

## СОЦИОЛОГИЯ ЭКОНОМИКИ, ТРУДА И ПРОФЕССИЙ

УДК 331.1:331.5

**Дистанционная занятость как фактор  
родительского благополучия\****Т. Л. Маркова, Н. В. Тонких*Уральский государственный экономический университет,  
Российская Федерация, 620144, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62

**Для цитирования:** *Маркова Т. Л., Тонких Н. В.* Дистанционная занятость как фактор родительского благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2023. Т. 16. Вып. 4. С. 439–457. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2023.406>

В статье представлены результаты качественного исследования, направленного на изучение и характеристику представлений работающих родителей с разным типом занятости о влиянии условий дистанционной работы на параметры родительского благополучия. В исследовании использовались технологии работы с фокус-группой и индивидуальные глубинные интервью. Сегментирование выборки проводилось с использованием двух критериев: наличие/отсутствие детей младше 14 лет; наличие/отсутствие супруга/партнера. Систематизированы позитивные, негативные и нейтральные нарративы работающих родителей о взаимосвязи дистанционной работы с параметрами родительского благополучия. Полученные результаты позволяют сделать вывод, что дистанционная занятость обладает преимуществом в сравнении с другими типами с точки зрения совмещения родительства с работой. Выявлены два условия для реализации данного преимущества: возможность гибко выстраивать рабочий график и в нужное время находиться там, где необходимо для ребенка. Плюсы дистанционного формата могут увеличивать ресурсы родительского благополучия, если работникам удастся исключить или минимизировать проблемные аспекты совмещения дома и работы. Однако этот формат занятости не является универсально ценным, а требует определенных усилий и условий для достижения родительского благополучия. Сделан вывод, что для корректного изучения степени и характера влияния дистанционного формата на родительское благополучие требуется более детально сегментировать дистанционную занятость по формам и режимам работы. Научный результат проведенного исследования заключается в уточнении базовых параметров родительского благополучия

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

и характера возможных положительных и отрицательных эффектов дистанционной работы на параметры родительского благополучия отцов и матерей. Использованный методический подход и инструментарий исследования прошли успешную апробацию и могут быть использованы для дальнейших исследований разных типов занятости, определения оптимальных условий труда и барьеров родительского благополучия.

*Ключевые слова:* родительство, родительское благополучие, цифровизация, дистанционная занятость, удаленная занятость, гибридная занятость, нестандартная занятость, фокус-группа, глубинное интервью.

## Введение

В последнее десятилетие проблема благополучия общества, социальных групп и каждого отдельного человека все чаще поднимается на различных дискуссионных площадках на международном, государственном и региональном уровне, а также в научном и академическом сообществе. Уровень развития государства оценивается уровнем социального самочувствия населения, что определяет приоритеты государственной политики в современных условиях. Согласно опросу ВЦИОМ [1], благосостояние и благополучие наиболее часто назывались респондентами как главные цели России в XXI столетии.

Концепт «благополучие» — интегральная характеристика, которая в зависимости от субъекта характеризует благополучие человека, населения или всеобщее благополучие. Данный концепт является предметом изучения многих наук, что стало причиной многообразия подходов к определению рассматриваемого явления, его структуры и факторов, способствующих росту благополучия на разных уровнях функционирования социума.

В последние годы внимание отечественных и зарубежных ученых привлекает изучение феномена родительского благополучия [2; 3], анализ причин, влияющих на решение стать родителями [4; 5], и факторов, детерминирующих рост и снижение как родительского благополучия, так и благополучия в целом [6].

Опыт вынужденного массового перехода на дистанционный режим работы в условиях пандемии коронавируса [7] показал многомерное и порой неоднозначное влияние цифровизации занятости на родительское благополучие [8]. Пандемия и турбулентность современного мира выдвинули на первый план ценности здоровья и благополучия членов семьи, благополучия родителей [9]. Стало очевидным, что сфера воспитания детей и родительское благополучие чрезвычайно чувствительны к изменениям в форматах занятости.

Цель исследования — изучение и характеристика представлений работающих родителей с разным типом занятости о влиянии условий дистанционной работы на параметры родительского благополучия, систематизация позитивных, негативных и нейтральных нарративов.

В ходе исследования ставились следующие исследовательские вопросы: порождает ли дистанционная занятость особые тренды в родительстве и какие; какова взаимосвязь между дистанционной занятостью и родительским благополучием; является ли дистанционная занятость оптимальным форматом для совмещения оплачиваемой работы с родительством?

Гипотеза исследования: дистанционная занятость выступает фактором роста родительского благополучия.

## Феномены родительского благополучия и семейного благополучия

В российской науке родительство и родительское благополучие — относительно новые предметные области исследований, интерес к которым проявился с конца 1980-х гг. Выделение родительства в самостоятельный объект изучения в российской социологической науке обусловлено трансформациями в сфере семьи и брака [10].

Публикации последних лет актуализируют проблемы трансформации института родительства [10]. В целях исследования авторский коллектив считает необходимым уточнить содержательную часть понятия «институт родительства» — как «сложную систему формальных и неформальных социальных связей и норм, направленную на удовлетворение общественной и личной потребности в воспроизводстве и социализации настоящих и будущих поколений, включающую в себя комплекс норм и практик в области планирования семьи, репродуктивной активности и воспитания детей» [11, с. 94].

В литературе феномен родительского благополучия понимается неоднозначно и трактуется скорее как элемент семейного благополучия, чем как самостоятельный конструкт [12]. А. В. Бобров трактует семейное благополучие в контексте справедливого распределения благ — как возможность использовать полученные блага на биологическое развитие своего рода [13]. А. А. Тараданов рассматривает семейное благополучие как способность семьи эффективно выполнять свои функции и выделяет три уровня анализа семейного благополучия: институциональный («благополучная семья»), групповой («благополучие семьи») и индивидуальный («благополучие в семье») [14]. Н. А. Сосновская считает, что благополучие семьи как интегральная характеристика фиксирует состояние устойчивости семьи [15]. По мнению Л. Ньюленд (L. Newland), помимо устойчивости семьи, благополучие семьи включает самодостаточность семьи и благополучие родителей [16], то есть родительское благополучие интерпретируется как неотъемлемая часть семейного благополучия. М. Э. Елютина и С. В. Климова, напротив, утверждают, что репродукция поколений является основополагающей функцией семьи, в связи с чем показатели семейного и родительского благополучия могут рассматриваться как очень похожие, идентичные, особенно в условиях нуклеаризации российских семей [17].

