

НОВЫЕ ТЕКСТЫ

Н. В. Тонких, А. В. Швецова, А. В. Вербенская

Субъективные оценки влияния дистанционного формата работы на трудовую, личную и семейную жизнь мужчин¹

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

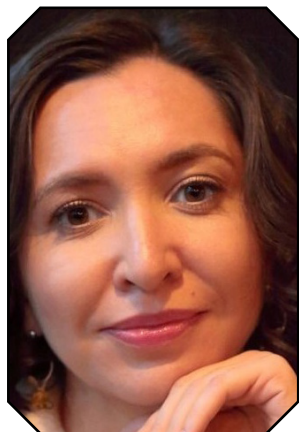
Email: tonkihnv@usue.ru

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

Дистанционная занятость прошла процесс когнитивной и социальной нормализации, изменив статус с чрезвычайного и вызванного пандемией обстоятельства на элемент повседневной реальности, удобный формат гибкой работы. Основная цель исследования — оценка воздействия дистанционной занятости на различные аспекты жизни мужчин, сделанная на основе расчёта индексов интегральной тональности, характеризующих положительные, нейтральные либо отрицательные изменения в ключевых сферах жизнедеятельности. В качестве эмпирической базы использованы данные опроса мужчин, проведённого в 2023 г. методом онлайн-анкетирования с использованием внутренних корпоративных электронных сервисов крупных предприятий. В выборку вошли респонденты из шести федеральных округов (N = 314) в возрасте 18–60 лет, имеющие опыт дистанционной занятости. Методология и методический подход аналогичны проведённому в 2022 г. исследованию по изучению влияния дистанционной занятости на различные аспекты жизни женщин (N = 589). Результаты показали, что дистанционный формат работы положительно влияет на большинство параметров трудовой, семейно-родительской и личной жизни мужчин. Наиболее высокие положительные значения интегрального индекса отмечаются в оценках мужчинами изменений в сферах «отдых и общение с друзьями», «культурная и общественная жизнь», «образование и развитие детей». Папы детей младше 14 лет значимо чаще дают положительные оценки дистанционному формату работы, который также более положительно воспринимают молодые мужчины до 35 лет. Сравнение оценок мужчин и женщин показало, что последние оценивают влияние дистанционной работы более критично. Женщины рассматривают переход на дистант как возможность больше уделять времени организации быта, тогда как мужчины чаще видят возможность увеличить время на отдых и общение.

Ключевые слова: дистанционная занятость; удалённая работа; мужчины; отцовство; трудовые отношения; семья.

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке РФФ в рамках научного проекта № 22-18-00614-П «Исследование влияния цифровой занятости на рождаемость и родительское благополучие» (<https://rscf.ru/project/22-18-00614/>).



ШВЕЦОВА Анастасия Владимировна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Уральского федерального университета имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. Адрес: 620014, Россия, Екатеринбург, пр. Ленина, д. 51.

Email: shvetsovaav@mail.ru

Введение

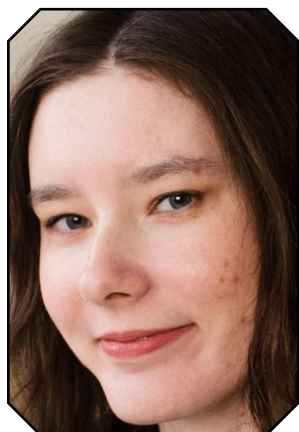
Последствия форс-мажорного перехода на дистанционную занятость в пандемию можно рассматривать с точки зрения деструктуризации стандартных трудовых отношений, а также влияния на привычный ритм и качество жизни людей. Практики балансирования между бытом и работой — популярная тема в женском сегменте гендерной социологии. Российские женщины значимо чаще берут на себя выполнение повседневной домашней работы, основную нагрузку по уходу за детьми и воспитанию [Радаев, Барсукова 2000; Швецова, Симонова 2024], что закономерно стимулирует научный интерес к механизмам, стратегиям и последствиям двойной занятости. Вместе с тем в социальном пространстве наблюдается трансформация гендерного ландшафта [Силласте 2019]. На изменения в структурах семьи влияют ряд факторов, в том числе экономическая глобализация и новые политические идеи национальной социальной политики. Трансформационные процессы в условиях интенсивного технологического и цифрового развития актуализируют задачу осмысления того, как российские мужчины балансируют между домом и работой.

Важно отметить глубинный характер изменений, происходящих в жизни современных мужчин. Во-первых, они перестали быть единственными добытчиками, что в той или иной мере влечёт пересмотр внутрисемейных функций в сторону паритетного участия в традиционно «женских» делах — приготовлении пищи, обеспечении чистоты и комфорта жилья². Во-вторых, происходит активное вовлечение отцов в воспитание детей и практики ухода за ними. Вовлечённое отцовство (оно же «новое», или «современное», отцовство [Шевченко 2018; Рождественская 2020]) представляет собой уникальный социальный и исследовательский феномен, в центре которого идея возникновения привязанности к ребёнку и тесной эмоциональной связи с ним в результате увеличения времени и усилий, затрачиваемых на его развитие. В-третьих, внедрение цифровых технологий и вынужденный переход к дистанционным форматам занятости в пандемию скорректировали топологию мужской повседневности, ограничив пространственные рамки размерами собственной квартиры. Анализ точек пересечения указанных тенденций полезен для понимания качественных аспектов жизни современных российских мужчин в разрезе влияния на них дистанционных форм занятости.

Данная статья является продолжением исследовательского проекта, направленного на изучение влияния дистанционной работы на качество жизни женщин³, и призвана расширить объяснительный потенциал предлагаемой теории путём включения гендерных сравнительных оценок. Опираясь на

² Несмотря на указанную тенденцию в структуре суточного фонда времени, затраты времени матерей на внутрисемейные обязанности почти в три раза превышают отцовский вклад. Данные рассчитаны на основе итогов Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением за 2019 г. (источник: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond19/index.html).

³ Первые исследования изменений качества жизни женщин проводились в рамках проекта РФФИ № 18-010-00774 «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства».



ВЕРБЕНСКАЯ Алена Валерьевна —

ассистент кафедры экономики труда и управления персоналом, специалист Управления наукометрии, научно-исследовательской работы и рейтингов Уральского государственного экономического университета. Адрес: 620144, Россия, Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной Воли, д. 62/45.

Email: a.v.verbenskaya1@usue.ru

полученные ранее данные, мы полагаем, что, несмотря на значительные оговорки, удалённая занятость⁴ преимущественно положительно повлияла на трудовую, личную, семейную жизнь российских женщин за счёт более гибких условий труда, экономии времени на дорогу и возможности встраивать рабочие процессы в повседневность (в отличие от традиционной занятости, при которой эти сферы жизни разделены в пространственной и временной плоскостях), причём глубина и направление влияния различных факторов дистанционной занятости варьируются в зависимости от возраста респондентов и наличия детей [Тонких 2023]. Однако гендерная дифференциация, характерная для частной жизни россиян, и сегментация рынка труда позволяют предположить, что в оценках мужчин изменения параметров качества жизни в связи с переходом на дистант будут смещены относительно женских суждений.

Основной целью исследования является оценка влияния дистанционной занятости на различные аспекты жизни российских мужчин, проведённая на основе расчёта индексов интегральной тональности⁵, характеризующих положительные, нейтральные либо отрицательные изменения, происходящие в ключевых сферах жизнедеятельности. Особое исследовательское внимание уделено возможностям трансформации структуры отцовских практик в условиях гибких форматов занятости.

За методологическую основу исследования принята теория социального конструирования гендера, согласно которой дифференциация семейных и профессиональных ролей по признаку пола является следствием социально-культурной интерпретации биологических (в первую очередь репродуктивных) особенностей, легитимных в данном обществе [West, Zimmerman 1987; Кон 2010]. Следовательно, трансформация мужских практик и стилей жизни под влиянием дистанционной занятости происходит в определённых культурных рамках, предполагающих соответствие не столько объективным условиям существования, сколько нормативным моделям мужественности, доминирующим в социальном пространстве.

