мешают, отвлекают дети, жена и другие родственники (17,4%). Влияние подобных психосоциальных факторов на трудовую жизнь подтверждается исследованиями [20; 21; 22]. Таким образом, улучшение качества трудовой жизни возможно за счёт смены обстановки, например, работа в кафе либо выбор в пользу гибридной занятости.

Среди прочих отрицательных моментов мужчины отметили следующие:

*«Дичаю».*

*«Сложно организовать такое же удобное как в офисе рабочее место».*

*«Есть соблазн отвлечься на что-то другое во время работы, не связанное с работой».*

Среди указанных недостатков опрошенные отмечали как аспекты, связанные с организационной стороной, так и социальные, связанные с недостатком социальных взаимодействий, привычных при работе в офисе.

## Выводы

Результаты нашего опроса свидетельствуют о том, что удалённая работа значительно улучшает трудовую и семейную жизнь мужчин и женщин, сокращая время на поездки до офиса и позволяя гибко планировать рабочее время, что даёт возможность эффективно сочетать работу с личными и семейными обязанностями. Правда, такое совмещение, по оценкам опрошенных, не всегда даётся легко и имеет свои нюансы.

Влияние параметра «система стимулирования/заработная плата» в случае с мужской аудиторией не так однозначно, как с женской, поскольку больше половины (53,1%) опрошенных об изменении в доходах предпочли умолчать. Среди ответивших, у 69% изменение формата работы не повлияло на доходы, и у 22% они увеличились.

Из результатов опросов мужчин вытекают важные позитивные аспекты удалённой работы, влияющие на их трудовую, личную и семейную жизнь: сокращение времени, затрачиваемого на дорогу до офиса; возможность эффективно сочетать работу и домашние обязанности; свобода в планировании рабочего времени; экономия средств на питание вне дома. Большинство оп-

рошенных не отметили увеличение производительности труда при удалённой работе. Однако, интенсивность выбора положительных аспектов дистанционной работы оказалась выше, чем негативных: респонденты склонны больше акцентироваться на преимуществах данного формата, чем на его недостатках.

Гипотеза исследования подтвердилась. Сопоставляя ответы мужчин, имеющих разные профессиональные статусы, можно отметить, что мужчины-руководители ценят возможность совмещать работу и пребывание дома. Это можно объяснить тем, что в основном работа руководителей связана с большими нагрузками, переработками, вследствие чего остаётся меньше личного времени, которое можно провести с семьёй, что позволяет компенсировать работа из дома. В то же время это сопровождается и определёнными сложностями в выстраивании границ между рабочими и домашними задачами, необходимостью сконцентрироваться дома на рабочих моментах. Также в числе плюсов руководители чаще работников прочих категорий отмечали возможности совмещения работы и путешествия, а также – отсутствие необходимости носить костюм, офисную одежду и соблюдать иные корпоративные правила. Это заставляет задуматься о совпадении ценностей работников и компании.

Специалистам среднего звена в домашних условиях становится сложнее сконцентрироваться; их волнуют вопросы самомотивации и повышения производительности труда, необходимость освоения новых навыков для работы, в том числе цифровых. При работе на дистанте им сложнее продемонстрировать свои профессиональные качества и достижения для карьерного роста, что также отмечается в других исследованиях<sup>11</sup>.

Среди значимых негативных моментов можно выделить следующие: нарушение границ между профессиональной и личной жизнью, чрезмерная загруженность, отсутствие возможности полноценно отдохнуть и отключиться от работы; трудности с мотивацией и концентрацией; дефицит общения с коллегами; проблемы с отвлечениями со стороны детей, супруга и других родственников; сложности с организацией рабочего места дома из-за отсутствия отдельного кабинета, личного компьютера и других проблем. Вопросы организации гибкого графика и регулирования интенсивности работы, соблюдение баланса меж-

<sup>11</sup> Young Staff Need to Be in the Office Because of AI, Says PwC's UK Boss // Bloomberg: [сайт]. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2024-01-15/ai-means-young-staff-should-work-in-the-office-says-pwc-uk-boss-kevin-ellis> (дата обращения: 15.02.2024); Remote Workers Are Losing Out on Promotions, New Data Shows // The Wall Street Journal: [сайт]. URL: <https://www.wsj.com/lifestyle/careers/remote-workers-are-losing-out-on-promotions-8219ec63> (дата обращения: 15.02.2024).