В российской социологии родительское благополучие как самостоятельная семантическая единица изучена крайне мало. Достаточно часто оно рассматривается в контексте института семьи, автономное определение родительского благополучия не сформулировано. На наш взгляд, семейное и родительское благополучие — близкие, но не тождественные конструкты. Под родительским благополучием мы понимаем «успешное функционирование родителя, выражающееся в наличии здоровья, в переживании счастья и удовлетворенности жизнью на основе обладания положительного опыта выполнения социально-воспитательных, медицинских и экономических функций родителя» [18, с. 43]. Среди значимых маркеров родительского благополучия — «доверительное общение с детьми на основе взаимопонимания», «воспитанность, успешность и здоровье детей», «финансовая возможность обеспечения достойного уровня жизни и образования ребенку», «наличие достаточного времени на детей». Еще одним важным маркером родительского благополучия выступает занятость родителя как условие «гармоничного совмещения карьеры с воспитанием детей» [18, с. 49].

Изучение проблематики родительского благополучия приобретает особое значение с точки зрения его контролирующего воздействия на репродуктивное поведение населения с целью повышения рождаемости. Положительные изменения в родительском благополучии в значительной степени обусловлены деятельностью таких социально-экономических институтов, как государственная поддержка семьи, содействие занятости и демографическая политика, социальное партнерство, институт семьи, культура, религия, наука и др. Результаты влияния процессов цифровизации занятости на институт родительства и родительское благополучие научному сообществу еще предстоит оценить. Возникает понимание необходимости комплексного подхода к изучению всех жизнеобеспечивающих элементов, создающих условия для роста родительского благополучия.

## Влияние цифровизации на структуру занятости

Цифровизация как драйвер четвертой промышленной революции оказывает существенное влияние на все сферы общественных отношений. Катализатором цифровизации занятости стала пандемия COVID-19, которая продемонстрировала потенциал развития цифровых форм занятости [19]. Одно из основных направлений цифровизации — трансформация рабочих мест, образа жизни и качества труда [20].

В научной литературе обнаруживается многообразие трактовок современных видов занятости [21]. Стремительное развитие и внедрение в трудовую и повседневную практику интернет-технологий стало причиной появления нового цифрового сегмента занятости, который связан с интенсивным использованием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Развитие цифрового сегмента занятости является естественным развитием занятости в информационную эпоху [22]. В литературе в отношении цифрового сегмента занятости исследователи оперируют такими понятиями, как цифровая занятость, дистанционная занятость, удаленная занятость, гибридная занятость, платформенная занятость, IT-занятость, виртуальная занятость, интернет-занятость и фриланс [22–26].

Существуют различные подходы к определению ключевых характеристик цифровой занятости. Достаточно часто под цифровой занятостью понимают трудовую деятельность, результатом которой является информационный продукт [23]. Однако есть и другие подходы. Так, Д. О. Стребков и А. В. Шевчук, анализируя труд, ценности и мотивацию так называемых электронных фрилансеров, в качестве отличительной характеристики данной категории работников выделяют направленность трудовой деятельности на производство и обработку информации с использованием компьютеров и современных ИКТ [25; 26]. Еще одной значимой характеристикой цифровой занятости выступает взаимодействие между субъектами социально-трудовых отношений посредством интернет-коммуникаций, что находит яркое воплощение в новых сетевых структурах на рынке труда, например интернет-площадках, интернет-платформах, форумах, социальных сетях и др. [22].

Учитывая многообразие признаков цифровой занятости, мы считаем целесообразным рассматривать цифровую занятость как «сегмент занятости населения, отличительным признаком которой является применение информационно-коммуникационных технологий в любом из элементов организации трудовых и бизнес-

процессов в системе воспроизводства товаров и услуг» [24, с.27]. Данный подход позволяет продемонстрировать широту применения ИКТ в трудовой деятельности: ИКТ как продукт/результат труда, инструмент/средство выполнения трудовой функции, способ организации рабочего места, средство взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений и др.

По мере того как цифровизация постепенно охватывает все новые категории работников, становится очевидным, что ее влияние на различные профессиональные группы неравномерно [27]. Цифровизация оказывает трансформирующее влияние как на характер социально-трудовых отношений, так и на содержание труда. В связи с этим, помимо участия работников в цифровом сегменте занятости (разработка и тестирование программного обеспечения и компьютерных игр, работа с базами данных, копирайтинг, перевод текстов, графический дизайн и др.), наблюдается постоянный рост числа работников, интенсивно использующих ИКТ в своей трудовой деятельности, которая приобретает контуры цифрового труда.

В современных условиях масштабных технологических преобразований более половины экономически активного населения занято в различных формах труда, которые принято считать нестандартными [28].

Цифровая, как и традиционная (нецифровая) занятость, может иметь стандартный и нестандартный характер условий труда. К стандартной занятости традиционно относят:

- занятость в организации/предприятии с заключением трудового договора;
- на полный рабочий день;
- время начала/окончания рабочей смены и график работы жестко регламентированы работодателем.

Нестандартная занятость трактуется как тип занятости, при которой хотя бы один из компонентов условий труда отклоняется от стандартных параметров (неполная занятость (малозанятость), сверхзанятость, самозанятость, множественная занятость (фриланс), гибкая занятость, дистанционное рабочее место и пр.) [22; 29; 30]. Цифровая нестандартная занятость относится к так называемым новым типам нестандартной занятости, которые появились в период формирования постиндустриальной экономики [31], и включает многообразие форматов: дистанционная занятость, гибридная занятость, платформенная занятость, фриланс и самозанятость.

Растущая востребованность нестандартных цифровых форматов организации труда стала причиной внесения поправок в Трудовой кодекс РФ относительно дистанционной работы (ст. 312.1). Сейчас по трудовому законодательству работник может трудиться дистанционно (удаленно) на постоянной, временной или периодической основе (совмещение работы из офиса и дома).

Повышенное внимание к организации дистанционной занятости продиктовано стремительным распространением данной формы организации труда во время пандемии COVID-19. О росте доли дистанционной занятости можно судить по данным исследований зарубежных консалтинговых компаний и экспертного сообщества. Так, до пандемии удаленно работали из дома только 7% населения во всем мире, в европейских странах — 5,4% общего числа занятых [32]. По данным исследования МакКинси (McKinsey) ( $N=25\ 000$ ), в 2022 г. 58% американцев имели возможность работать из дома хотя бы один день в неделю,

35 % могли работать из дома полный рабочий день, а 90 % имели возможность применять гибридную модель работы [33]. В Европе, по данным 2021 г., ведущей страной в сфере удаленной работы была Великобритания с долей дистанционной занятости 29,4 %.