Гипотеза исследования заключается в том, что добровольный (постпандемийный) переход к дистанционным форматам занятости имеет положительные субъективные оценки относительно трудовой, личной и семейной жизни мужчин. Кроме того, мы предполагаем, что такой формат занятости не оказывает существенного влияния на жизнь большинства российских мужчин в том, что касается инвестирования времени в выполнение семейных и родительских обязанностей, в силу диспропорциональности нормативного гендерного контракта. Опираясь на концепцию Е. Здравомысловой и А. Тёмкиной, мы понимаем под гендерным контрактом контекстуально обусловленные, иерархически структурированные образцы взаимодействия полов [Здравомыслова, Тёмкина 2000; Тёмкина, Роткирх 2002]. Клас-

⁴ Здесь и далее понятия «дистанционная занятость» и «удалённая занятость», согласно логике статьи 312.1 Трудового кодекса РФ, используются как синонимы.

⁵ Под тональностью мы понимаем положительные, нейтральные или отрицательные оценки, данные мужчинами изменениям, касающимся качества жизни в условиях дистанционной занятости по сравнению с офисным форматом работы.

сическими гендерными контрактами являются контракт «домохозяйка» для женщины и «кормилец», спонсор жизни для мужчины, которые в теории вытесняются контрактом «равный статус». Вместе с тем исследователи отмечают противоречивость и нелинейность этого процесса. В условиях роста дистанционной занятости и гибких форм труда нормативный гендерный контракт демонстрирует ригидность и остаётся диспропорциональным.

Обзор научных исследований дистанционной занятости

Всплеск научного интереса к проблематике дистанционной занятости закономерно вызван эффектом пандемии COVID-19, однако первые исследования на эту тему были опубликованы более 40 лет назад⁶ [Nilles 1975; Bailyn 1988; Baruch, Nicholson 1997; Скавитин 2004]. Несмотря на колоссальный объём исследований (Google Scholar предлагает более 5 млн статей по тегу *remote work* — удалённая работа), влияние этой формы работы на глобальный рынок труда и на качество жизни людей остаётся не до конца осмысленным, что убедительно обнаруживается при анализе и попытке сопоставления разных, порой диаметрально противоположенных, исследовательских позиций и выводов. Как справедливо отмечают исследователи, на сегодняшний день учёным удалось договориться лишь по нескольким вопросам: (1) удалённая работа, как правило, является экономически эффективной для компаний, однако реальная эффективность во многом зависит от адекватности организационно-управленческого механизма специфике дистанционного труда; (2) удалённая работа для части сотрудников связана с бытовыми трудностями в организации домашнего рабочего пространства, требует высокой степени самоорганизации и подходит не всем; (3) в науке отсутствует целостное понимание того, как обеспечить достаточную вероятность успешности удалённой работы [Grawitch et al. 2024].

Гендерная оптика занимает одну из лидирующих позиций в исследованиях дистанционной занятости [Kim et al. 2020; Petts, Carlson, Pepin 2021; Lyttelton, Zang, Musick 2022], часто отражая статичные представления о дихотомической структуре ролевых моделей, при которых мужчины позиционируются как кормильцы, выполняющие внутрисемейные функции по остаточному, так сказать, принципу и в свободное от работы время. Сравнивая результаты воздействия удалённой занятости на мужчин и женщин, можно констатировать значительный разброс данных в зависимости от гендерной политики конкретного государства, семейного статуса, образовательного и профессионального уровня респондентов. Европейский дискурс обращён к проблемам интерсекциональности; исследователи часто ставят своей целью обнаружение латентных механизмов воспроизводства гендерного и социального неравенства, чтобы показать тем самым повышенную уязвимость перед рисками удалённой работы одних групп и преимущества других. Например, в условиях дистанта семейные женщины чаще чувствуют себя перегруженными и истощёнными (особенно в период карантина, когда детские учреждения также переводились на дистант [Yerkes et al. 2020]), усугубляются проблемы неравномерности ресурсов, затрачиваемых на вторичный уход за детьми [Biehl, Hayter, Hil 2024], однако для высококвалифицированных специалистов это отличие нивелируется, женщины и мужчины отмечают преимущества более здорового образа жизни, а также возможность работать в собственном графике без цейтнота [Miron et al. 2021; Raišienė et al. 2020].

При изучении последствий вынужденного перехода на дистант в Латинской Америке исследователи пришли к выводу, что удалённый формат во время пандемии увеличивает стресс (особенно остро — для мужчин), снижает баланс между работой и личной жизнью и удовлетворённость работой, но при этом повышает производительность труда и вовлечённость [Sandoval-Reyes, Idrovo-Carlier, Duque-

⁶ Идея удалённой занятости как эффективного экономического решения появилась в США в начале 1970-х гг. Директор по междисциплинарным исследованиям Университета Южной Калифорнии Джек Ниллес, руководствуясь также мыслью об экологической безопасности городов, предложил концепцию удалённой работы с использованием телефонии (*telecommuting*); см. подробнее: <https://www.lawrence.edu/articles/lu-alum-jack-nilles-father-telecommuting>

Oliva 2021]. Схожие эффекты обнаружены и в данных других исследовательских проектов; в частности, было установлено, что мужчины и женщины по-разному используют возможности гибкого графика работы, это приводит к разным результатам как в области баланса между работой и личной жизнью, так и в интенсификации работы [Rodríguez-Modroño, López-Igual 2021]. В целом мужчины в большей степени используют гибкость графика для инициатив в рабочей сфере, а женщины — для совмещения семейных и профессиональных задач [Lott, Wöhrmann 2023], причём присутствие детей дома отрицательно влияет на производительность труда как для женщин, так и для мужчин [Felstead, Reuschke 2021]. Данные также указывают на то, что переход к удалённым форматам занятости не только не нивелирует, но даже расширяет гендерные диспропорции, обнажая слабость поддержки семей со стороны работодателей и учреждений по уходу за детьми [Dunatchik et al. 2021], хотя появляются и основания для осторожного оптимизма, связанные в первую очередь с ростом возможностей для вовлечённого отцовства.

Стоит отметить, что фокусировка на качестве жизни мужчин в контексте перехода на удалённую занятость является достаточно редкой в научных проектах. Чаще исследователей интересуют эффективность труда мужчин и их способность адаптироваться к новым условиям работы, а также возможности более активного включения отцов в практики воспитания в условиях «домашнего кабинета» (*home office*)⁷. Например исследователи выявили следующие негативные факторы, влияющие на мужскую профессиональную продуктивность [Raišienė et al. 2020]: отвлечение внимания на других членов домохозяйства при удалённой работе, сомнения в оценке руководителя, карьерные ограничения из-за снижения возможностей продемонстрировать результаты работы, информационная перегрузка, трудоёмкая асинхронная коммуникация, напряжённость из-за распределения внимания между рабочими задачами и интенсивной коммуникацией, трудности с определением начала и окончания нескольких одновременно выполняемых задач.

Актуальные в мировой практике исследования на пересечении отцовства и занятости имеют как минимум четыре направления: (1) трудности выполнения отцовской роли работающими отцами в связи со значительными временными затратами, связанными с профессиональной деятельностью; (2) интерпретация маскулинности в отношении отцовства через призму мужской гегемонии; (3) вовлечённое отцовство и проблема несоответствия между желаниями отцов заниматься своими детьми и ограничениями, имеющимися на практике; (4) интерсекциональность отцовства и многомерность личных и контекстуальных характеристик [Gatrell, Ladge, Powell 2022]. Многие исследователи также солидарны в том, что существует проблема структурного обесценивания отцовства, когда работодатели и социум в целом искусственно ограничивают включённость мужчин в отцовские практики через управленческие (предпочитая материнский декрет отцовскому) и идеологические (мужская нормативность определяется через соответствие нормам антиженственности) рычаги [Murgia, Poggio 2013; Humberd, Ladge, Harrington 2015; Bagirova, Blednova, Neshataev 2024].

По данным ВЦИОМа, в 2022 г. порядка 10% мужчин в России работали дистанционно [ВЦИОМ 2022], однако изменения, неизбежно произошедшие в структуре повседневности, до сих пор не осмыслены учёными. Российские исследования взаимосвязи качества жизни людей и перехода к дистанционным форматам занятости единичны [Ерицян et al. 2021; Тонких 2023], причём нам не удалось обнаружить ни одного, где объектом выступали бы мужчины, что делает данную работу, по сути, уникальной.

