

ДЕМОГРАФИЯ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

DOI: 10.19181/population.2021.24.3.8

ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ И РОДИТЕЛЬСТВО: МНЕНИЯ ЖЕНЩИН

Тонких Н. В.

Уральский государственный экономический университет
(620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта, 62)

E-mail: tonkihnv@usue.ru

Для цитирования:

Тонких Н. В. Дистанционная занятость и родительство: мнения женщин // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 3. – С. 92-104. DOI: 10.19181/population.2021.24.3.8.

Аннотация. В статье рассматривается взаимосвязь между двумя процессами: развитие дистанционной занятости и изменение родительно-репродуктивного поведения женщин. Проверилась гипотеза о социальной эффективности дистанционного формата оплачиваемой работы для женщин. Предполагалось, что дистанционный формат позволяет женщинам более успешно выполнять родительские и социальные функции, что возможность работать дистанционно может повлиять на принятие женщиной положительного решения о рождении большего количества детей. Эмпирическая база сформирована на основе опроса российских женщин фертильного возраста, реализованного в мае-июне 2019 года. Выборка квотная, в том числе контролировалась по типам населенных пунктов (мегаполис, город, село), охвачены все федеральные округа России. Материалы статьи содержат описательную статистику, структурно характеризующую полученные результаты. Выявлен высокий уровень готовности женщин работать дистанционно. Мотивация к дистанционной работе выше у респондентов, имеющих подобный опыт работы, а также у женщин, относящихся к более молодым возрастным группам и проживающих в мегаполисах. Обобщены субъективные представления женщин о качественных изменениях, которые могут произойти в связи с возможностью работать дистанционно. В целом отмечается преобладание положительных эффектов на родительно-социальные аспекты жизни женщин: появится возможность больше уделять времени развитию и обучению детей; увеличится частота посещений с детьми культурно-зрелищных мероприятий; улучшится качество домашнего питания и быта. Deskriptivnye данные подтверждают наличие взаимосвязи между дистанционными условиями занятости и репродуктивным поведением женщин. Доступность дистанционной работы/подработки можно рассматривать в системе факторов, стимулирующих рождаемость.

Ключевые слова: дистанционная женская занятость, родительство, репродуктивное поведение, совмещение работы и материнства, баланс работы и жизни.

© Тонких Н. В., 2021.

Постановка проблемы

Предмет настоящей статьи посвящен двум взаимосвязанным темам: женская занятость и рождаемость. Темы актуальны с точки зрения воспроизводства, развития и использования человеческого капитала. Как правило, эти две линии в рамках одного исследования не пересекаются, рассматриваются в параллельных плоскостях, в разных специализированных областях науки и практики. По поводу и той, и другой предметной линии накоплен солидный банк эмпирической информации, сформирован ряд научных теорий и концепций. Среди типичных проблем женской занятости можно выделить такие как: гендерный разрыв в зарплатах, в том числе по причине временного выхода из рабочей силы в связи с рождением детей; положение женщин на рынке труда после рождения детей; конфликт между работой и семьей, неравенство в разделении домашнего труда между работающими супругами; «стеклянный потолок» в продвижении по карьерной лестнице.

Корреляция между женской занятостью и процессами естественного воспроизводства находится в фокусе активного научного внимания с 1960-х годов. Увеличение доли занятых женщин в экономике признано одним из факторов снижения рождаемости. Занятость, высокий уровень образования и доход женщин отрицательно сказывается на количестве детей в семьях. Данный вывод подтвержден эмпирическими исследованиями, которые проводились во многих странах, в том числе в России [1]. Внедрение в социалистическое общество модели грамотной и работающей мамы сказалось на сокращении рождаемости в XX веке.

В настоящее время актуальна задача с одной стороны повысить уровень рождаемости, с другой — сохранить высокий уровень экономической активности женщин. В результате развиваются инструменты демографической политики, направленные на создание инфраструктурных условий, облегчающих женщинам совмещение родительских функций с занятостью: обеспечение доступности детских садов; отпуск

по беременности и родам; профессиональное обучение женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет; выплаты в связи с рождением и воспитанием детей, другие. По результатам анализа данных Европейского исследования ценностей 2008 г.¹, проведенного исследователями НИУ «Высшая школа экономики» в странах, где семейная политика ориентирована на создание условий для совмещения женщиной работы и детей, рождаемость у занятых женщин выше².