ду работой и личной жизнью были актуальны и ранее, но при удалённой работе трансформировались: поскольку теперь работник большую часть времени проводит дома, рабочее и личное время смешиваются, и становится трудно их разграничить, эта проблема по-прежнему актуальна во всём мире [23; 24; 25].

Наибольшая дифференциация в частоте ответов респондентов была выявлена по признаку наличия или отсутствия детей. Мужчины, имеющие детей, почти в 2 раза чаще выбирали фактор «мешают, отвлекают дети, жена, другие родственники», чем бездетные. Однако это компенсируется возможностью больше проводить времени с детьми, что повышает качество личной и семейной жизни. Отцы, воспитывающие детей младше 14 лет, чаще отмечали «возможность больше уделять времени детям» в качестве преимущества, чем те, у кого дети старше 14 лет или не имеют детей.

В целом и женщины, и мужчины выделяли схожие наиболее значимые положительные и от-

рицательные факторы. При этом женщины чаще мужчин отмечали как преимущества, так и недостатки работы на дистанте. Анализируя ответы мужчин, можно отметить, что для них, как и для женщин такой формат позволяет совмещать работу и проводить больше времени с семьёй, а также появляется больше возможностей для совмещения работы и путешествий.

Можно заключить: улучшение качества дистанционной трудовой жизни возможно за счёт самоорганизации, развития умения отделять бытовые и профессиональные вопросы со стороны работника; внедрения новейших научных подходов и использования современных цифровых инструментов для организации трудового процесса; организации обучения персонала навыкам тайм-менеджмента со стороны работодателя. Для достижения лучшего баланса между домашним и рабочим, снижения влияния отвлекающих факторов возможна смена обстановки: работа в кафе, коворкинге либо рассмотрение гибридного формата занятости с частичным нахождением в офисе.

## Список литературы

1. Камарова Т.А., Тонких Н.В. Цифровая занятость: классификация и гендерная специфика // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2022. № 3(67). С. 22–30. [https://doi.org/10.52452/18115942\\_2022\\_3\\_22](https://doi.org/10.52452/18115942_2022_3_22) EDN NOXSAY
2. Battisti E., Alfiero S., Leonidou E. Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic-financial impacts and psychological drivers for employees // Journal of Business Research. 2022. Vol. 150. P. 38–50. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.010>
3. Колесникова О.А., Стребков А.А. Расширение практики применения дистанционной занятости: проблемы, решения, перспективы // Социально-трудовые исследования. 2020. № 4(41). С. 57–67. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-41-4-57-67> EDN DBQZXI
4. Brueckner J.K., Sayantani S. Intercity impacts of work-from-home with both remote and non-remote workers // Journal of Housing Economics. 2023. Vol. 59. P. 101910. ISSN 1051-1377 <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2022.101910>
5. Черных Е.А. Качество трудовой жизни и удовлетворенность работой российских женщин и мужчин: сравнительный анализ // Социально-трудовые исследования. 2023. № 3(52). С. 87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103> EDN GATTPJ
6. Хоткина З.А. Актуальные вызовы рынка труда и их гендерные последствия для занятости // Народонаселение. 2020. Том 23. № 2. С. 136–148. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.12> EDN NKILNA
7. Фролова И.И. Проблемы управления персоналом в условиях удалённой занятости // Журнал прикладных исследований. 2022. Том 4. № 11. С. 319–322. [https://doi.org/10.47576/2712-7516\\_2022\\_11\\_4\\_319](https://doi.org/10.47576/2712-7516_2022_11_4_319) EDN LVIFKE
8. Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. The Evolution of Work from Home. Journal of Economic Perspectives. 2023. No. 37(4). P. 23–50. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
9. Носырева И.Г. Белобородова Н.А. Исследование компетенций сотрудников, находящихся на удалённой занятости // Экономика труда. 2022. Том 9. № 3. С. 605–622. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114442> EDN VBYSUS
10. Нагапетян К.В., Озерникова Т.Г. Удаленная работа в условиях пандемии: проблемы и возможности для бизнеса и персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2021. № 1. С. 70–79. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-1-70-79> EDN RBWOFU
11. Llorens J.J., Klingner D.E., Nalbandian J. Public personnel management: Contexts and strategies. Routledge, 2018. 372 p. ISBN 9781138281202
12. Beno M. Home-based Telework and the Role of Gender—Results of a Study in Austria // Journal of Applied Research. 2019. Vol. 4. No. 11. P. 319–322.
13. Walls M., Safirova E., Jiang Y. What drives telecommuting? Relative impact of worker demographics, employer characteristics, and job types // Transportation Research Record. 2007. Vol. 2010. No. 1. P. 111–120. <https://doi.org/10.3141/2010-13>
14. Marasigan D.P. The Effectiveness of «Work from Home» in a Private Service Company // International Journal of Academic and Industry Research. 2020. Vol. 1. Issue 2. P. 1–25. ISSN 2719-0617 <https://doi.org/10.53378/34559>
15. Попов А.В. Трудовая жизнь российских мужчин в годы нестабильности (на материалах крупных городов и районов Вологодской области) // Социальное пространство. 2023. Том 9. № 1. <https://doi.org/10.15838/sa.2023.1.37.8> EDN FFYJVV