В России до пандемии COVID-19 дистанционные формы занятости применялись достаточно редко: в 2019 г. численность удаленных работников составляла 3 %, еще 5 % имели гибридный формат занятости [34]. По данным ВЦИОМ, доля россиян, работающих в гибридном формате, в феврале 2021 г. составляла 12 %; в основном удаленно работали 11 %. В то же время 64 % работающих отмечали, что предпочли бы работать удаленно [35].

Приведенные статистические данные свидетельствуют о неуклонном росте доли числа дистанционно занятых во всех развитых странах, включая Россию. В связи с этим в рамках социологического анализа актуализируется интерес к дистанционной занятости с точки зрения ее позитивного и негативного влияния на субъективные оценки личного благополучия как в сфере труда, так и в других сферах жизни.

### Дистанционная занятость и родительское благополучие

В научной литературе нет однозначного понимания взаимосвязи фактора вида занятости и субъективного благополучия. По мнению исследователей, социальный фактор «вид занятости» как детерминанта субъективного благополучия имеет сложную структуру с несколькими переменными, поэтому его изучение предполагает сравнение не только отдельно взятых показателей, но и характера взаимодействия между ними [36]. Результаты эмпирических исследований достаточно противоречивы, существуют проблемы сопоставимости полученных данных [29].

Многочисленные исследования, посвященные массовому переходу на дистанционный формат работы, позволили аккумулировать бесценные эмпирические данные о положительных и негативных аспектах удаленной работы, причем оценки опыта такого перехода могут быть полярными [37]. Так, среди отрицательных сторон дистанционного формата работы респонденты называют трудовоголизм, «безграничный» рабочий день, конфликт работы и жизни, выгорание. Удивительно, но эти же аспекты, но со знаком плюс, респонденты выделяют в ряду позитивных сторон удаленной работы, а именно: «...снижение фактической рабочей нагрузки; снижение конфликта работы и жизни, увеличение количества свободного времени; возможность уделять больше внимания дому и семье» [37, с. 5–6].

Анализ преимуществ удаленной занятости позволяет предположить, что может существовать определенная взаимосвязь между дистанционным форматом занятости и субъективным восприятием работниками своего родительского благополучия. Данные эмпирических исследований демонстрируют положительное влияние дистанционной занятости на родительские практики женщин [11], рост удовлетворенности работника выполнением родительских функций при гибком графике работы [38]. В то же время нет глубокого понимания того, существуют ли различия в родительских практиках у людей с разным типом занятости и как они влияют на родительское благополучие.

В целом можно признать, что характер влияния дистанционной занятости на благополучие родителей является актуальной исследовательской идеей, которая до настоящего времени глубоко не изучена.

## Методы исследования

Эмпирическую основу статьи составили данные качественного исследования, проведенного в г. Екатеринбурге. Исследовательский проект включал фокус-групповое исследование (две фокус-группы,  $N=16$ ) и индивидуальные глубинные интервью ( $N=18$ ). В анализ включены материалы фокус-групп и глубинных интервью с работающими женщинами и мужчинами в возрасте 21–49 лет. Критерии сегментирования выборки исследования:

- наличие/отсутствие детей 14 лет и младше;
- наличие/отсутствие супруга/партнера.

Фокус-группы проводились в очном формате (офлайн); индивидуальные глубинные интервью — в онлайн-/телефонном формате. Участники фокус-группы и индивидуальных глубинных интервью рекрутировались из жителей г. Екатеринбурга методом снежного кома. Сроки проведения полевой части исследования: август 2022 г.

В качестве целевого типа рассматривался один из типов цифровой нестандартной занятости — дистанционная занятость, поэтому фокус-группы были сформированы из представителей данного типа занятости. Для обозначения этой группы при анализе результатов исследования используется аббревиатура ДН (дистанционная нестандартная).

Индивидуальные глубинные интервью проводились для следующих типов занятости:

- цифровая стандартная (ЦС) — работа в офисе / на предприятии с интенсивным использованием ИКТ, стандартные часы работы (например: IT-специалист, IT-аналитик, дизайнер и др.);
- нецифровая стандартная занятость (НС) — работа в офисе / на предприятии, не требующая использования ИКТ, стандартные часы работы (например, рабочие, строители и др.);
- нецифровая нестандартная занятость (НН) — работа без использования ИКТ, при которой хотя бы один из компонентов условий труда отклоняется от традиционных параметров: надомная работа; гибкий график / гибкая занятость, плавающий график под задачи, передвижной/мобильный характер работы.

Было опрошено шесть респондентов каждого типа, среди которых обеспечивалась представленность имеющих и не имеющих одного-двух детей младше 14 лет, а также имеющих и не имеющих супруга/партнера; представленность женщин и мужчин (плавающие квоты).

Общая численность выборки — 34 респондента.

Для рекрутинга потенциальных участников фокус-групп и индивидуальных интервью авторами были разработаны скрининговая анкета и «Заметки участника исследования», в рамках которых участникам качественного исследования было предложено ответить в онлайн-формате на несколько вопросов о том, могут ли современные форматы занятости, связанные с дистанционной работой, влиять на родительские практики работников и ценности родительства. Этот прием был ис-

пользован для получения нарративов («сочинений на тему»), которые могут дополнить, связать фрагментированные высказывания участников исследования и помочь глубже понять, как выстроены их логика и аргументы, что особенно актуально при проведении обсуждений в фокус-группе, когда не всегда есть возможность собрать развернутые нарративы по интересующей тематике.

## Результаты исследования

Собранные нарративы позволяют обобщить представления участников фокус-групп и индивидуальных интервью о родительском благополучии, об оптимальных форматах занятости для совмещения родительства с работой, сформулировать подходы к анализу параметров родительского благополучия и их взаимосвязи с дистанционным/гибридным форматом занятости.

**Составляющие родительского благополучия.** Для уточнения понимания того, как родители представляют «родительское благополучие», был задан вопрос: «Что для Вас означает родительское благополучие?» Названные респондентами составляющие родительского благополучия можно объединить в несколько групп.