Возможность совмещать работу и родительский труд может быть обусловлена и самим характером работы, гибкими условиями труда. Эффективность применения гибких условий занятости для женщин обсуждается в рамках теории облегчения работы и жизни, подтверждается результатами некоторых эмпирических исследований. Аналитика данных обследований домашних хозяйств Великобритании за 2009–2014 гг. (база данных Understanding Society, Великобритания) показывает, что гибкие формы занятости помогают женщинам остаться на работе после рождения первого ребенка [2]. Исследование планов безработных женщин Кипра, имеющих детей, зафиксировало высокий интерес женщин к гибким условиям занятости, к работе по выходным и к телеработе [3]. В результате исследования стимулов и барьеров занятости российских женщин после рождения детей (изучались мнения женщин с детьми в возрасте до 3 лет) выявлено, что барьером для возобновления трудовой деятельности в числе прочих является недостижимость гибкой занятости и дистанционной работы [4].

В эпоху цифровизации мы наблюдаем и участвуем в трансформации многих сфер жизнедеятельности, в том числе условий занятости. Возможность перевода рабочих мест на дистанционный формат рас-

¹ European Value Survey (EVS): [сайт]. — URL: <https://europeanvaluesstudy.eu/education-dissemination-publications/evs-publications/evs-series/> (дата обращения: 21.05.2021).

² Карабчук Т., Рябчикова А. Почему молодые женщины не спешат рожать. Ценностные установки наиболее сильно влияют на репродуктивное поведение молодежи // НИУ ВШЭ: [сайт]. — URL: <https://iq.hse.ru/news/184583825.html> (дата обращения: 22.03.2021).

тет, появляются новые «цифровые» профессии дистанционного рынка труда. Может ли распространение дистанционной женской занятости до некоей «весомой» отметки сформировать новые модели репродуктивного и родительского поведения женщин, изменить установки на количество детей и привести к росту рождаемости, «ломая» демографическую традицию, о которой сказано выше?

Вопрос сложный, дистанционная занятость в России — новое поле для исследователей. До пандемии COVID-19, в России дистанционные формы занятости применялись редко. По данным официальной статистики за 2018 г. доля населения, работающего по трудовому договору дистанционной работы в расчете от численности работающего населения по найму, составляла всего 0,011%. Авторский анализ базы данных вакансий, опубликованных на сайте «hh.ru», показал, что в среднем по России спрос на удаленную форму труда на рынке составлял 4–5% (декабрь 2019 г.). «Разброс» по регионам огромный: от 1,8% до 47,8% (рассчитано как доля удаленных вакансий от общего количество опубликованных вакансий). В абсолютных цифрах по количеству вакансий удаленной работы лидируют центральные регионы: Москва, Санкт-Петербург, Московская область. Наиболее высокий удельный вес удаленных вакансий находится в проблемных регионах с напряженным рынком труда.

Эффект влияния дистанционной занятости на репродуктивно-родительское поведение пока изучен слабо и фрагментарно. Выявлена обратная связь: дистанционная работа выбирается по причине рождения ребенка. Так, по данным переписи фрилансеров в 10% случаев причиной выбора нестандартной удаленной занятости, была: «родился ребёнок, нужно было сидеть с ним дома» [5]. Выборочное изучение базы данных резюме соискателей удаленных рабочих мест, опубликованных на российских web-ресурсах www.remote-job.ru, www.trud.com показало, что как минимум 32% резюме женщин принадлежат матерям, находящимся в декретном отпуске. Выборка составила 2424 резюме [6].

Целью настоящего исследования является оценка вероятного влияния условий дистанционной занятости женщин на институт родительства. В настоящей статье описываются результаты, достигнутые в ходе выполнения следующих задач: 1) определение уровня интереса (желания, готовности) к дистанционной занятости среди российских женщин; оценка важности различных условий труда для женщин при выборе места работы; 2) выявление отношения женщин к условиям дистанционной работы: способствуют ли они наиболее эффективному выполнению родительского труда; 3) проверка гипотезы, предполагающей, что предоставление женщинам возможности работать дистанционно, может мотивировать на рождение большего количества детей. Дистанционная занятость рассматривается как тип работы, выполняемый с применением информационно-телекоммуникационных технологий не на территории работодателя. В зарубежных источниках данный тип занятости называется телеработой.

Под институтом родительства понимается сложная система формальных и неформальных социальных связей и норм, направленная на удовлетворение общественной и личной потребности в воспроизводстве и социализации настоящих и будущих поколений, включающая в себя комплекс норм и практик в области планирования семьи, репродуктивной активности и воспитания детей. Родительский труд проявляется в процессе сознательной, целесообразной деятельности субъектов труда, с помощью которой они формируют количественные и качественные характеристики человеческого капитала детей, удовлетворяя в процессе этого труда как общественные, так и личные потребности [7]. Родительско-репродуктивные эффекты дистанционной женской занятости проявляются в вероятных изменениях количественно-качественных характеристик родительского труда, репродуктивной активности женщин в ситуации, когда им предоставляется возможность работать дистанционно, в сравнении с традиционной формой занятости.