⁷ Термин «домашний кабинет» в контексте исследований, связанных с дистанционной занятостью, отличается от традиционного представления кабинета как специально оборудованной для работы комнаты в квартире или доме. Под домашним кабинетом понимается функциональное пространство или место для работы. В социологических исследованиях данный термин применяют для анализа изменений в организации труда и границ между работой и личной жизнью, особенно в связи с цифровизацией и удалённой работой. Например, изучение новых форматов рабочего пространства и их влияния на семейную и профессиональную роли проводится в ряде трудов, посвящённых социальным и гендерным аспектам дистанционной работы. Исследования подчёркивают, что домашний кабинет стал важным элементом для сохранения профессиональной идентичности в условиях работы из дома; см. подробнее: [Rampasso et al. 2022].

Методика и процедура исследования

Как было отмечено выше, данная работа является продолжением исследовательского проекта, посвящённого изучению влияния дистанционной занятости на различные аспекты жизни женщин. Следовательно, она имеет общую методологическую и методическую основу с предыдущим проектом. Инструментарий, использованный в исследовании женской выборки, был разработан в 2018 г.⁸ Это был период, предшествовавший пандемии COVID-19; в России наблюдался начальный этап распространения дистанционной занятости на рынке труда, а также начальные шаги в разработке методик её исследования и методик статистического учёта её масштабов. Библиографический анализ как зарубежных, так и отечественных источников на тот момент не выявил готового инструментария, который можно было бы использовать для решения поставленных задач. В связи с этим опросник был разработан специально для нужд проекта; теоретическое обоснование формулировок вопросов представлено в главе 4 монографии «Дистанционная женская занятость в контексте института родительства» (см.: [Тонких 2019: 113–137]). Поскольку аналогичные проекты отсутствовали, оценка валидности проводилась исключительно по содержанию. Инструментарий продемонстрировал свою эффективность и позволяет выявить изменения в основных сферах жизни в результате перехода на удалённую работу. В настоящем исследовании, ориентированном на мужскую выборку, формулировки вопросов были адаптированы с учётом специфики целевой аудитории; при этом соблюдено условие сохранения смыслового содержания вопросов, что обеспечило возможность проведения сравнительной оценки мнений мужчин и женщин.

В качестве основной эмпирической базы мы используем данные опроса российских мужчин, получивших свой первый опыт дистанционной работы в пандемию ($N = 314$). Опрос проводился путём онлайн-анкетирования с использованием структурированного опросника (платформа Yandex Forms). Целевая группа — мужчины в возрасте 18–60 лет, имеющие опыт дистанционной работы (см. табл. 1).

Таблица 1

Характеристика реализованной выборки, %, $N = 314$

Группы респондентов	Доля респондентов, %
Возраст (полных лет)	
18–26	37
27–35	26
36–49	28
50 и старше	5
Нет ответа	4
Образование	
Высшее	54
Среднее профессиональное	27
Среднее полное	13
Основное среднее	6
Наличие детей	
Нет детей	57

⁸ Анкета 2018 г. разрабатывалась коллективно членами кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского государственного экономического университета в рамках научного проекта РФФИ № 18-010-00774 под руководством канд. экон. наук Н. В. Тонких при участии д-ра экон. наук И. А. Кульковой, канд. экон. наук М. И. Плutowой, канд. экон. наук Т. А. Камаровой, канд. психол. наук О. А. Коропец, канд. экон. наук А. С. Мельниковой, канд. экон. наук Е. Е. Лагутиной, канд. экон. наук А. В. Пеша.

Таблица 1. Окончание

Группы респондентов	Доля респондентов, %
Один ребёнок	20
Два ребёнка	15
Три ребёнка и более	3
Нет ответа	5
Семейный статус	
Не женат	43
Женат, но с женой вместе не живёт	1
Сожительство (незарегистрированный брак)	11
Официальный брак	42
Нет ответа	3

Поскольку нет точных данных о количестве и структуре дистанционных работников, мы опирались на наиболее свежую информацию (см.: [ВЦИОМ 2022]) и стремились обеспечить примерную представленность генеральной совокупности в выборке, основную часть которой составили мужчины в возрасте до 35 лет (суммарная доля порядка 63%), более половины опрошенных состоят в браке (официальном или фактическом), 38,5% имеют детей, более половины респондентов имеют высшее образование.

Рекрутинг респондентов осуществлялся через рассылку, организованную службами управления персоналом крупных организаций, которые сотрудничают с Уральским государственным экономическим университетом. В исследовании приняли участие семь коммерческих организаций, обладающих сетевой, холдинговой или филиальной структурой и территорией присутствия бизнеса в различных субъектах Российской Федерации. К числу этих организаций относятся металлургические и машиностроительные предприятия, а также компании из сектора ритейла, финансов и телекоммуникаций. Онлайн-опросник распространялся через внутренние корпоративные информационно-коммуникационные сервисы. География респондентов охватывает Центральный, Северо-Западный, Приволжский, Южный, Уральский и Сибирский федеральные округа. Наибольший отклик был получен в Уральском федеральном округе, на который пришлось 80% от общего числа респондентов; по остальным округам представленность составила по 4%. Респонденты по типам населённых пунктов распределились следующим образом: мегаполисы (административные центры регионов) составляют 41%; города — 47%; сёла — 12%. Выборка имеет ограничения, связанные с однородностью и стихийностью формирования, однако её ограничения сопоставимы с женской выборкой, что позволяет осуществлять корректное сравнение мужских и женских оценок. Следует отметить, что при сравнении с опросом женщин, проведённым в 2022 г. по аналогичной технологии рекрутирования [Тонких 2023], мужчины откликались на приглашение к участию в исследовании значительно реже.

Для целей данного исследования выборка условно разделена по следующим основаниям:

- возраст респондента: мужчины до 35 лет⁹ и старше 35 лет;
- наличие детей: мужчины, воспитывающие детей до 14 лет; мужчины, воспитывающие детей старше 14 лет, и мужчины, не имеющие детей¹⁰.

⁹ Согласно Федеральному закону от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодёжной политике в Российской Федерации», молодёжь — это социально-демографическая группа лиц в возрасте 14–35 лет (включительно).

¹⁰ Мужчины, имеющие детей старше 14 лет, объединены с бездетными на том основании, что в общей структуре времени доля отводимого на уход за ребёнком времени, скорее всего, минимальна. См. данные итогов Выборочного наблюдения

Анкета включает блоки вопросов о возможном влиянии удалённого формата занятости на различные аспекты качества трудовой, семейно-родительской и личной жизни респондентов (см. табл. 2).

Таблица 2

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

Сфера жизни	Формулировка пунктов вопроса	Шкала
Трудовая	1. В связи с переходом на удалённую работу Ваш доход...	Увеличивается Не меняется Снижается Затрудняюсь ответить
	2. В связи с переходом на удалённую работу у Вас появилась возможность получить образование (более высокое или другое)?	Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Всё останется без изменений Затрудняюсь ответить
Семейно-родительская	3. В связи с переходом на удалённую работу здоровье Ваших детей и близких...	Улучшается Не меняется Ухудшается Затрудняюсь ответить
	4. В связи с переходом на удалённую работу появилась возможность чаще ходить с детьми в театр, на концерты, выставки и другие культурные мероприятия?	Ответы на вопросы 4, 5, 6, 7: Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет
	5. В связи с переходом на удалённую работу появилась возможность больше уделять времени развитию и обучению детей?	Всё останется без изменений
	6. В связи с переходом на удалённую работу дома стало уютнее, чище?	
	7. В связи с переходом на удалённую работу питание в семье стало более здоровым и полезным?	
	8. В связи с переходом на удалённую работу можете ли Вы запланировать больше детей по сравнению с ситуацией, когда Вы работаете офлайн в организации?	Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет Затрудняюсь ответить
	9. В связи с переходом на удалённую работу Ваше здоровье...	Улучшается Не меняется Ухудшается Затрудняюсь ответить
	10. В связи с переходом на удалённую работу Ваши отношения с партнёршей...	Улучшаются Не меняются Ухудшаются Затрудняюсь ответить Я не женат и (или) проживаю один
Личная	11. В связи с переходом на удалённую работу у Вас появилось больше времени на общественную, культурную и духовную жизнь?	Ответы на вопросы 11, 12: Да Скорее да, чем нет Скорее нет, чем да Нет
	12. В связи с переходом на удалённую работу у Вас появилось больше времени на себя, отдых и общение с друзьями?	Затрудняюсь ответить

использования суточного фонда времени населением за 2019 г. (https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond19/index.html).