- материальная обеспеченность, денег хватает на все необходимое для детей, семьи:

«Благополучие материальное — без него вообще никуда. Потому что это, начиная с удовлетворения потребностей, это покушать, одеться, где-то жить. И там дальше уже какие-то развлечения, еще что-то» (клининговый работник, НС);

«Родительское благополучие — это когда у тебя есть дети, нет никакой финансовой нужды. Ты можешь спокойно поднять их ноги, ни в чем им особенно не отказывая» (онлайн-репетитор, ЦС);

- все здоровы:

«Для меня благополучие — когда все живы-здоровы» (директор таксопарка, ДН);

«Родительское благополучие — это когда дети здоровы» (маляр, фриланс, НН);

- доверительные отношения в семье, уважение друг к другу, взаимная поддержка, любовь и забота:

«Когда дети не имеют от тебя секретов, они все могут тебе сказать, если у них что-то случилось. Тесные взаимоотношения родители — дети» (программист в строительной компании, ЦС);

«Чтобы каждый мог быть собой. Чтобы он чувствовал себя принятым и не боялся быть собой» (менеджер медиакомплекса вуза, ДН);

- дети самореализованы, самостоятельны, счастливы, успешны:

«Когда твой ребенок занимается тем, что приносит ему удовольствие» (преподаватель вуза, НС);

«Когда дети становятся успешными, они приспособлены к жизни. Когда дети уже взрослые, уходя из дома, смогли одни жить так, чтобы не нуждаться в чьей-то подсказке и помощи» (маляр, фриланс, НН);

- уверенность в себе, удовлетворенность:

«Для меня благополучие — это то, что я справлюсь с тем, что будет завтра. Когда чувствуешь, что все под контролем, то чувствуешь себя спокойным, благополучным» (ипотечный брокер, ДН);



«Родительское благополучие — это если ты ловишь себя на мысли, что я все правильно делаю. Например, правильно воспитываю. Положительное удовлетворение какое-то испытываешь, спокойствие за ребенка» (турагент, ДН).

**Представления об оптимальных форматах занятости для совмещения родительства с работой.** Отвечая на вопрос «Насколько успешно у Вас получается совмещать работу и родительские обязательства?», респонденты делились своими мыслями о наилучших, по их представлениям, форматах работы. Такие идеи есть у представителей всех четырех типов занятости, включая дистанционный и гибридный формат:

- сокращение длительности рабочего дня, рабочей недели (работать до 16:00, 17:00, 4 дня в неделю): «Я переживаю, что очень мало времени уделяю ребенку. Поэтому я вот, например, считаю, что правильнее было бы до 16 часов работать и всюду успевать, или четырехдневная рабочая неделя» (руководитель учебного центра, НС);

- гибкий график работы, возможность работать из дома хотя бы часть дня: «Сила в гибких подходах к режиму работы, то есть хочешь — работай в офисе, хочешь — работай вне офиса, из дома... Было бы очень удобно перейти обоим родителям в режим удаленной работы» (программист в строительной компании, ЦС);

- перенести работу из дома в офис (прозвучало от работающих дома), выделить дома рабочий кабинет: «Офис отдельно. Потому что я работаю с людьми, с их проблемами и трудностями. Я поговорить могу и на улице, когда гуляю с детьми, они в коляске, я работаю, никто не отвлекает, ребенок спит. Но если офис был бы, то было бы плюсом» (ипотечный брокер, ДН).

Участники исследования свидетельствуют, что дистанционный формат имеет разнообразные режимы и формы. Если работодатель жестко фиксирует график рабочего дня, это лишает работника преимуществ домашнего пребывания: «Ты должен все восемь часов быть онлайн за компьютером, доходит даже до того, что в некоторых компаниях есть специальные люди, которые заходят и проверяют, что ты на рабочем месте, что ты что-то делаешь. День не сильно будет отличаться от полной занятости в офисе, в который ты едешь. Просто у тебя будет меньше времени тратиться на дорогу» (программист в строительной компании, ЦС).

В ряде случаев, работая дистанционно, люди оказываются в условиях «безразмерного» рабочего дня: «Дистанционка — это же не обязательно, что ты порхаешь как птичка, и это намного легче, чем сидеть [в офисе]. Нет, бывает такая дистанционка, когда ты проснуться не успел, сел, сидишь. То есть я могу сесть и не встать, если я хочу этому человеку помочь [найти подходящий тур], я могу круглосуточно сидеть и искать» (турагент, ДН).

Наконец, дистанционная работа — это не обязательно работа дома, она может предполагать разъезды: «У меня характер работы разъездной. Поработал, приехал. Детей — одного в садик, другого на тренировку — завез. Меня все равно по два-три часа дома не бывает. Бывает, несколько раз по три часа меня дома не бывает» (ипотечный брокер, ДН).

Таким образом, в вопросе успешного совмещения родительства с работой принципиальную роль играет гибкость графика и возможность находиться дома / с ребенком, когда это необходимо.

**Зависимость параметров родительского благополучия от дистанционного формата занятости.** Одной из ключевых задач данного этапа исследования был поиск зависимости родительских практик и моделей повседневного поведения в семье от типа занятости. Среди участников исследования опыт дистанционной работы в период противоэпидемических ограничений 2020–2021 гг. имеют в том числе работающие в настоящее время в стандартном формате.

Мы просили информантов оценить, как дистанционная занятость может отражаться на параметрах родительского благополучия:

- возможности уделять детям достаточное количество времени;
- возможности успешно совмещать родительство с работой;
- здоровье детей и родителей;
- возможности уделять достаточное количество времени себе;
- комфортности жилья, быта семьи;
- эмоциональном состоянии родителя, его удовлетворенности собой, ощущении счастья, спокойствия, уверенности;
- отношениях с членами семьи (супруги, дети).

Указанные базовые параметры родительского благополучия были определены ранее, на предыдущем, разведывательном этапе исследования с помощью качественного контент-анализа ответов на открытый вопрос: «С чем у Вас ассоциируется понятие “родительское благополучие”?», полученных в ходе онлайн-опроса женщин, которые в период первой волны пандемии были переведены на дистанционную работу [18].

В рамках работы с фокус-группами и интервьюирования информантов важно было понять, как они оценивают наличие и характер взаимозависимости между дистанционным форматом занятости и параметрами родительского благополучия (см. табл.).

Представители всех четырех целевых групп по типу занятости свидетельствуют о том, что дистанционная работа может благотворно отражаться на различных параметрах родительского благополучия. Главным положительным эффектом дистанционного формата занятости информанты считают возможность уделять достаточное время детям, что позволяет:

- контролировать их занятия в течение дня;
- сопровождать их перемещения;
- больше времени быть в прямом контакте;
- чаще участвовать в событиях их жизни, помогать в учебе;
- контролировать состояние здоровья;
- планировать свободное время для отдыха с семьей.