Методика исследования и характеристика выборки

Следует признать, что качественная официальная статистика работающих женщин на условиях дистанционной занятости пока отсутствует. Проблематика эффективности дистанционных форм занятости для женщин с детьми в российских инфраструктурных условиях возможна на основе использования социологических методов.

Исследование проводилось с помощью авторского инструмента, разработанного совместно с членами научного коллектива [8]. Его апробация проводилась на территории Свердловской области в 2018 г., опрошено 1922 человек. Результаты могли иметь региональную специфику. Для проверки проведено данное исследование, при котором инструментарий практически не изменен. Изменена генеральная совокупность (ранее изучалось мнение женщин, обращающихся в службу занятости за помощью в трудоустройстве) и технология опроса (было — анкетирование, стало — поквар-

тирный опрос).

Генеральная совокупность настоящего исследования представлена российскими женщинами фертильного возраста (15–49 лет), постоянно проживающими на территории Российской Федерации. Структура выборочной совокупности определена по данным официальной статистики. Выделено два параметра: возраст (две возрастные группы: «от 15 до 26 лет» и «от 27 до 49 лет») и место проживания (городская и сельская местность). Выделение именно таких двух возрастных групп связано со среднестатистическим возрастом матери при рождении первого ребенка — в России на момент формирования выборки он составлял 26,1 лет. Расчетный объем выборки составил 600 человек, реализованная — 601 респондент. По квотному признаку «тип населенного пункта» выделялось 3 группы: большой город - административный центр региона, небольшой город, село. Опрошены женщины, проживающие в 69 населенных пунктах, представленных все федеральные округа (табл. 1).

Характеристика выборки по территориальному признаку

Таблица 1

Table 1

Characteristics of the sample by territory

Территория	Структура опрошенных, %	Количество опрошенных, человек
Федеральный округ		
Центральный	26,6	160
Приволжский	20,3	122
Северо-Западный	9,5	57
Северо-Кавказский	6,5	39
Сибирский	13,1	79
Уральский	8,5	51
Южный	11,3	68
Дальневосточный	4,2	25
Итого:	100,0	601
Тип населенного пункта		
Административный центр	34,6	208
Ближкий небольшой город	20,8	125
Удаленный небольшой город	19,0	114
Близкое село	13,0	78
Удаленное село	12,6	76
Итого:	100,0	601

Источник: составлено автором по результатам исследования.

Выборка реализовывалась ступенчатым методом. В каждом федеральном округе экспертно выбирался один из регионов для проведения опроса, затем в нем определялись 5 населенных пунктов для опроса: город — административный центр региона (1), небольшой город (2: «близкий» и «удаленный» относительно административного центра), село (2: «близкое» и «удаленное»). В выборочный список городов, являющихся региональными административными центрами, вошли 3 крупнейших города с численностью населения более 1 млн человек, 4 крупных города с численностью в интервале от 400 до 800 тыс. человек, и 1 большой город с численностью 225 тыс. человек. Пороговое значение для определения «близко»/«далек» для других населенных пунктов выборки — 100 км от административного центра. «Близкие» населенные пункты входят в зону непосредственного экономического влияния центра. Экономика «удаленных» населенных пунктов обладает большей самостоятельностью, уровень и качество жизни в среднем отстает от центра. В выборке небольших городов представлены малые (до 50 тыс.) и средние (от 50 до 100 тыс. жителей).

Использован метод личного формализованного опроса (интервью по анкете). Опрос проводился в апреле-мае 2019 года. Технология реализации выборки: случайно, совершался поквартирный обход. Интер-

вьюеры разъясняли респондентам понятие дистанционной занятости следующим образом: «Дистанционная занятость — это выполнение работы дома, на даче, где угодно, но не в офисе у работодателя. Работа за компьютером или на телефоне, планшете. Возможны встречи, совещания на территории работодателя, но основная работа выполняется не там. Возможна официальная работа на одного работодателя или выполнение заданий различных заказчиков». Анкета авторская, содержит 16 укрупненных вопросов, некоторые из них имеют уточняющие подвопросы, почти все вопросы «закрытого» типа с вариантами ответов. По тематическому признаку вопросы разделены на 5 блоков.

По квотируемым параметрам выдержана структура генеральной совокупности согласно данным официальной статистики населения России. При реализации выборки контролировался так же параметр «наличие опыта дистанционной занятости». По этому параметру официальные данные несовершенны. Перед интервьюерами была поставлена задача обеспечить в составе выборочной совокупности не менее 30% женщин, имеющих опыт дистанционной работы, что даст возможность проведения статистически значимого корреляционного анализа ответов респондентов в зависимости от наличия/отсутствия опыта дистанционной работы (табл. 2).