16. Василенко И.В. Фриланс в гендерном измерении: опыт социологического исследования // Социологические чтения: социальные тренды современности: Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Новосибирск, Россия, 01 апреля 2023 года / С.А. Ильиных, С.В. Ровбель, И.И. Шемелева (отв. ред.). Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2023. С. 82–87. EDN D1HNP
17. 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. № 4. С. 477–490. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.5> EDN COCEXY
18. 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. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.1.4> EDN LVZFLZ
19. Калабихина И.Е., Ребрей С.М. Домашний труд во время пандемии: опыт России // Женщина в российском обществе. 2020. № 3. С. 65–77. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.3.6> EDN UPXYZS
20. Чесалина О.В. Психосоциальные риски и психическое здоровье работников в условиях постковидного цифрового мира труда // За права трудящихся! Приоритетные направления развития законодательства о труде и социальном обеспечении: материалы седьмой Международной научно-практической конференции, Екатеринбург, Россия, 16–17 декабря 2021 года. Екатеринбург: Уральский государственный юридический университет, 2021. С. 192–196. EDN OAFFXT
21. Корепец О.А., Османов Р.Ш. Управление психосоциальными рисками в условиях дистанционной работы // Актуальные вопросы управления персоналом в условиях постпандемической экономики: Сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, Россия, 08 апреля 2021 года. Екатеринбург: Уральский государственный университет путей сообщения, 2021. С. 146–149. EDN LXNPLD
22. Гуриева С.Д. Удалённая работа в виртуальном офисе: благо или проклятие для сотрудника и организации // Коммуникативные стратегии информационного общества: Труды XIV Международной научно-теоретической конференции, Санкт-Петербург, Россия, 17–18 ноября 2022 года. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. С. 172–176. EDN BVMKQH
23. Shirmohammadi M., Au W.C., Beigi M. Remote work and work-life balance: Lessons learned from the covid-19 pandemic and suggestions for HRD practitioners // Human Resource Development International. 2022. Vol. 25. No. 2. P. 163–181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
24. Quality of work life and work-life balance / P. Bhende, N. Mekoth, V. Ingalhalli, Y. V. Reddy // Journal of Human Values. 2020. Vol. 26. No. 3. С. 256–265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
25. Vyas L. “New normal” at work in a post-COVID world: work-life balance and labor markets // Policy and Society. 2022. Vol. 41. No. 1. С. 155–167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>

#### Информация об авторах:

**Наталья Владимировна Тонких** – кандидат экономических наук, доцент, заведующий лабораторией цифровой занятости и организации труда кафедры Экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (SPIN-код: 7756-5209) (РИНЦ AuthorID: 291009) (ResearcherID: O-9705-2018)

**Татьяна Александровна Камарова** – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет (SPIN-код: 4255-7664) (РИНЦ AuthorID: 624022) (ResearcherID: ABC-9312-2021)

**Екатерина Алексеевна Черных** – кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник сектора социально-экономических исследований качества и уровня жизни Центра развития человеческого потенциала, Институт экономики РАН; ведущий научный сотрудник Научного центра экономики труда, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова (SPIN-код: 7693-1149) (РИНЦ AuthorID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Заявленный вклад авторов:

Все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Автор, ответственный за переписку – Черных Е.А.