Это положительно влияет на эмоциональное состояние родителей: меньше беспокойства о безопасности детей, больше уверенности и спокойствия относительно того, что и как они делают.

Вместе с тем дистанционная работа на дому может быть сопряжена с проблемами для родителей:

- отвлечение от работы, невозможность сконцентрироваться;
- риск гиперопеки или дефицит самостоятельности у ребенка;
- недостаток самоорганизации, неумение выстраивать график работы;
- утрата личного пространства;
- дефицит физической активности;
- стресс от переработки.

Таблица. Мнения информантов с разным типом занятости о том, как дистанционная работа может отразиться на родительском благополучии

Параметр родительского благополучия	Тип занятости	Отражается положительно	Отражается отрицательно
Взаимоотношения между родителями и детьми	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Тяжело постоянно находиться в одном помещении, каждому необходимо личное пространство;</li> <li>• режим гипервнимания к детям опасен</li> </ul>
	Нецифровая нестандартная занятость	-	Дети не понимают, что родители заняты работой
	Цифровая стандартная занятость	-	Работа не позволяет отвлекаться на ребенка
	Нецифровая стандартная занятость	-	Работа не позволяет отвлекаться на ребенка
	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	Контроль над учебной, помощью в учебе	Избыток контроля опасен гиперопекой, мешает правильной социализации ребенка
	Нецифровая нестандартная занятость	-	-
Самореализация детей, их дальнейшее благополучие и успешность	Цифровая стандартная занятость	Не пускать на самотек, вовремя направить в нужное русло	-
	Нецифровая стандартная занятость	-	-
	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ухаживать за большим ребенком;</li> <li>• можно в любое время записаться к врачу</li> </ul>	-
	Нецифровая нестандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Никого не заражаешь;</li> <li>• ребенок вовремя ест</li> </ul>	-
Здоровье детей и родителей	Цифровая стандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Можно вовремя заметить тревожные симптомы;</li> <li>• дома и стены помогают;</li> <li>• можно поехать на отдых и работать</li> </ul>	-

Параметр родительского благополучия	Тип занятости	Отражается положительно	Отражается отрицательно
	Нецифровая стандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• можно контролировать состояние здоровья;</li> <li>• меньше шансов заразиться</li> </ul>	–
Финансы, наличие возможности обеспечить все необходимое для детей	Не влияет, так как величина заработка не зависит от формата занятости	–	Требуются психологическая разрядка от тесного взаимодействия
Эмоциональное состояние родителя, его удовлетворенность собой, ощущение счастья, спокойствия, уверенности	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	–	Надо отдыхать друг от друга
	Нецифровая нестандартная занятость	Меньше усталости и нервов	
	Цифровая стандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Уверенность в безопасности детей;</li> <li>• меньше стресса;</li> <li>• дома свободнее чувствуем себя</li> </ul>	–
	Нецифровая стандартная занятость	Меньше стресса и больше спокойствия	–
Возможность уделять детям достаточное количество времени	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Больше времени с детьми;</li> <li>• больше контроля над детьми;</li> <li>• больше участия в жизни детей</li> </ul>	–
	Нецифровая нестандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Дети под присмотром, все делают вовремя;</li> <li>• всегда можно позаботиться о детях</li> </ul>	–
	Цифровая стандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Больше времени с детьми;</li> <li>• больше визуального контакта и заботы с детьми</li> </ul>	–
Возможность успешно совмещать родительство с работой	Нецифровая стандартная занятость	Больше времени с детьми	–
	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Больше времени с детьми;</li> <li>• удобнее выделять свободное время;</li> <li>• дети всегда под присмотром;</li> <li>• успеваешь делать все домашние дела</li> </ul>	Совмещать — трудная задача: что-то одно может пострадать

Возможность успешно совмещать родительство с работой	Нецифровая нестандартная занятость	Дети под присмотром	Ребенок мешает работе
	Цифровая стандартная занятость	Больше времени дома, вместе с ребенком	Непросто научиться хорошо совмещать
Возможность уделять достаточное количество времени себе	Нецифровая стандартная занятость	Удобно водить в садик/школу	Работать в присутствии ребенка неэффективно
	Цифровая нестандартная (дистанционная) занятость	Больше времени на себя, на саморазвитие	–
	Нецифровая нестандартная занятость	Удобнее посещать косметический кабинет	–
	Цифровая стандартная занятость	Можно совмещать работу и уход за собой	Меньше физической активности
	Нецифровая стандартная занятость	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Можно совмещать работу и уход за собой;</li> <li>• в любое время принять душ;</li> <li>• свободнее планировать визиты к массажисту</li> </ul>	–

*Примечание:* Параметры родительского благополучия в таблице расположены по частоте упоминания в ответах респондентов онлайн-опроса женщин, которые в период первой волны пандемии были переведены на дистанционную работу [18].

Информанты особенно отмечали, что дистанционная работа может отрицательно отражаться на взаимоотношениях между родителями и детьми: «работа не позволяет отвлекаться на ребенка», «дети не понимают занятость работой», «каждому необходимо личное пространство», «режим гипертвнимания к детям опасен». Несмотря на существующие положительные эффекты дистанционной работы, связанные с возможностью успешно совмещать родительство с дистанционным форматом, информанты указывали и на проблемы, с которыми сталкиваются родители, работающие дистанционно: «совмещать — трудная задача, что-то одно может пострадать», «непросто научиться хорошо совмещать», «ребенок мешает работе», «работать в присутствии ребенка неэффективно». Работа на дому требует выделения отдельного пространства, оборудования рабочего места. Жилье должно быть функционально приспособлено и для проживания семьи, и для выполнения работы, чтобы одно другому не мешало.

В ряде случаев информанты высказывали нейтральные оценки. Так, комментируя, как дистанционная занятость может отражаться на параметре родительского благополучия «Самореализация детей, их дальнейшее благополучие и успешность», информанты высказывали следующие мнения: «все зависит от того, как родитель воспитывает, направляет», «зависит от мировоззрения родителя», «зависит от желания родителя уделять время детям», «зависит от готовности дать ребенку самореализоваться».

Полученные ответы свидетельствуют об отсутствии принципиальных различий у людей с разным типом занятости во взглядах на взаимосвязь между дистанционной занятостью и родительским благополучием. Другими словами, люди, выбравшие работу в офисе и предпочитающие «дистанционку», мыслят и рассуждают в единой логике.