Таблица 2

Характеристика структуры респондентов

Table 2

Characteristic of the structure of respondents

Квотируемый параметр	Структура респондентов, %	Количество респондентов, человек
Возраст		
15–26 лет	27,1	163
27–49 лет	72,9	438
Итого:	100,0	601
Опыт телеработы		
Да, я в настоящее время работаю дистанционно	16,1	97
Да, опыт есть, хотя сейчас я дистанционно не работаю	15,5	93
У меня нет такого опыта	68,4	411
Итого:	100,0	601

Источник: составлено автором по результатам исследования.

Чаще всего женщины отмечали, что они имеют опыт работы дистанционно в следующих областях: работа на телеопросах (интервьюер, оператор ввода), промоутер; копирайт, набор текстов, переводы, написание дипломов; работа с документами; сетевые продажи (консультанты, распространители); он-лайн консультации, прием звонков; бухгалтерский учет, аудит; дизайн, чертежи; преподавание, репетиторы.

Положительный или отрицательный эффект условий дистанционной занятости на родительско-репродуктивное поведение женщин предлагается определять на основе субъективных оценок женщин. Шкала для оценки состоит из вариантов: «да», «скорее да, чем нет», «нет», «скорее нет, чем да» и «все останется без изменений» (табл. 5, 6). Эффект отсутствует, если 51% и более респондентов отвечают, что в связи с возможностью работать дистанционно в их жизни существенных изменений не произойдет (сумма ответов «нет», «скорее нет, чем да» и «все останется без изменений»). В обратном случае эффект есть, и он сильный, если более 15% респондентов однозначно утвердительно отмечают вероятность качественных изменений при выполнении родительского труда в связи с возможностью работать дистанционно (ответ «да»).

Взаимосвязь условий дистанционной занятости и качества выполнения родительско-репродуктивных и социальных женских ролей

Обобщение ответов женщин, имеющих опыт дистанционной работы, на вопрос «Почему они выбрали (выбирали) работу дистанционно?» показало, что основной причиной является получение дополнительного заработка (37,9%). На втором месте находится осознанный жизненный принцип, связанный с предпочтением свободного (гибкого) графика работы (26,3%), на третьем — подработка во время учебы (17,4%), на четвертом — предпочтение работать дома или в удобном ме-

сте (15,3%). Причину, связанную с декретом и отпуском по уходу за ребенком указали 13,7% (5 ранговое место). Несколько меньше (12,1%), отметили, что нашли только такую работу, другой не было. Корреляционный анализ причин выбора дистанционной работы в зависимости от типа населенного пункта не выявил статистически значимых отклонений. Существенное различие в мотивации выявлено только в зависимости от «возраста» респондентов: 1) более молодые женщины (15–26 лет) выбирали ее в основном для подработки по время учебы (39,7%) и в качестве дополнительного заработка к основной работе (25,9%). Мотив, связанный с рождением ребенка, декретом и отпуском по уходу за ребенком находится на 6 месте (5,2%); 2) в группе женщин постарше (27–49 лет) в рейтинге мотивов на первые две позиции вышли причины дополнительной подработки к основной работе (43,2%) и предпочтения гибкого графика работы (28,0%). Мотив выбора по причине, связанной с декретом и отпуском по уходу за ребенком, более значим, и находится на 3 месте по частоте ответов (17,4%).

Результаты опроса выявили высокий уровень интереса российских женщин к дистанционной занятости (табл. 3). Высокая доля женщин, затруднившихся с ответом на этот вопрос, по нашему мнению, связана с тем, что опыт дистанционной занятости есть у трети респондентов. Еще одной причиной является низкая цифровая грамотность: сервисом e-mail не владеют 23,6% от опрошенных женщин; Skype — 32,9%; облачными сервисами — 64,2%; сервисом «видеоконференции» — 73,9%. Уровень интернет-грамотности значительно ниже среди женщин, проживающих в сельской местности, в небольших городах, и в более старшей возрастной группе. Скорее всего, по этой же причине уровень готовности работать дистанционно значительно выше у более молодых женщин, и тех, которые проживают в административных центрах регионов.

Таблица 3
Уровень готовности российских женщин работать дистанционно

Table 3

Level of readiness of Russian women to work remotely

Ответы на вопрос «Вы хотели бы работать дистанционно?»	Всего		В том числе в зависимости от квотного параметра, %						
			Наличие опыта		Тип населенного пункта			Возраст	
	%	чел.	Есть	Нет	Крупный город	Малый город	Село	15–26 лет	27–49 лет
Да, хотела бы	42,6	256	73,2	28,5	50,5	37,7	39,6	51,5	39,3
Нет, не хотела бы	40,3	242	16,3	51,3	35,1	44,4	40,9	33,1	42,9
Затрудняюсь ответить	17,1	103	10,5	20,2	14,4	18,0	19,5	15,3	17,8
Итого:	100,0	601	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: составлено автором по результатам исследования

Получена интересная картина, описывающая степень важности различных условий труда при выборе места работы, оцен-

ка проводилась по пятибалльной шкале, где 1 балл — совсем не важно, 5 баллов — очень важно (табл. 4).