Поскольку в вопросах таблицы 2 использовались варианты с различной градацией ответов, результаты переведены в единую систему оценки влияния удалённого формата занятости по следующему принципу:

- отрицательно (– 1 балл): ответы «ухудшается» на вопросы 3, 9, 10; ответы «нет» на вопросы 2, 4–8, 11, 12; ответы «снижается» на вопрос 1;
- скорее отрицательно (– 0,5 балла): ответы «скорее нет, чем да» на вопросы 2, 4–8, 11, 12;
- не окажет влияния (0 баллов): ответы «всё останется без изменений» на вопросы 2, 4–7; ответы «не меняется» на вопросы 1, 3, 9, 10;
- скорее положительно (+ 0,5 балла): ответы «скорее да, чем нет» на вопросы 2, 4–8, 11, 12;
- положительно (+ 1 балл): ответы «улучшается» на вопросы 3, 9, 10; ответы «да» на вопросы 2, 4–8, 11, 12; ответы «увеличивается» на вопрос 1;
- выбор «Затрудняюсь ответить» не включался в анализ.

Следующий этап исследования: расчёт интегрального индекса, который в социологии используется для измерения сложных социальных явлений, таких как социальная интеграция, благополучие и другие аспекты человеческой жизни [Hagerty, Land 2007; Татарова, Кученкова 2016; Song, Xie 2025]. Важным преимуществом данного подхода в изучении влияния дистанционной занятости на жизнь мужчин является его комплексность, возможность объединить множество факторов для построения общего социального сюжета. Ограничения метода связаны с субъективностью выбора индикаторов, неизбежностью стандартизации и усреднений.

Расчёт произведён по параметрам, которые сгруппированы по трём сферам жизни (см. табл. 2): (1) трудовая сфера: доход, дополнительное профессиональное образование; (2) семейно-родительская сфера: здоровье детей и близких, семейный культурный досуг, образование и развитие детей, организация быта, организация питания, репродуктивные планы; (3) личная сфера: собственное здоровье, отношение с партнёршей, культурная и общественная жизнь, отдых и общение с друзьями. Средняя тональность интегральных индексов определялась в разрезе выделенных групп мужчин (возраст и наличие детей младше 14 лет) и интерпретировалась как положительная, если респонденты отмечали улучшение по анализируемому параметру; нейтральная (при отсутствии влияния или затруднении с ответом); отрицательная (ухудшение состояния по тому или иному параметру). Интегральный индекс определён с помощью формулы простой средней (сумма средней тональности по каждому параметру, делённая на количество оцениваемых параметров). Вес (важность) параметров для опрошенных не учитывался по причине отсутствия данных о значимости того или иного компонента.

Результаты

Анализ значений интегрального индекса влияния дистанционной занятости на основе оценок мужчин показал следующие результаты, представленные в таблице 3. В целом мужчины видят в дистанционной занятости больше положительных моментов, чем отрицательных, особенно выделяют положительное влияние работы из дома на отдых и общение с друзьями, культурную и общественную жизнь, а также на образование и развитие детей.

Таблица 3

Влияние дистанционной занятости на различные сферы жизни российских мужчин

Сфера	Валидные ответы	Интегральный индекс	Предельная ошибка среднего	Стандартное отклонение	Коэффициент вариации
<i>Трудовая</i>					
Доход	301	0,116	0,029	0,506	4,354
Дополнительное образование	304	0,311	0,034	0,599	1,928
<i>Семейно-родительская</i>					
Здоровье детей и близких	232	0,228	0,034	0,513	2,248
Семейный культурный досуг	208	0,255	0,040	0,584	2,290
Образование и развитие детей	204	0,346	0,042	0,599	1,734
Организация быта	304	0,281	0,036	0,630	2,239
Организация питания	303	0,224	0,035	0,608	2,711
Репродуктивные планы	293	- 0,043	0,040	0,683	- 15,995
<i>Личная</i>					
Собственное здоровье	303	0,218	0,036	0,635	2,914
Отношения с партнёршей	302	0,175	0,035	0,604	3,440
Культурная и общественная жизнь	304	0,362	0,035	0,618	1,708
Отдых и общение с друзьями	304	0,444	0,033	0,580	1,307

По большинству параметров интегральный индекс имеет положительные значения; исключение составляют лишь репродуктивные планы мужчин, которые демонстрируют отрицательные значения по всем группам опрошенных.

Наличие малолетних детей влияет на оценки изменений качества сфер жизни в условиях дистанта (см. рис. 1). Мужчины, имеющие детей младше 14 лет, чаще оценивают изменения по большинству параметров как положительные (особенно в семейно-родительской сфере). Схожие позитивные оценки в обеих группах даны состоянию собственного здоровья и организации быта. Вместе с тем мужчины, у которых маленьких детей нет, оптимистичнее в области возможности получения более высокого или дополнительного образования (интегральный индекс 0,34 против 0,22 у мужчин с маленькими детьми).