## **Выводы**

Полученные результаты позволяют сформулировать ряд выводов. Дистанционная занятость, как и другие формы нестандартной занятости (например, разъездной характер работы и др.), обладает рядом преимуществ, способствующих успешному совмещению родительства с работой, так как позволяет работникам не быть привязанными к месту и режиму работы.

Нашло подтверждение предположение авторов о том, что для совмещения родительского труда с работой принципиальное значение имеет возможность гибко выстраивать рабочий график и в нужное время находиться там, где необходимо для ребенка (быть дома, отводить/забирать его из детского сада / школы / кружка). Таким образом, только отвечающие этим двум условиям виды занятости облегчают возможность работать и выполнять родительские функции, в отличие от традиционной стандартной занятости в режиме 8-часового рабочего дня.

Все плюсы дистанционного формата могут увеличивать ресурсы родительского благополучия, если работникам удастся исключать или минимизировать проблемные аспекты совмещения дома и работы. Однако этот формат занятости не является универсально ценным, а требует определенных усилий и условий для достижения родительского благополучия.

В целом важно отметить, что респонденты указали разные аспекты родительского благополучия, что говорит об отсутствии единой зависимой переменной.

Имеет смысл проверить гипотезу и верифицировать полученные результаты в ходе дальнейших исследований.

Ограничениями нашего исследования являются размер выборки качественно-количественного исследования, которая не позволяет говорить о репрезентативности полученных результатов, и локальный характер проведения исследования. В будущем представляется перспективным провести проверку представленных выводов на более репрезентативной выборке и на примере других видов дистанционной нестандартной занятости (фриланс, платформенная занятость и др.). Авторы полагают, что для корректного изучения степени и характера влияния дистанционного формата занятости на родительское благополучие требуется рассматривать различные формы дистанционной работы, а также баланс положительных и отрицательных эффектов в практиках совмещения родительства и работы у представителей разных видов занятости.

Научный результат проведенного исследования заключается в уточнении базовых параметров родительского благополучия и характера возможных положительных и отрицательных эффектов дистанционной работы на параметры родительского благополучия отцов и матерей. Использованный методический подход и инструментарий исследования прошли успешную апробацию и могут быть использованы для дальнейших исследований разных типов занятости (к примеру, платформенной), определения оптимальных условий труда и барьеров родительского благополучия.

## Литература

1. Цели России в XXI веке: аналитический обзор // ВЦИОМ. URL: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10542> (дата обращения: 09.01.2023).
2. Umberson D., Pudrovska T., Reczek C. Parenthood, childlessness, and well-being: A life course perspective // *Journal of Marriage and Family*. 2010. Vol. 72, iss. 3. P. 612–629.
3. Гурко Т. А. Динамика благополучия отцов и матерей, имеющих несовершеннолетних детей // *Социологическая наука и социальная практика*. 2021. Т. 9, № 3 (35). С. 59–72.
4. Безрукова О. Н. Ценности родительства: структура, типы, ресурсы // *Социологические исследования*. 2016. № 3. С. 118–127.
5. Nomaguchi K., Milkie M. A. Parenthood and well-being: A decade in review // *Journal of Marriage and Family*. 2020. Vol. 82. P. 198–223.
6. Маркова Т. Л., Акулова П. Е. Родительское благополучие в контексте социологических исследований // *Вестник Московского государственного лингвистического университета*. Общественные науки. 2022. № 4 (849). С. 140–151.
7. Коронец О. А., Федорова А. Э. Оценка влияния цифровизации на благополучие работников: нарративный анализ // *Экономическая психология: прошлое, настоящее, будущее*. 2019. № 4. С. 254–259.
8. Naumann I., Sakali J., Ribe E., Ralston K., Marshall A., Packwood H., Gorton V., Glover H. Child and Parental Wellbeing during the COVID-Pandemic. Edinburgh: The University of Edinburgh, 2022.
9. Huebener M., Waights S., Spiess C., Siegel N., Wagner G. Parental well-being in times of COVID-19 in Germany // *Review of Economics of the Household*. 2021. Vol. 19, no. 1. P. 91–122.
10. Гурко Т. А. Развитие института родительства: анализ эмпирических показателей // *Женщина в российском обществе*. 2022. № 4. С. 3–14.
11. Тонких Н. В. Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин // *Народонаселение*. 2021. Т. 24, № 3. С. 92–104.
12. Тонких Н. В. Родительское благополучие глазами российских женщин // *Народонаселение*. 2022. Т. 25, № 4. С. 42–54.
13. Бобров А. В. Части благополучия. URL: <https://ideologia.obrazslov.ru/2017/12/casti-blagopolucia.html> (дата обращения: 09.01.2023).