Таблица 4
Приоритетные условия труда при выборе работы

Table 4

Priority working conditions when choosing a job

Table 4

Перечень оцениваемых условий занятости	Ответ «5 баллов», % от опрошенных	Средний балл
Возможность карьерного роста	47,4	4,5
Возможность больше уделять времени детям, их развитию	43,4	4,0
Не тратить время на дорогу на работу	42,3	4,1
Возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график (утро, день или вечер)	39,1	4,0
Работодатель организует и обслуживает рабочее место	38,8	3,9
Возможность совмещать выполнение работы и домашних дел	38,6	3,9
Четкий, стабильный режим работы	34,1	3,8
Возможность общения с коллегами	27,5	3,7
Работа в коллективе, в команде	25,3	3,7
Стандартный график работы (пятидневка с двумя выходными)	25,0	3,4
Возможность работать вне дома, смена обстановки (с домашней на рабочую, возможность наряжаться)	23,8	3,6
Возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные правила	21,5	3,5
Сменный график работы (например, 2 дня работы через 2 дня отдыха)	10,5	2,8

Источник: составлено автором по результатам исследования

Мотивация женщин направлена на со-
вмещение реализации себя и в карьере,
и в родительстве: более 40% опрошенных
поставили самый высокий балл важности
таким условиям занятости, которые с одной
стороны дают возможность карьерного ро-
ста, с другой — возможность больше уделять
времени детям и их развитию.

Реализуя задачу исследования, женщи-
нам предлагалось оценить, как изменят-
ся отдельные родительские и социальные
аспекты их жизни, если они будут работать
дистанционно. Задавался вопрос: «Как Вы
полагаете, в ситуации, когда вы работаете

дистанционно, тогда ...?». По мнению ре-
спондентов, специфика дистанционных ус-
ловий работы практически никак не отразит-
ся на их собственном здоровье и на здо-
ровье их детей и близких (более 60,0% от
численности опрошенных). Результаты от-
ветов по другим параметрам этого же во-
проса ниже сгруппированы на два блока:
блок, характеризующий взаимосвязь ус-
ловий дистанционной занятости и каче-
ства выполнения родительских функций
(табл. 5) и блок взаимосвязи дистанцион-
ных условий и качества жизни самой жен-
щины (табл. 6).

Таблица 5

**Вероятность изменения качества родительского труда в условиях
дистанционной занятости, в % от количества опрошенных**

Probability of change in the quality of parenting work in a distance
working environment, as a % of the number of respondents

Table 5

Формулировка окончания вопроса «Как Вы полагаете, в ситуации, когда вы работаете дистанционно, тогда ...»	Да	Скорее да, чем нет	Сумма ответов «+»	Скорее нет, чем да	Нет	Сумма ответов «-»	Все останется без изменений
1	2	3	4 = 2+3	5	6	7 = 5+6	8
Появится возможность больше уделять време- ни развитию и обуче- нию детей	18,5	24,9	43,4	9,5	9,0	18,5	22,8
Вы станете чаще ходить с детьми в театр, на концерты, выставки и другие культурные мероприятия	12,8	23,8	36,6	12,8	12,6	25,4	25,3
Дома станет уютнее, чище	15,5	21,1	36,6	7,2	6,7	13,9	41,1
Питание в семье станет более здоровым и по- лезным	12,5	19,3	31,8	8,3	8,0	16,3	42,9
В среднем (рассчитано среднеарифметическое по указанным вопро- сам)	14,8	22,3	37,1	9,5	9,1	18,5	33,0

Источник: составлено автором по результатам исследования

Полученная информация подтверждает
положительное влияние дистанционной за-
нятости на качество выполнения родите-
льских функций. В первую очередь, по мнению
женщин, возможность работать удаленно
поможет им больше времени уделять своим
детям в плане развития и обучения, во-вто-

рых, появится возможность проводить вре-
мя с детьми, посещая различные культур-
но-развлекательные мероприятия. На быто-
вой стороне родительства (обеспечение чи-
стоты в доме, порядка, приготовление еды)
возможность работать дистанционно отразит-
ся положительно, но в меньшей степени.