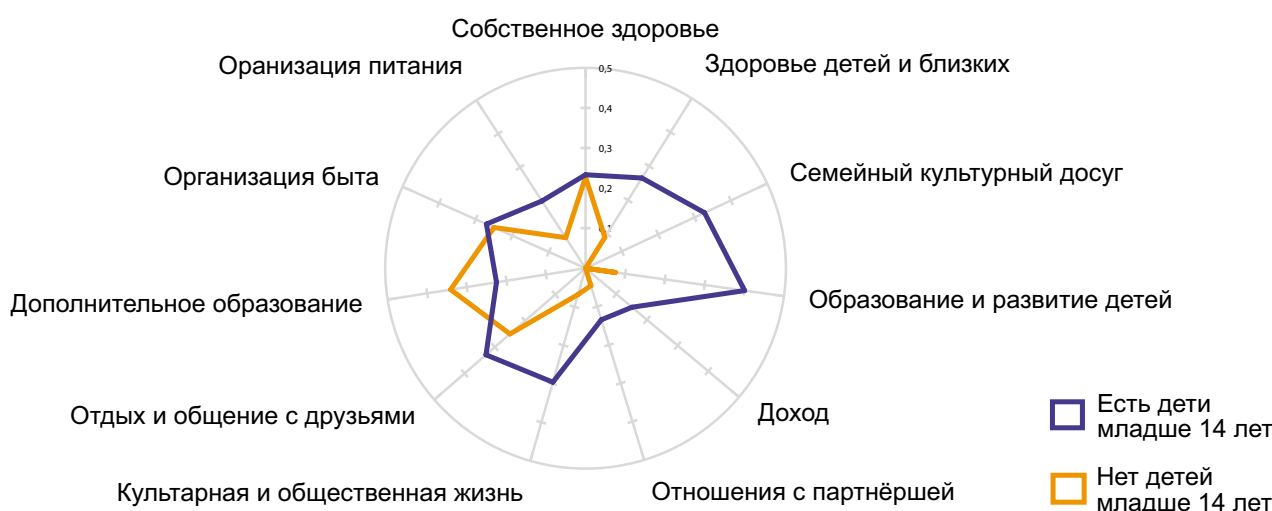


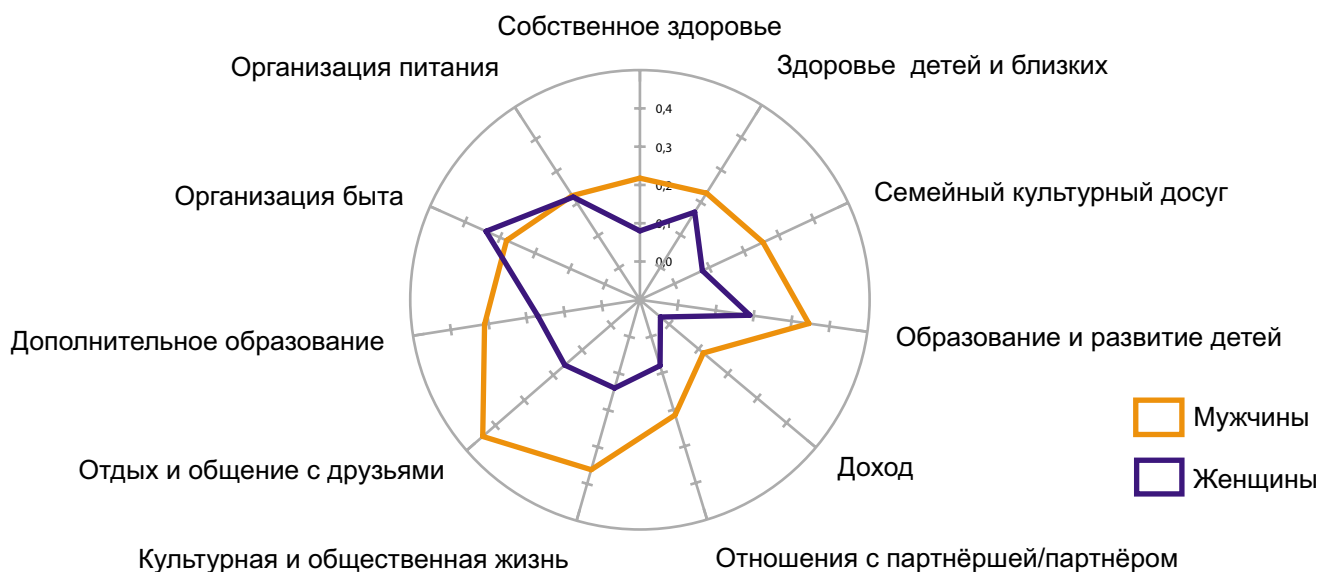
Рис. 1. Влияние дистанционной занятости на различные сферы жизни российских мужчин в зависимости от наличия детей младше 14 лет

Сравнение по возрастному цензу (см. рис. 2) показывает, что молодые мужчины оценивают условия дистанционной работы как более привлекательные по всем измеряемым параметрам. Наибольшие показатели интегрального индекса у мужчин до 35 лет зафиксированы по параметрам «Отдых и общение с друзьями» (0,55), «Культурная и общественная жизнь» (0,49), «Образование и развитие детей» (0,42). В меньшей степени дистанционная занятость молодых отражается на организации быта (0,3) и питания (0,24), а также на предполагаемом доходе (0,16). Старшее поколение также не ожидает при переходе на дистант улучшений в доходе (0,04), однако и не планирует никаких действий для этого (интегральный индекс показателя «Дополнительное образование» для этой категории составляет 0,12, тогда как для молодёжи он равен 0,41).



Рис. 2. Влияние дистанционной занятости на различные сферы жизни российских мужчин в зависимости от возраста

Сравнение интегральных индексов влияния дистанционной занятости на различные сферы жизни мужчин и женщин в России позволяет наглядно продемонстрировать существующий в обществе гендерный дисбаланс (см. рис. 3). Опрос женщин проводился в 2022 г., мужчин — в 2023 г. Мужчины значимо выше оценивают переход к удалённой занятости по всем ключевым показателям, кроме организации быта и питания (0,28 против 0,34 для «Организации быта»; 0,22 в обеих группах для «Организации питания»). Наиболее оптимистичные ожидания женщин связаны с организацией быта, возможностью образования и развития детей (0,19), здоровьем детей и близких (0,17). Важно, что изменения в собственном здоровье незначительны для женщин (0,08). Такие же результаты имеют показатели «Отношения с партнёром» и «Семейный культурный досуг». Отрицательную тональность для женщин имеет показатель «Доход». Наиболее существенные различия в оценках мужчин и женщин наблюдаются по показателям «Отдых и общение с друзьями», «Культурная и общественная жизнь», «Доход» и «Дополнительное образование».



Примечание: Сравнительная оценка мужских и женских мнений проводилась с использованием результатов опроса женщин со следующими характеристиками: опыт дистанционной работы до пандемии отсутствует; на момент первой волны пандемии респонденты имели оплачиваемую работу и были экстренно переведены на дистанционный формат работы. Опрос женщин проводился в 2022 г.; N = 589 человек. Ссылка на онлайн-анкету распространялась через каналы внутренних корпоративных порталов крупных компаний: ритейл, телекоммуникационные компании, промышленные и металлургические предприятия [Тонких 2023].

Рис. 3. Влияние дистанционной занятости на различные сферы жизни российских мужчин и женщин

Наши данные, помимо оценки влияния на отдельные аспекты жизни, позволяют проследить уровень готовности российских мужчин к переходу на дистанционные форматы занятости в зависимости от типа населённого пункта и возраста (см. табл. 4). Наиболее привлекательным такой формат работы выглядит для молодых жителей мегаполисов, поскольку он соответствует их ритму жизни и не противоречит современным представлениям о труде, рассматриваемом как средство самореализации. Феномен высокой готовности молодёжи в крупных городах к дистанционной занятости может объясняться несколькими факторами, в том числе более высоким уровнем цифровой грамотности и отраслевой структурой занятости мегаполисов, которая характеризуется наличием значительного количества рабочих мест, не требующих постоянного физического присутствия. Возраст и сельская местность, на наш взгляд, ожидаемо уменьшают шансы на гибкую занятость, а следовательно, и готовность мужчин к ней.

Таблица 4

Уровень готовности российских мужчин работать дистанционно

Варианты ответов	Всего по выборке		По типу населённого пункта, доля в %			По возрасту респондентов, доля в %	
	Доля в %	Чел.	Мегаполис	Город	Село	До 35 лет	Старше 35 лет
Да, хотел бы	54,3	165	54,5	54,8	41,7	61,1	41,7
Затрудняюсь ответить	18,8	57	23,5	15,3	8,3	17,2	20,4
Нет, не хотел бы	27,0	82	22,0	29,9	50,0	21,7	37,9
Итого	100,0	304	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Говоря о преимуществах удалённой работы, мужчины выделяют возможность гибкого распределения времени, экономию времени на поездку до работы и обратно (транспорт), возможность совмещать выполнение рабочих и домашних дел. Для отцов важна также возможность больше уделять времени детям, а для бездетных мужчин и мужчин, имеющих взрослых детей, значимы экономия средств на питание, возможность отдыхать и отсутствие дресс-кода. Несмотря на то что мужчины с детьми 14 лет и младше чаще видят преимущества удалённой работы по сравнению с бездетными мужчинами и отцами взрослых детей, они менее склонны к работе в данном формате. Это может объясняться влиянием отвлекающих факторов при работе дома, а также зависеть от жилищных условий.

Изучение репродуктивных планов мужчин не являлось приоритетной задачей настоящего исследования, данный вопрос был включён в качестве «пристрелочного». Однако полученные данные кажутся нам заслуживающими внимания и аналитического осмысления. Детальный анализ результатов по этому параметру (см. табл. 5) позволяет зафиксировать следующую особенность: бездетные мужчины всех возрастов чаще выражают неуверенность в своих суждениях о репродуктивных планах, тогда как респонденты с детьми в большинстве своём отвечали отрицательно. Лишь десятая часть респондентов считает, что удалённая работа может способствовать принятию решения о расширении семьи.

Таблица 5

Структура ответов на вопрос «В связи с переходом на удалённую работу можете ли Вы запланировать больше детей по сравнению с ситуацией, когда работаете офлайн в офисе или на предприятии?», доля в %

Варианты ответов	В целом по выборке	Есть дети младше 14 лет	Нет детей младше 14 лет	Возраст до 35 лет	Возраст старше 35 лет
Да	15,0	15,8	12,7	19,7	6,8
Скорее да, чем нет	15,9	18,3	17,2	17,2	15,5
Скорее нет, чем да	9,2	10,8	10,8	8,6	11,7
Нет	22,3	31,7	25,8	16,7	34,0
Затрудняюсь ответить	30,9	21,7	31,5	32,8	31,1
Нет ответа	6,7	1,7	2,0	5,1	1,0

Переход на удалённую работу не рассматривается мужчинами как фактор, повышающий репродуктивный оптимизм. Мужчины, имеющие родительский опыт, часто не готовы к расширению семьи в условиях дистанционной занятости (42,5% ответили «нет» и «скорее нет, чем да»), причём их ответы более категоричны, чем ответы мужчин, не имеющих детей младше 14 лет (затруднились с ответом 21,7% и 31,5% соответственно). В целом по выборке почти треть респондентов затруднились с ответом на этот вопрос, что позволяет сделать осторожное предположение о репродуктивной сфере как зоне неопределённости для российских мужчин.