14. *Тараданов А. А.* Социальные параметры семейного благополучия // Вестник Челябинского государственного университета. 2004. Т. 8, № 1. С. 57–62.
15. *Сосновская Н. А.* Восприятие семейного благополучия в современном белорусском обществе // Социологический альманах. 2017. № 8. С. 314–322.
16. *Newland L.* Family well-being, parenting, and child well-being: Pathways to healthy adjustment // *Clinical psychologist*. 2015. Vol. 19, no. 1. P. 3–14.
17. *Елютина М. Э., Климova С. В.* Благополучие семьи: парадигма комплексного институционального подхода // Известия Саратовского университета. Новая сер. Сер.: Социология. Политология. 2013. Т. 13, № 2. С. 19–27.
18. *Тонких Н. В.* Родительское благополучие глазами российских женщин // *Народонаселение*. 2022. Т. 25, № 4. С. 42–54.
19. *Абрамов Р. Н., Быков А. В.* Мир профессий в контексте труда и занятости: пандемическое и цифровое вертиго // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3(163). С. 4–20.
20. *Кашипов А. В.* Трансформация занятости в цифровой экономике // Вестник Российского нового университета. Сер.: Человек и общество. 2018. № 2. С. 11–17.
21. *Тощенко Ж. Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука, 2018.
22. *Сизова И. Л., Хусяинов Т. М.* Интернет-занятость: инновационные формы и деформированные состояния // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2018. № 1. С. 37–45.
23. *Азьмук Н.* Сущность, особенности и функции цифрового рынка труда // Вестник Киевского национального университета им. Тараса Шевченко. Экономика. 2015. № 170. С. 38–43.
24. *Камарова Т. А., Тонких Н. В.* Цифровая занятость: классификация и гендерная специфика // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Сер.: Социальные науки. 2022. № 3 (67). С. 22–30.
25. *Стребков Д. О., Шевчук А. В.* Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). М.: ГУ-ВШЭ, 2009.
26. *Стребков Д. О., Шевчук А. В.* Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. № 2 (310). С. 45–55.
27. *Лукьянова А.* Цифровизация и гендерный разрыв в оплате труда // *Экономическая политика*. 2021. Т. 16, № 2. С. 88–117.
28. *Тощенко Ж. Т.* Прекарная занятость — феномен современной экономики // Социологические исследования. 2020. № 8. С. 3–13.
29. *Кученкова А. В.* Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. 2021. Т. 9, № 2. С. 66–81.
30. *Тонких Н. В., Камарова Т. А.* Оценка распространенности нестандартной занятости на рынке труда Свердловской области Российской Федерации по результатам социологического исследования // Вестник Омского университета. Сер.: Экономика. 2017. № 2 (58). С. 185–196.
31. *Базжина В. А., Цыганкова И. В., Никишина О. Ю.* Развитие нестандартных форм занятости в современной России // *Российское предпринимательство*. 2014. № 24 (270). С. 71–86.
32. *Remote Work Statistics in 2023 and How They Influence the Workplace.* URL: <https://squaretalk.com/remote-work-statistics/> (дата обращения: 05.06.2023).
33. *Americans are embracing flexible work — and they want more of it* // *McKinsey*. URL: <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it/> (дата обращения: 05.06.2023).
34. *Опрос показал интерес россиян к частичной удаленной работе* // *РБК*. URL: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/5f0eb3b09a794772cbd4200c> (дата обращения: 25.08.2022).
35. *Нестандартная занятость в современной России: виды, масштабы, динамика.* URL: <https://vcot.info/blog/nestandartnaa-zanatost-v-sovremennoj-rossii-vidy-mashtaby-dinamika> (дата обращения: 01.06.2023).
36. *Социологические подходы к изучению социального благополучия* / под ред. М. Ф. Черныш, Ю. Б. Епихиной. М.: ФНИСЦ РАН, 2021.
37. *Балабанова Е. С., Молчанова Д. А.* Труд в условиях удаленной и гибридной занятости (на примере работников IT-компаний) // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2022. Т. 15. Вып. 1. С. 3–25.



38. Pietras A. Flexibility in employment. Chances and threats from the perspective of the work-life balance concept // *New Forms of Employment* / Wratny J., Ludera-Ruszel A. (eds). Wiesbaden: Springer, 2020. P. 79–91.

Статья поступила в редакцию 2 августа 2023 г.;  
рекомендована к печати 25 декабря 2023 г.

#### Контактная информация:

Маркова Татьяна Леонидовна — канд. социол. наук, доц.; markova\_tl@usue.ru  
Тонких Наталья Владимировна — канд. экон. наук, доц.; tonkihnv@usue.ru

### Distance employment as a factor of parental well-being\*

*T. L. Markova, N. V. Tonkikh*

Ural State University of Economics,  
62, ul. 8 Marta, Yekaterinburg, 620144, Russian Federation

**For citation:** Markova T. L., Tonkikh N. V. Distance employment as a factor of parental well-being. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2023, vol. 16, issue 4, pp. 439–457. <https://doi.org/10.21638/spbu12.2023.406> (In Russian)

The article presents the results of a qualitative study aimed at exploring and characterizing the perceptions of working parents with different types of employment about the impact of remote working conditions on the parameters of parental well-being. The study used focus group techniques and individual in-depth interviews. The sample was segmented by two criteria: presence/absence of children under 14; presence/absence of a spouse/partner. Positive, negative, and neutral narratives of working parents about the relationship of remote work to parental well-being dimensions were systematized. The results obtained allow us to conclude that distance employment has an advantage over other types in terms of combining parenthood with work. We have identified two conditions for the realization of this advantage: the ability to flexibly build a work schedule and at the right time to be where it is necessary for the child. The advantages of the remote employment can increase the resources of parental well-being if employees manage to eliminate or minimize the problematic aspects of combining home and work. However, this format of employment is not universally valuable, but requires certain efforts and conditions to achieve parental well-being. It is concluded that in order to correctly study the degree and nature of the impact of the distance employment on parental well-being, it is necessary to segment distance employment in more detail by modes of work. The scientific result of the research is to clarify the basic parameters of parental well-being and the nature of possible positive and negative effects of distance employment on the parameters of parental well-being. The used methodological approach and research tools have been successfully tested and can be used for further research into different types of employment, determination of optimal working conditions and barriers to parental well-being.

**Keywords:** parenting, parental well-being, digitalization, distance employment, hybrid employment, non-standard employment, focus group, in-depth interview.

---

\* The study was carried out with the financial support of the Russian Science Foundation (RSF) within the framework of the scientific project no. 22-18-00614 “Study of the impact of digital employment on fertility and parental well-being”; <https://rscf.ru/project/22-18-00614>.