Таблица 6

Вероятность изменения качества жизни женщин в условиях дистанционной занятости, в% от количества опрошенных

Table 6

Likelihood of change in the quality of life for women in remote employment, as a% of the number of respondents

Формулировка окончания вопроса «Как Вы полагаете, в ситуации, когда вы работаете дистанционно ...»	Да	Скорее да, чем нет	Сумма ответов «+»	Скорее нет, чем да	Нет	Сумма ответов «-»	Все останется без изменений
1	2	3	4 = 2+3	5	6	7= 5+6	8
У Вас появится больше времени на себя, отдых и общение с друзьями	20,5	30	50,5	14,3	5,0	19,3	22,1
У Вас появится больше времени на Вашу общественную, культурную и духовную жизнь	16,8	27,6	44,4	14,0	6,7	20,7	27,6
Появится возможность получить образование (более высокое или другое)	10,5	16,1	26,6	8,3	20,8	29,1	33,4
В среднем (рассчитано среднеарифметическое значение по указанным вопросам)	15,9	24,6	40,5	12,2	10,8	23,0	27,7

Источник: составлено автором по результатам исследования

На качество жизни женщин условия дистанционной занятости отражаются тоже положительным образом. Сумма ответов «Да» и ответов «Скорее да, чем нет» в среднем по данному блоку составила 40,5%. Сопоставление ответов по двум блокам показывает, что в большей степени выгоды от работы дистанционно получит сама женщина: 50,5% женщин указали, что, скорее всего у них появится время для себя, отдыха и общения с друзьями. Заниматься собственным образовательным развитием женщины заинтересованы в меньшей степени, эффект дистанционных условий работы здесь минимален.

Проверка гипотезы, предполагающей, что предоставление женщинам возможности работать дистанционно, может мотивировать их родить еще одного ребенка дала следующие результаты. На прямой вопрос чаще всего женщины отвечали «Нет», ситуация работы дистанционно не мотивировала бы принять решение родить ребенка (еще одного ребенка) (табл. 7). 37,6% от опрошенных женщин ответили на данный вопрос от-

рицательно, 11,3% склоняются к тому, что они бы, скорее всего не решились бы родить ребенка (еще одного ребенка), если бы они работали дистанционно. Наибольшая частота отрицательных ответов зафиксирована в сегменте женщин от 27 до 49 лет и в сельской местности. Тем не менее, отрицательных ответов получено меньше, чем 50%. Определенное влияние на репродуктивную активность все-таки прослеживается.

Суммарно положительные ответы составляют почти треть — 28,4%: 15,8% однозначно утвердительных ответов и 12,6% ответов «скорее да, чем нет». Женщины, с опытом дистанционной работы, чаще отмечают положительную связь между возможностью работать дистанционно и решением родить ребенка. Среди них решились бы родить при условии дистанционной занятости уже 17,9% респондентов, а в группе женщин, находящихся в возрасте 15–26 лет уровень однозначно положительных ответов составил 22,1%.

Таким образом, возможность работать дистанционно оказывает стимулирующее

Таблица 7

Вероятность изменений репродуктивной активности
в условиях дистанционной занятости

Table 7

Probability of changes in the reproductive activity in remote employment

Ответы на вопрос	Всего ответы		Структура ответов в зависимости от кватного параметра, %						
			Наличие опыта		Тип населенного пункта			Возраст	
	%	чел.	Есть	Нет	Адм.-ый центр	Малый город	Село	15–26 лет	27–49 лет
Вопрос «Как Вы полагаете, в ситуации, когда Вы работаете дистанционно, Вы решились бы родить ребенка (еще одного ребенка)?»									
Да	15,8	95	17,9	14,8	13,9	19,2	13,0	22,1	13,5
Скорее да, чем нет	12,6	76	11,1	13,4	12,0	13,4	12,3	16,0	11,4
Скорее нет, чем да	11,3	68	14,7	9,7	12,0	14,2	5,8	8,0	12,6
Нет	37,6	226	34,2	39,2	33,2	31,8	52,6	17,8	45,0
Затрудняюсь ответить	22,6	136	22,1	22,9	28,8	21,3	16,2	36,2	17,6
Итого	100,0	601	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: составлено автором по результатам исследования

влияние на принятие женщинами решения родить ребенка, увеличивает вероятность рождения большего количества детей: минимум у 15% процентов женщин, максимум — у 28%. Молодые женщины и женщины, владеющие информационно-коммуникационными технологиями, гораздо чаще отмечают, что дистанционная занятость создает благоприятные условия для принятия положительного решения о рождении большего количества детей.

Выводы

Результаты исследования подтвердили популярность для России модели женщины-работницы. При выборе места работы женщины в первую очередь обращают внимание на возможность построить успешную карьеру. Однако карьерная мотивация не «заглушает» потребность реализации материнства и родительства. Для женщин наиболее подходящими являются гибкие условия занятости. В рейтинге наиболее привлекательных условий труда при выборе места работы являются следующие параметры: возможность больше уделять времени детям, их развитию; возможность не тратить

время на дорогу на работу; возможность самостоятельно планировать время работы, свободный график. На момент опроса было выявлено противоречие между востребованностью у женщин гибких условий занятости и реальными условиями, которые сложились на российском рынке труда. В 2019 г., до объявления пандемии и стремительного освоения дистанционных коммуникаций и технологий, преобладала стандартная занятость со строгим регламентом времени и места выполнения работы.