Статья поступила в редакцию 27.05.2024; одобрена после рецензирования 21.06.2024; принята к публикации 26.08.2024.

#### References

- Kamarova T.A., Tonkikh N.V. Digital Employment: Classification and Gender Specificity. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki=Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences.* 2022;(3(67)):22–30. [https://doi.org/10.52452/18115942\\_2022\\_3\\_22](https://doi.org/10.52452/18115942_2022_3_22) (In Russ.)
- Battisti E., Alfiero S., Leonidou E. Remote Working and Digital Transformation During the COVID-19 Pandemic: Economic-financial Impacts and Psychological Drivers for Employees. *Journal of Business Research.* 2022;150:38–50. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.010>
- Kolesnikova O.A., Strebkov A.A. Advanced Distance Employment as a Trend: Problems, Solutions, Prospects. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya=Social and Labor Research.* 2020;(4(41)):57–67. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2020-41-4-57-67> (In Russ.)
- Brueckner J.K., Sayantani S. Intercity Impacts of Work-From-Home with Both Remote and Non-Remote Workers. *Journal of Housing Economics.* 2023;(59):101910. ISSN 1051-1377 <https://doi.org/10.1016/j.jhe.2022.101910>
- Chernykh E.A. Quality of Working Life and Job Satisfaction of Russian Women and Men: A Comparative Analysis. *Sotsial'no-trudovyye issledovaniya=Social and Labor Research.* 2023;(3(52)):87–103. <https://doi.org/10.34022/2658-3712-2023-52-3-87-103> (In Russ.)
- Khotkina Z.A. Actual Challenges of Labor Market and Their Gender Implications for Employment. *Narodonaselenie=Population.* 2020;23(2):136–148. <https://doi.org/10.19181/population.2020.23.2.12> (In Russ.)