Обсуждение

Результаты исследования позволяют сделать ряд выводов относительно влияния дистанционной занятости на различные аспекты жизни российских мужчин.

Во-первых, большинство исследуемых параметров имеют положительную тональность, что говорит об удовлетворённости мужчин гибкими форматами занятости. При переходе на удалённую работу муж-

чины, как правило, не теряют в доходе, а в случаях снижения транспортных затрат и затрат на питание вне дома отмечают оптимизацию трат. Дистант открывает возможности дополнительного профессионального образования, что позитивно влияет на карьерную стратегию. Изменения в семейно-родительской и личной сферах в среднем по выборке оцениваются как позитивные; исключение — вопрос о репродуктивном планировании. С одной стороны, это последнее может быть связано с объективными ограничениями исследования (43% респондентов не женаты на момент исследования), с другой — актуализирует дискурс о роли мужчин в принятии репродуктивных решений. Как показывают исследования коллег, мужчины в меньшей степени заинтересованы в паритетном распределении родительских обязанностей [Рождественская 2020; Багирова, Бледнова, Нешатаев 2023], а на этапе семейного планирования и беременности часто делегируют ответственность женщине [Безрукова, Самойлова 2023].

Во-вторых, наличие детей до 14 лет значимо влияет на оценки мужчин по большинству исследуемых параметров. Папы более позитивно оценивают удалённую работу, поскольку она позволяет больше времени проводить с семьёй, уделять внимание образованию детей и собственному отдыху. Единственный параметр, по которому оценки бездетных мужчин и отцов взрослых детей превосходят оценки отцов детей до 14 лет, это возможность дополнительного образования. Очевидно, что в условиях дистанта (особенно вынужденного, когда образовательные процессы также переходят в онлайн-формат) проблематично организовать образовательный процесс для себя, сочетая его с домашними и текущими профессиональными задачами. В мировой исследовательской практике для описания подобных косвенных действий, связанных с заботой о ребёнке, которые выполняются параллельно с другими занятиями, используется термин «вторичный уход» (*secondary childcare*). Такой уход характерен для многозадачной среды, где родитель пытается сочетать заботу о ребёнке с другими обязанностями. Исследователи считают, что удалённая работа повышает риски перегрузок, связанных с возрастанием временных затрат на вторичный уход, но отмечают, что в большей степени это касается женщин [Biehl, Hayter, Hill 2024]. Таким образом, необходимо отметить тенденцию к увеличению вовлечённости мужчин в практики воспитания и образования детей. Переход на удалённую работу открывает для современных отцов возможности более активного включения в жизнь детей. В условиях гибкой занятости мужчины всё чаще берут на себя часть родительских обязанностей. Однако вопрос о балансе материнского и отцовского участия в воспитании детей до сих пор остаётся неразрешённым и недостаточно исследованным.

В-третьих, возраст также значимо коррелирует с оценками удалённой занятости: молодые мужчины оптимистичнее воспринимают переход на дистант по всем исследуемым параметрам, что, на наш взгляд, согласуется с тем, что практики цифровой занятости гораздо более распространены среди молодёжи, которая начинала свой трудовой путь уже в цифровой среде, а не перестраивалась на этот формат в середине жизни. Максимальный разрыв значений интегрального индекса достигается по показателям «Отдых и общение с друзьями» и «Культурная и общественная жизнь», что также объяснимо с точки зрения жизненных приоритетов молодёжи.

В целом уровень готовности респондентов к удалённой работе достаточно высок (определённо «за» высказались более половины опрошенных), а основные преимущества касаются гибкого планирования времени, его экономии на передвижении «дом — работа — дом», а также связаны с большей включённостью в семейные процессы. Важным результатом исследования является также возможность сопоставления с аналогичным исследованием на женской выборке. Несмотря на общую положительную тональность женских оценок, по сравнению с мужскими они выглядят весьма скромными. Женщины рассматривают переход на дистант как опцию для баланса «дом — работа», увеличивающую время на организацию быта, тогда как мужчины видят в дистанте также возможность для увеличения времени на отдых и общение. Особо стоит подчеркнуть, что удалённая работа способная негативно отразиться на уровне дохода женщин, но не мужчин. По мнению российских исследователей, гендерное нера-

венство в оплате труда затрагивает в той или иной степени всех женщин, корни чего стоит искать на индивидуально-поведенческом, нормативном и структурном уровнях [Гуриева, Казанцева, Марарица 2023]. Наиболее серьёзные риски возникают у женщин, имеющих детей. В связи с этим полезно обратиться к исследованиям «штрафа за материнство» [Уткина, Гаспарян 2019] и «премии за отцовство» [Ощепков 2020], которые свидетельствуют о дисбалансе в распределении времени и ресурсов на уход и воспитании детей, имеющем ощутимые экономические последствия для матерей.

Заключение

Переход к удалённым форматам занятости качественно изменил жизнь россиян, внося коррективы как на уровне суждений, так и на уровне практик. На уровне суждений произошла трансформация в восприятии труда, рабочего пространства и баланса между личной и профессиональной жизнью. Труд всё больше воспринимается как процесс, который можно выполнять вне офиса, что разрушает традиционное понимание рабочего места как физической среды. На практическом уровне появились новые форматы взаимодействия (зум-конференции, электронные чаты), произошли смещение ритмов жизни и перепланировка физического пространства жилья. Цель данного исследования состояла в оценке влияния таких изменений на профессиональную, семейно-родительскую и личную сферы жизни мужчин на основе расчёта показателя индекса интегральной тональности. Ограничения исследования связаны с небольшим объёмом выборки, что снижает возможность обобщения результатов на всю популяцию мужчин в России. Выводы отражают лишь локальные особенности и не учитывают многообразие опыта мужчин из других социальных и экономических групп. Кроме того, исследование фиксирует изменения на ранних этапах адаптации к дистанционной работе. Долгосрочные эффекты, такие как изменения в карьерных траекториях или семейных ролях, остаются за рамками анализа.

Особое внимание уделялось отцовским практикам в условиях гибких форматов занятости, что позволило подчеркнуть некоторые противоречия современного отцовства. Несмотря на то что индекс интегральной тональности относительно всех аспектов семейно-родительской сферы, за исключением репродуктивного планирования, положительный, его показатели ниже сопоставимых женских показателей и ниже показателей мужчин по другим сферам (личной и профессиональной). Солидаризируясь с мнением коллег (см.: [Рождественская 2020; Багирова, Бледнова, Нешатаев 2023; Безрукова, Самойлова 2023]), мы полагаем, что вовлечённое отцовство в России не является повсеместной практикой и находится в самом начале своего развития как феномена. Это приводит к неравномерному распределению семейных обязанностей между супругами и закрепляет норму двойной занятости женщин, то есть совмещения работы и основной части домашних обязанностей.

Этот дисбаланс является следствием классического гендерного контракта, когда отцовство занимает лишь вторичную роль в структуре мужской повседневности. Такая модель условно легитимна на сегодняшний день (декларативно родители несут равную ответственность за детей, но фактически, по данным статистики, мужчины почти в три раза меньше времени уделяют детям)¹¹. Следовательно, трансформация мужских практик под влиянием дистанционной занятости лишь в незначительной степени затрагивает практики отцовства. Таким образом, добровольный переход к дистанционным форматам занятости положительно оценивается на трудовом, семейном и личном уровнях. Однако, несмотря на широкие возможности, не оказывает существенного влияния на практики большинства российских мужчин в разрезе инвестирования времени в выполнение семейных и родительских обязанностей в силу диспропорциональности нормативного гендерного контракта.

¹¹ Мужчины, имеющие детей старше 14 лет, объединены с бездетными на том основании, что в общей структуре времени доля времени, отводимого на уход за ребёнком, скорее всего, минимальна. Данные итогов Выборочного наблюдения использования суточного фонда времени населением за 2019 г. (источник: https://rosstat.gov.ru/free_doc/new_site/population/urov/sut_fond19/index.html).