В настоящее время появилась возможность проверки степени совпадения представлений женщин о дистанционной работе и реальным опытом, полученным во время пандемии. Практика экстренного перевода части сотрудников на дистанционную работу ярко проявила ряд проблем. В первую очередь — это проблема «стирания» границ между работой и жизнью; проблема условий труда, связанная со сложностью организовать труд и быт одновременно на одном пространстве. Целесообразно повторить опрос с другим подходом к формированию выборки. Обеспечить представленность в выборке категории женщин, которые получили опыт дистанционной работы

в связи с введением мероприятий по предотвращению распространения COVID-19.

Результаты исследования показали высокий уровень желания работать дистанционно (42,6%). Наибольший интерес к дистанционной работе отмечается среди женщин уже имеющих подобный опыт (73,2%); в группе женщин, проживающих в больших городах (административных центрах регионов с численностью населения от 200 до 1600 тыс. человек), он составил 50,5%; у женщин более молодого возраста, обладающими наиболее высоким уровнем цифровой интернет-грамотности он тоже высок — 51,5%.

Дистанционный формат занятости для российских женщин потенциально привлекателен и эффективен с точки зрения открывающихся возможностей для выполнения родительских функций. Наиболее часто женщины указывали, что в ситуации дистанционной занятости, у них появилось бы

больше времени на развитие и обучение детей, посещение с ними культурно-развлекательных мероприятий, а также на реализацию собственных потребностей в отдыхе, развлечениях и общественной жизни.

Возможность работать дистанционно увеличивает вероятность рождения большего количества детей минимум у 15% женщин фертильного возраста, максимум — у 28%. Учитывая текущие процессы цифровизации и роботизации, естественного омоложения трудовых ресурсов, повышения цифровой грамотности можно предположить, что дальнейшее распространение дистанционных социально-трудовых отношений отразится на репродуктивном поведении женщин. Распространение дистанционной занятости, возможно, будет способствовать формированию нового стиля жизни, новых ценностей и установок на количество детей.

Литература и Интернет-источники

1. **Архангельский, В. Н.** Рождаемость у женщин с разным уровнем образования: текущее состояние и прогнозные сценарии / В. Н. Архангельский, Ю. В. Зинькина, С. Г. Шульгин // *Народонаселение*. — 2019. — Т. 22. — № 1. — С. 21–39. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00002.
2. **Chung, H.** Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking / H. Chung, M. van der Horst // *Human relations*. — 2018. — No. 71(1). — P. 47–72.
3. **Stavrou, E.** Flexible Work Arrangements and Intentions of Unemployed Women in Cyprus: A Planned Behaviour Model / E. Stavrou, Ch. Ierodiakonou // *British journal of management*. — 2011. — No. 22(1). — P. 150–172.
4. **Пишняк, А. И.** Занятость российских женщин после рождения детей: стимулы и барьеры / А. И. Пишняк, Е. В. Надеждина // *Журнал исследований социальной политики*. — 2020. — Т. 18. — № 2. — С. 221–238. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238.
5. **Стребков, Д. О.** Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров) / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина. — Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. — 226 с. ISBN 978-5-7598-1336-1.
6. **Pesha, A.** Remote Employment Patterns and Typically «Female» Occupations in The Conditions of Global Labour Market Transformations / A. Pesha, N. Tonkikh, T. Markova // 34th International-Business-Information-Management-Association (IBIMA) Conference: Madrid, 2019. — P. 2972–2982.
7. **Багирова, А. П.** Мотивация родительского труда и регулирование установок на родительство населения Уральского региона / А. П. Багирова, О. М. Шубат, А. И. Ворошилова [и др.]. — Екатеринбург : Урал. ун-т, 2014. — 271 с. ISBN 978-5-7996-1294-8.
8. **Тонких, Н. В.** Дистанционная женская занятость: специфика, проблемы и новые возможности / Н. В. Тонких, О. А. Коропец, И. А. Кулькова [и др.]. — Екатеринбург : ЮНИКА, 2018. — 211 с. ISBN 978-5-6041218-8-7.

Сведения об авторе:

Тонких Наталья Владимировна, к.э.н., доцент, зав. кафедрой экономики труда и управления персоналом, Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия.

Контактная информация: tonkihvn@usue.ru, ORCID: 0000-0003-2957-7607; Researcher ID Web of Science: 0-9705-2018; Scopus Author ID: 57216647690; РИНЦ Author ID: 7756-5209.