## References

1. Russia's goals in the 21<sup>st</sup> century: An analytical review. Available at: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10542> (accessed: 09.01.2023). (In Russian)
2. Umberson D., Pudrovska T., Reczek C. Parenthood, childlessness, and well-being: A life course perspective. *Journal of Marriage and Family*, 2010, vol. 72, iss. 3, pp. 612–629.
3. Gurko T. A. Dynamics of well-being of fathers and mothers with minor children. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika*, 2021, vol. 9, no. 3, pp. 59–72. (In Russian)
4. Bezrukova O. N. Parenthood values: Structure, types, resources. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2016, no. 3, pp. 118–127. (In Russian)
5. Nomaguchi K., Milkie M. A. Parenthood and well-being: A decade in review. *Journal of Marriage and Family*, 2020, vol. 82, pp. 198–223.
6. Markova T. L., Akulova P. E. Parental well-being in the context of sociological research. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo lingvisticheskogo universiteta. Obshchestvennye nauki*, 2022, no. 4, pp. 140–151. (In Russian)
7. Koropets O. A., Fedorova A. E. Assessing the impact of digitalization on worker wellbeing: A narrative analysis. *Ekonomicheskaya psikhologiya: proshloe, nastoiashchee, budushchee*, 2019, no. 4, pp. 254–259. (In Russian)
8. Naumann I., Sakali J., Ribe E., Ralston K., Marshall A., Packwood H., Gorton V., Glover H. *Child and Parental Wellbeing during the Covid-Pandemic*. Edinburgh, The University of Edinburgh, 2022.
9. Huebener M., Waights S., Spiess C., Siegel N., Wagner G. Parental well-being in times of COVID-19 in Germany. *Review of Economics of the Household*, 2021, vol. 19, no. 1, pp. 91–122.
10. Gurko T. A. Development of the institute of parenthood: Analysis of empirical indicators. *Zhenshchina v Rossiiskom obshchestve*, 2022, no. 4, pp. 3–14. (In Russian)
11. Tonkikh N. V. Remote employment and parenthood: Women's opinions. *Narodonaselenie*, 2021, vol. 24, no. 3, pp. 92–104. (In Russian)
12. Tonkikh N. V. Parental well-being through the eyes of Russian women. *Narodonaselenie*, 2022, vol. 25, no. 4, pp. 42–54. (In Russian)
13. Bobrov A. V. Parts of wellbeing. Available at: <https://ideologia.obrazslov.ru/2017/12/casti-blagopolucia.html> (accessed: 09.01.2023). (In Russian)
14. Taradanov A. A. Social parameters of family well-being. *Vestnik Cheliabinskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2004, vol. 8, no. 1, pp. 57–62. (In Russian)
15. Sosnovskaia N. A. Perception of family well-being in modern Belarusian society. *Sotsiologicheskii al'manakh*, 2017, no. 8, pp. 314–322. (In Russian)
16. Newland L. Family well-being, parenting, and child well-being: Pathways to healthy adjustment. *Clinical psychologist*, 2015, vol. 19, no. 1, pp. 3–14.
17. Eliutina M. E., Klimova S. V. Family well-being: A paradigm of an integrated institutional approach. *Izvestiia Saratovskogo universiteta. Novaia ser. Ser.: Sotsiologiya. Politologiya*, 2013, vol. 13, no. 2, pp. 19–27. (In Russian)
18. Tonkikh N. V. Parental well-being: Russian women's view. *Narodonaselenie*, 2022, vol. 25, no. 4, pp. 42–54. (In Russian)
19. Abramov R. N., Bykov A. V. The world of occupations in the context of work and employment: Pandemic and digital vertigo. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 2021, no. 3, pp. 4–20. (In Russian)
20. Kashepov A. V. Transformation of employment in the digital economy. *Vestnik Rossiiskogo novogo universiteta. Ser.: Chelovek i obshchestvo*, 2018, no. 2, pp. 11–17. (In Russian)
21. Toshchenko Zh. T. *Precariat: From protoclass to new class*. Moscow, Nauka Publ., 2018. (In Russian)
22. Sizova I. L., Khusyainov T. M. E-work: innovative forms and deformed states. *Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskie nauki*, 2018, no. 2, pp. 37–45. (In Russian)
23. Az'muk N. Essence, features and functions of the digital labor market. *Vestnik Kievskogo natsional'nogo universiteta im. Tarasa Shevchenko. Ekonomika*, 2015, no. 170, pp. 38–43. (In Russian)
24. Kamarova T. A., Tonkikh N. V. Digital employment: Classification and gender specificity. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. Ser.: Sotsial'nye nauki*, 2022, no. 3 (67), pp. 22–30. (In Russian)
25. Strebkov D. O., Shevchuk A. F. Freelancers in the information economy: How Russians are mastering new forms of organizing work and employment (based on the results of the First All-Russian Census of Freelancers). Moscow, HSE Press, 2009. (In Russian)

26. Strebkov D. O., Shevchuk A. F. Freelancers in Russia's labor market. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2010, no. 2 (310), pp. 45–55. (In Russian)
27. Lukyanova A. Digitalization and the gender wage gap in Russia. *Ekonomicheskaiia politika*, 2021, vol. 16, no. 2, pp. 88–117. (In Russian)
28. Toshchenko Zh. T. Precarious employment — a phenomenon of the modern economy. *Sotsiologicheskie issledovaniia*, 2020, no. 8, pp. 3–13. (In Russian)
29. Kuchenkova A. V. Type of employment as a determinant of subjective well-being: Problems of comparability of research results. *Sotsiologicheskaiia nauka i sotsial'naia praktika*, 2021, vol. 9, no. 2, pp. 66–81. (In Russian)
30. Tonkikh N. V., Kamarova T. A. Appraisal of precariousness distribution on labour market in Sverdlovsk region of the Russian Federation on the basis of social research. *Vestnik Omskogo universiteta. Ser.: Ekonomika*, 2017, no. 2 (58), pp. 185–196. (In Russian)
31. Bazzhina V. A., Tsigankova I. V., Nikishina O. Yu. Developing types of non-standard employment in contemporary Russia. *Rossiiskoe predprinimatel'stvo*, 2014, no. 24 (270), pp. 71–86. (In Russian)
32. Remote Work Statistics in 2023 and How They Influence the Workplace. Available at: <https://squaretalk.com/remote-work-statistics/> (accessed: 05.06.2023).
33. Americans are embracing flexible work — and they want more of it. *McKinsey*. Available at: <https://www.mckinsey.com/industries/real-estate/our-insights/americans-are-embracing-flexible-work-and-they-want-more-of-it/> (accessed: 05.06.2023). (In Russian)
34. The survey showed the interest of Russians in partial remote work. *RBK*. Available at: <https://www.rbc.ru/rbcfreeneews/5f0eb3b09a794772cbd4200c> (accessed: 25.08.2022). (In Russian)
35. Precarious employment in modern Russia: Types, scales, dynamics. Available at: <https://vcot.info/blog/nestandartnaa-zanatost-v-sovremennoj-rossii-vidy-masstaby-dinamika> (accessed: 05.06.2023). (In Russian)
36. Chernysh M. F., Epikhina Iu. B. (eds). *Sociological approaches to the study of social well-being*. Moscow, FNIS Ts RAN Press, 2021. (In Russian)
37. Balabanova E. S., Molchanova D. A. Work in conditions of remote and hybrid employment (on the example of employees of an IT company). *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2022, vol. 15, iss. 1, pp. 3–25. (In Russian)
38. Pietras A. Flexibility in employment. Chances and threats from the perspective of the work-life balance concept. In: Wratny J., Ludera-Ruszel A. (eds). *New Forms of Employment*. Wiesbaden, Springer, 2020, pp. 79–91.

Received: August 2, 2023  
Accepted: December 25, 2023

#### Authors' information:

*Tatiana L. Markova* — PhD in Sociology, Associate Professor; [markova\\_tl@usue.ru](mailto:markova_tl@usue.ru)  
*Natalia V. Tonkikh* — PhD in Economics, Associate Professor; [tonkihny@usue.ru](mailto:tonkihny@usue.ru)