Литература

- Багирова А. П., Бледнова Н. Д., Нешатаев А. В. 2023. Участие отцов в уходе за ребёнком в период родительского отпуска: оценки и перспективы расширения. *Социальное пространство*. 9 (1): 1–11. doi: [10.15838/sa.2023.1.37.5](https://doi.org/10.15838/sa.2023.1.37.5)
- Безрукова О. Н., Самойлова В. А. 2023. «Ненужные» дети? Ценности родительства, права отцов и матерей в социокультурных установках россиян. *Социологические исследования*. 8: 101–111. doi: [10.31857/S013216250027371-1](https://doi.org/10.31857/S013216250027371-1)
- ВЦИОМ. 2022. Один из дома: удалёнка в постпандемической жизни. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni>
- Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Марарица Л. В. 2023. Современные методы исследования неравных возможностей мужчин и женщин в организации. *Женщина в российском обществе*. 1: 92–110. doi: [10.21064/WinRS.2023.1.7](https://doi.org/10.21064/WinRS.2023.1.7)
- Ерицян К. Ю. et al. 2021. Пережить локдаун: изменения в занятости и психологическое благополучие населения в эпоху пандемии. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 3: 250–270. doi: [10.14515/monitoring.2021.3.1893](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893)
- Здравомыслова Е. А., Темкина А. А. 2000. Социология гендерных отношений и гендерный подход в социологии. *Социологические исследования*. 11: 15–24.
- Кон И. С. 2010. Меняющиеся мужчины в изменяющемся мире. *Этнографическое обозрение*. 6: 99–114.
- Ощепков А. Ю. 2020. Отцы и дети: «премия» за отцовство на российском рынке труда. *Экономический журнал ВШЭ*. 24 (2): 157–190. doi: [10.17323/1813-8691-2020-24-2-157-190](https://doi.org/10.17323/1813-8691-2020-24-2-157-190)
- Радаев В. В., Барсукова С. Ю. 2000. Легенда о гендере. Принципы распределения труда между супругами в современной городской семье. *Мир России*. 9 (4): 65–102.
- Рождественская Е. Ю. 2020. Вовлечённое отцовство, заботливая маскулинность. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 5: 155–185. doi: [10.14515/monitoring.2020.5.1676](https://doi.org/10.14515/monitoring.2020.5.1676)
- Силласте Г. Г. 2019. Страновой гендерный ландшафт как фактор формирования нового гендерного порядка. *Женщина в российском обществе*. 3: 4–13. doi: [10.21064/WinRS.2019.3.1](https://doi.org/10.21064/WinRS.2019.3.1)
- Симонова И. А., Швецова А. В., Кривощёкова М. С. 2023. «Как за каменной стеной»: вовлечённое отцовство в контексте возможностей материнской самореализации. *Социальные и гуманитарные знания*. 9 (1): 102–113. doi: [10.18255/2412-6519-2023-1-102-113](https://doi.org/10.18255/2412-6519-2023-1-102-113)
- Скавитин А. В. 2004. Телеработа в мировой экономической практике. *Менеджмент в России и за рубежом*. 6: 108–117.
- Татарова Г. Г., Кученкова А. В. 2016. Показатели субъективного благополучия как типобразующие признаки. *Социологические исследования*. 10: 21–32.

- Тёмкина А., Роткирх А. 2002. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России. *Социологические исследования*. 11: 4–15.
- Тонких Н. В. (ред.). 2019. *Дистанционная женская занятость в контексте института родительства*. Екатеринбург: ЮНИКА.
- Тонких Н. В. 2023. Влияние дистанционной занятости на разные сферы жизни: субъективные оценки россиянок. *Экономическая социология*. 24 (5): 66–92. doi: [10.17323/1726-3247-2023-5-66-92](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-5-66-92)
- Уткина В. В., Гаспарян С. А. 2019. Ограничения при приёме на государственную гражданскую службу в РФ для молодых женщин (на основе эксперимента). *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 6 (154): 259–279. doi: [10.14515/monitoring.2019.6.13](https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.6.13)
- Швецова А. В., Симонова И. А. 2024. Пока ребёнок спит: репертуар «нематеринских» практик российских матерей. *Социологическое обозрение*. 23 (1): 185–211. doi: [10.17323/1728-192x-2024-1-185-211](https://doi.org/10.17323/1728-192x-2024-1-185-211)
- Шевченко И. О. 2018. Зачем нужны отцы: размышления детей о важности отцов и их роли в семье. *Вестник РГГУ. Серия: Философия. Социология. Искусствоведение*. 12 (2): 65–73. doi: [10.28995/2073-6401-2018-2-65-73](https://doi.org/10.28995/2073-6401-2018-2-65-73)
- Bagirova A., Blednova N., Neshataev A. 2024. The Right of Russian Fathers to Parental Leave: Is a Transformation of an Established System Necessary? *International Journal of Sociology and Social Policy*. 44 (1/2): 267–285. doi: [10.1108/IJSSP-08-2023-0190](https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2023-0190)
- Bailyn L. 1988. Freeing Work from the Constraints of Location and Time. *New Technology, Work, and Employment*. 3: 143–165.
- Baruch Y., Nicholson N. 1997. Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*. 23: 15–30
- Biehl A. M., Hayter J., Hill B. 2024. Remote Work and the Effects on Secondary Childcare. *International Review of Economics*. 71 (4): 813–830. doi: [10.1007/s12232-024-00466-7](https://doi.org/10.1007/s12232-024-00466-7)
- Dunatchik A. et al. 2021. Gender, Parenting, and the Rise of Remote Work during the Pandemic. *Gender & Society*. 35 (2): 194–205. doi: [10.1177/08912432211001301](https://doi.org/10.1177/08912432211001301)
- Felstead A., Reuschke D. 2021. A Flash in the Pan or a Permanent Change? The Growth of Homeworking during the Pandemic and Its Effect on Employee Productivity in the UK. *Information Technology & People*. 36 (5): 1960–1981. doi: [10.1108/ITP-11-2020-0758](https://doi.org/10.1108/ITP-11-2020-0758)
- Gatrell C., Ladge J. J., Powell G. N. 2022. A Review of Fatherhood and Employment: Introducing New Perspectives for Management Research. *Journal of Management Studies*. 59 (5): 1198–1226. doi: [10.1111/joms.12771](https://doi.org/10.1111/joms.12771)
- Grawitch M. J. et al. 2024. Remote Work: More Nuance and Unknowns than Broad Generalizations. *Consulting Psychology Journal*. 76 (2): 163–183. doi: [10.1037/cpb0000257](https://doi.org/10.1037/cpb0000257)
- Hagerty M. R., Land K. C. 2007. Constructing Summary Indices of Quality of Life: A Model for the Effect of Heterogeneous Importance Weights. *Sociological Methods & Research*. 35 (4): 455–496. URL: <https://doi.org/10.1177/0049124106292354>