DOI: 10.19181/population.2021.24.3.8

DISTANCE EMPLOYMENT AND PARENTHOOD: WOMEN'S OPINIONS

Natalia V. Tonkikh

*Ural State University of Economics
(62 8-Marta str., Ekaterinburg, Russian Federation, 620144)*

E-mail: tonkihvn@usue.ru

For citation:

Tonkikh N.V. Distance employment and parenthood: women's opinions. *Narodonaselenie* [Population]. 2021. Vol. 24. No. 3. P. 92-104. DOI: 10.19181/population.2021.24.3.8. (in Russ.)

Abstract. *The article examines the relationship between two processes: development of distance employment and changes in women's parenting and reproductive behavior. The hypothesis of social effectiveness of the distance format of paid work for women was tested. It was hypothesized that the distance format allows women to perform parenting and social functions more successfully, that the opportunity to work remotely might influence a woman's positive decision to have more children. The empirical basis was formed on the data from a survey of Russian women of fertile age, conducted in May-June 2019. The sample is quota-based, including control by settlement types (megalopolis, city, village), and all Federal Districts of Russia are covered. The article contains descriptive statistics structurally describing the obtained results. A high level of women's readiness to work remotely was revealed. The motivation to telecommuting was higher among respondents who had similar work experience, as well as among women in younger age groups and living in megalopolises. Women's subjective perceptions of the qualitative changes that can occur in connection with the possibility of working remotely are summarized. On the whole, positive effects on parenting and social aspects of women's lives are found to prevail: more time will be available for child development and education; the frequency of visits to cultural and entertainment events with children will increase; the quality of home meals and everyday life will improve. The descriptive evidence confirms the relationship between telecommuting and women's reproductive behavior. The availability of telecommuting can be considered within the system of factors stimulating fertility.*

Keywords: *distant female employment, parenthood, reproductive behavior, combining work and motherhood, work-life balance.*

References and Internet sources

1. Arkhangelsky V.N., Zinkina Yu. V., Shulgin S.G. Rozhdaemost' u zhenshchin s raznym urovnem obrazovaniya: tekushcheje sostoyaniye i prognoznnye scenarii [Fertility differentiation according to female education levels: current situation and forecast scenarios]. *Narodonaselenie [Population]*. 2019. Vol. 22. No. 1. P. 21–39. DOI: 10.24411/1561-7785-2019-00002. (in Russ)
2. Chung H., van der Horst M. Women's employment patterns after childbirth and the perceived access to and use of flexitime and teleworking. *Human Relations*. 2018. No. 71(1). P. 47–72.
3. Stavrou E., Ierodiakonou Ch. Flexible work arrangements and intentions of unemployed women in Cyprus: a planned behaviour Model. *British Journal of Management*. 2011. No. 22(1). P. 150–172.
4. Pishnyak A.I., Nadezhkina E.V. Zanyatost' rossijskih zhenshchin posle rozhdeniya detej: stimuly i bar'ery [Employment of Russian women after the birth of children: incentives and barriers]. *Zhurnal issledovanij sotsial'noj politiki [Journal of Social Policy Research]*. 2020. Vol. No. 2. P. 221–238. DOI: 10.17323/727-0634-2020-18-2-221-238. (in Russ)
5. Strebkov D.O., Shevchuk A.V., Spirina M.O. Razvitije russkoyazychnogo rynka udalenoj raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov) [Development of the Russian-Language Market of Remote Work, 2009–2014 (based on the results of the Census of Freelancers)]. Moscow. Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki [Publishing House of the Higher School of Economics]. 2015. 226 p. ISBN 978-5-7598-1336-1. (in Russ)
6. Pesha A., Tonkikh N., Markova T. Remote employment patterns and typically «female» occupations in the conditions of global labour market transformations. *34th International-Business-Information-Management-Association (IBIMA) Conference*. Madrid. Spain. 2019. P. 2972–2982.
7. Bagirova A.P. et al. Motivatsiya roditel'skogo truda i regulirovaniye ustanovok na roditel'stvo naseleniya Ural'skogo regiona [Motivation of parental work and regulation of attitudes towards parenthood of the population of the Ural region]. Ekaterinburg. Ural. un-t [Ural University Publishing House]. 2014. 271 p. ISBN 978-5-7996-1294-8. (in Russ)
8. Tonkih N.V., Koropets O. A., Kulkova I.A. et al. Distantcionnaya zhenskaya zanyatost': spetsifika, problemy i novyye vozmozhnosti [Distance Female Employment: Specifics, Problems and New Opportunities]. Ekaterinburg. YuNIKA. 2018. 211p. ISBN 978-5-6041218-8-7. (in Russ)

Information about the author:

Tonkikh Natalia Vladimirovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Head of Department, Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation.

Contact infomation: tonkihnv@usue.ru, ORCID: 0000-0003-2957-7607 Researcher ID Web of Science: O-9705-2018; Scopus Author ID: 57216647690; Elibrary Author ID: 7756-5209.

Статья поступила в редакцию 16.07.2021, одобрена 30.08.2021, опубликована 30.09.2021.