7. Frolova I.I. Problems of Personnel Management in Conditions of Remote Employment. *Zhurnal prikladnykh issledovaniy=Journal of Applied Research*. 2022;4(11):319-322. [https://doi.org/10.47576/2712-7516\\_2022\\_11\\_4\\_319](https://doi.org/10.47576/2712-7516_2022_11_4_319) (In Russ.)
8. Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. The Evolution of Work from Home. *Journal of Economic Perspectives*. 2023;(37(4)):23-50. <https://doi.org/10.1257/jep.37.4.23>
9. Nosyreva I.G. Beloborodova N.A. Study of Digital Competencies Required for Remote Employment. *Ekonomika truda=Russian Journal of Labor Economics*. 2022;9(3):605-622. <https://doi.org/10.18334/et.9.3.114442> (In Russ.)
10. Nagapetyan K.V., Ozernikova T.G. Remote Work in A Pandemic: Challenges and Opportunities for Business and Personnel. *Upravlenie Personalom I Intellektual'nymi Resursami V Rossii=Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*. 2021;10(1):70-79. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2021-10-1-70-79> (In Russ.)
11. Llorens J.J., Klingner D.E., Nalbandian J. *Public Personnel Management: Contexts and strategies*. Routledge; 2018. 372 p. ISBN 9781138281202
12. Beno M. Home-based Telework and the Role of Gender—Results of a Study in Austria. *Journal of Applied Research*. 2019;4(11):319-322.
13. Walls M., Safirova E., Jiang Y. What Drives Telecommuting? Relative Impact of Worker Demographics, Employer Characteristics, And Job Types. *Transportation Research Record*. 2007;2010(1):111-120. <https://doi.org/10.3141/2010-13>
14. Marasigan D.P. The Effectiveness of 'Work from Home' In a Private Service Company. *International Journal of Academe and Industry Research*. 2020;1(2):1-25. ISSN 2719-0617 <https://doi.org/10.53378/34559>
15. Popov A.V. Working Life of Russian Men During the Years of Instability (on the Materials of Large Cities and Districts of the Vologda Oblast). *Sotsial'noye prostranstvo=Social Area*. 2023;9(1): <https://doi.org/10.15838/sa.2023.1.37.8> (In Russ.)
16. Vasilenko I.V. Freelancing in the Gender Dimension: the Experience of Sociological Research. In: Ilinykh S.A., Rovbel S.V., Shchemeleva I.I. (ex. eds.) *Sociological Readings: Social Trends of our Time. V All-Russian Scientific and Practical Conference Proceedings; April 01, 2023; Novosibirsk, Russia*. Novosibirsk: Novosibirsk State University of Economics and Management "NINKh" Publishing House. 2023:82-87.
17. Tonkikh N.V., Chernykh E.A. The Quality of Work, Family and Personal Life During Remote Work: Opinions of Russian Women. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2022;18(4):477-490. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2022.18.4.5> (In Russ.)
18. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. Quality of Working Life of Remote Workers: Methodological Approaches and First Estimates for the EU and Russia. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii=Living Standards of the Population of Russian Regions*. 2021;17(1):42-56. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.1.4> (In Russ.)
19. Kalabikhina I.E., Rebrey S.M. Domestic Work During a Pandemic: Russian Experience. *Zhenshchina v rossiyskom obshchestve=Woman in Russian Society*. 2020;(3):65-77. <https://doi.org/10.21064/WinRS.2020.3.6> (In Russ.)
20. Chesalina O.V. Psychosocial Risks and Mental Health of Workers in a post-COVID Digital World of Work. For Workers' Rights! Priority Directions of Development of Legislation on Labor and Social Security. Conference Proceedings; December 16-17, 2021; Ekaterinburg, Russia. Ekaterinburg: Ural State Law University Publishing House. 2021:192-196.
21. Koropets O.A., Osmanov R.S. Management of Psychosocial Risks in Teleworking. In: *Current Human Management Issues in Conditions post-Pandemic Economy. All-Russian Scientific and Practical Conference Proceedings; April 8, 2021; Ekaterinburg, Russia*. Ekaterinburg: Ural State University of Railway Transport. 2021:146-149. (In Russ.)
22. Gurieva S. Working Remotely in a Virtual Office: a Boon or a Curse for the Employee and the Organization. In: *Communication Strategies of the Information Society. XIV International Scientific and Theoretical Conference Proceedings; November 17-18, 2022; Saint-Petersburg, Russia*. Saint-Petersburg: Peter the Great St. Petersburg Polytechnic University. 2022:172-176. (In Russ.)
23. Shirmohammadi M., Au W.C., Beigi M. Remote Work and Work-life Balance: Lessons Learned from the Covid-19 Pandemic and Suggestions for HRD Practitioners. *Human Resource Development International*. 2022;25(2):163-181. <https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2047380>
24. Bhende P, Mekoth N., Ingalhalli V., et. al. Quality of Work Life and Work-life Balance. *Journal of Human Values*. 2020;26(3):256-265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
25. Vyas L. "New normal" at Work in a Post-COVID World: Work-life Balance and Labor Markets. *Policy and Society*. 2022;41(1):155-167. <https://doi.org/10.1093/polsoc/pub011>

**Information about the authors:**

**Natal'ya V. Tonkikh** – PhD in Economics, 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

(SPIN-code: 7756-5209) (PIИЦ AuthorID: 291009) (ResearcherID: O-9705-2018)

**Tat'yana A. Kamarova** – PhD in Economics, Associate Professor, Ural State University of Economics

(SPIN-code: 4255-7664) (PIИЦ AuthorID: 624022) (ResearcherID ABC-9312-2021)

**Ekaterina A. Chernykh** – PhD in Economics, Leading Research Worker of the Department of Socioeconomic Research of Living Standards and Quality of Live at the Centre of Development of Human Potential at the RAS Institute of Economics; Leading Research Worker of the Scientific Centre of Labour Economics at the Plekhanov Russian University of Economics

(SPIN-code: 7693-1149) (PIИЦ AuthorID: 473083) (ResearcherID: AAF-7310-2021)

Authors' declared contribution:

The authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

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

The article was submitted 27.05.2024; approved after reviewing 21.06.2024; accepted for publication 26.08.2024.