- Humberd B., Ladge J. J., Harrington B. 2015. The “New” Dad: Navigating Fathering Identity Within Organizational Contexts. *Journal of Business and Psychology*. 30 (2): 249–266.
- Kim J. et al. 2020. Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*. 82 (3): 892–910. doi: [10.1111/jomf.12633](https://doi.org/10.1111/jomf.12633)
- Lott Y., Wöhrmann A. M. 2023. Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work-Life Balance Satisfaction Among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work-Life Conflict. *Current Psychology*. 42: 12957–12973. doi: [10.1007/s12144-022-03850-0](https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0)
- Lyttelton T., Zang E., Musick K. 2022. Telecommuting and Gender Inequalities in Parents’ Paid and Unpaid Work before and during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Marriage and Family*. 84 (1): 230–249. doi: [10.1111/jomf.12810](https://doi.org/10.1111/jomf.12810)
- Miron D. et al. 2021. A Multidimensional Approach of the Relationship Between Teleworking and Employees Well-Being — Romania during the Pandemic Generated by the SarsCov-2 Virus. *Amfiteatru Economic*. 23 (58): 586–600. doi: [10.24818/EA/2021/58/586](https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/586)
- Murgia A., Poggio B. 2013. Fathers’ Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work & Organization*. 20 (4): 413–424. doi: [10.1111/j.1468-0432.2012.00592.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00592.x)
- Nilles J. M. 1975. Telecommuting — A Possible Transport Substitute. *The Logistics and Transportation Review*. 11 (2): 185–192.
- Petts R. J., Carlson D. L., Pepin J. R. 2021. A Gendered Pandemic: Childcare, Homeschooling, and Parents’ Employment during COVID-19. *Gender, Work & Organization*. 28 (52): 515–534. doi: [10.1111/gwao.12614](https://doi.org/10.1111/gwao.12614)
- Raišienė A. G. et al. 2020. Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*. 12 (13): 5332. doi: [10.3390/su12135332](https://doi.org/10.3390/su12135332)
- Rampasso I. S. et al. 2022. Trends in Remote Work: A Science Mapping Study. *WORK*. 71 (2): 441–450. URL: <https://doi.org/10.3233/WOR-210912> doi: [10.3233/WOR-210912](https://doi.org/10.3233/WOR-210912)
- Rodríguez-Modroño P., López-Igual P. 2021. Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (6): 3239. doi: [10.3390/ijerph18063239](https://doi.org/10.3390/ijerph18063239)
- Sandoval-Reyes J., Idrovo-Carlier S., Duque-Oliva E. J. 2021. Remote Work, Work Stress, and Work-Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18 (13): 7069. doi: [10.3390/ijerph18137069](https://doi.org/10.3390/ijerph18137069)
- Song X., Xie Y. 2025. Occupational Percentile Rank: A New Method for Constructing a Socioeconomic Index of Occupational Status. *Sociological Methods & Research*. 54 (2): 355–396.
- West C., Zimmerman D. H. 1987. Doing Gender. *Gender and Society*. 1 (2): 125–151 doi: [10.1177/0891243287001002002](https://doi.org/10.1177/0891243287001002002)
- Yerkes M. A. et al. 2020. ‘Intelligent’ Lockdown, Intelligent Effects? Results from a Survey on Gender (In) Equality in Paid Work, the Division of Childcare and Household Work, and Quality of Life among Parents in the Netherlands during the Covid-19 lockdown. *PLoS ONE*. 15 (11): e0242249. doi: [10.1371/journal.pone.0242249](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249)

NEW TEXTS

Natalia Tonkikh, Anastasia Shvetsova, Alena Verbenskaya

Subjective Assessments of the Impact of Remote Work on the Work, Personal and Family Life of Men

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

Email: tonkihmv@usue.ru

SHVETSOVA, Anastasia —
Candidate of Sociological
Sciences, Senior Researcher,
Ural Federal University named
after the first President of
Russia B. N. Yeltsin. Address:
51 Lenin Ave., 620014,
Yekaterinburg, Russian
Federation.

Email: shvetsovaav@mail.ru

VERBENSKAYA, Alena —
Assistant of the Department of
Labor Economics and Human
Resources Management;
Specialist of the Department of
Scientometrics, Research and
Ratings, Ural State University
of Economics. Address:
62/45 8 Marta/Narodnoi Voli
str., 620144, Yekaterinburg,
Russian Federation.

Email: a.v.verbenskaya1@usue.ru

Abstract

Remote employment has undergone a process of cognitive and social normalization, evolving from an emergency pandemic circumstance into an element of everyday reality and a convenient, flexible work format. The main objective of this study is to assess the impact of remote employment on various aspects of men's lives by calculating integral tonality indices that characterize positive, neutral, or negative changes in key life domains. The empirical base draws on data from a survey of men conducted in 2023 using an online questionnaire distributed through internal electronic services of large enterprises. The sample included respondents from six federal districts ($N = 314$). Participants were men aged 18 to 60 years with experience in remote employment. The methodology and approach are similar to a study conducted in 2022 that examined the impact of remote employment on various aspects of women's lives ($N = 589$). The results indicate that the remote work format has a positive effect on most parameters of men's work, family-parental, and personal life. The highest positive values of the integral index were observed in men's assessments of changes in the areas of "rest and communication with friends," "cultural and social life," "education and development of children." Fathers of children under 14 years old were significantly more likely to give positive evaluations of the remote work format, which was also perceived more favorably by younger men under 35. A comparison of men's and women's assessments revealed that women tend to assess the impact of remote work more critically. While women view the transition to remote work as an opportunity to devote more time to organizing everyday life, men more often see it as an opportunity to increase time for rest and social communication.

Keywords: remote employment; remote work; men; fatherhood; labor relations; family.

Acknowledgements

The research was supported by the grant of the Russian Science Foundation (project No. 22-18-00614-II) "Researching the Impact of Digital Employment on Fertility and Parental Well-Being". Available at: <https://rscf.ru/project/22-18-00614/> (accessed 7 May 2025).

The work is published by the Journal of Economic Sociology with the support of the University Partnership program of the HSE University.

References

- Bagirova A. P., Blednova N. D., Neshataev A. V. (2023) Uchastie otsov v ukhode za rebenkom v period roditelskogo otpuska: otsenki i perspektivy rasshireniya [Fathers' Involvement in Childcare during Parental Leave: Assessments and Expansion Prospects]. *Social Area = Social'noe prostranstvo*, vol. 9, no 1, pp. 1–11. doi: [10.15838/sa.2023.1.37.5](https://doi.org/10.15838/sa.2023.1.37.5) (in Russian).
- Bagirova A. P., Blednova N. D., Neshataev A. V. (2024) The Right of Russian Fathers to Parental Leave: Is A Transformation of an Established System Necessary? *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 44, no 1/2, pp. 267–285. doi: [10.1108/IJSSP-08-2023-0190](https://doi.org/10.1108/IJSSP-08-2023-0190)
- Bailyn L. (1988) Freeing Work from the Constraints of Location and Time. *New Technology, Work, and Employment*, no 3, pp. 143–165.
- Baruch Y., Nicholson N. (1997) Home, Sweet Work: Requirements for Effective Home Working. *Journal of General Management*, no 23, pp. 15–30.
- Bezrukova O. N., Samoilova V. A. (2023) “Nenuzhnye” deti? Tsennosti roditelstva, prava otsov i materey v sotsiokulturnykh ustanovkakh rossiyan [“Unwanted” Children? Values of Parenting, Rights of Fathers and Mothers in Sociocultural Attitudes of the Russians]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 8, pp. 101–111 (in Russian).
- Biehl A. M., Hayter J., Hill B. (2024) Remote Work and the Effects on Secondary Childcare. *International Review of Economics*, 71 (4): 813–830. doi: [10.1007/s12232-024-00466-7](https://doi.org/10.1007/s12232-024-00466-7)
- Dunatchik A., Gerson K., Glass J., Jacobs J. A., Stritzel H. (2021) Gender, Parenting, and the Rise of Remote Work during the Pandemic. *Gender & Society*, vol. 35, no 2, pp. 194–205. doi: [10.1177/08912432211001301](https://doi.org/10.1177/08912432211001301)
- Eritsyanyan K. Y., Rusakova M. M., Aleksandrova A. A., Usacheva N. M. (2021) Perezhit' lokdaun: izmeneniya v zanyatosti i psikhologicheskoe blagopoluchie naseleniya v epokhu pandemii [Surviving a Lockdown: Changes in Employment and Psychological Well-being of the Population in the Pandemic Era]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, no 3 (163), pp. 250–270. doi: [10.14515/monitoring.2021.3.1893](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1893) (in Russian).
- Felstead A., Reuschke D. (2021) A Flash in the Pan or a Permanent Change? The Growth of Homeworking during the Pandemic and Its Effect on Employee Productivity in the UK. *Information Technology & People*, vol. 36, no 5, pp. 1960–1981. doi: [10.1108/ITP-11-2020-0758](https://doi.org/10.1108/ITP-11-2020-0758)
- Gatrell C., Ladge J. J., Powell G. N. (2022) A Review of Fatherhood and Employment: Introducing New Perspectives for Management Research. *Journal of Management Studies*, vol. 59, no 5, pp. 1198–1226. doi: [10.1111/joms.12771](https://doi.org/10.1111/joms.12771)
- Grawitch M. J., Lavigne K. N., Koziel R. J., Cornelius A. M. (2024) Remote Work: More Nuance and Unknowns than Broad Generalizations. *Consulting Psychology Journal*, vol. 76, no 2, pp. 163–183. doi: [10.1037/cpb0000257](https://doi.org/10.1037/cpb0000257)

- Gurieva S. D., Kazantseva T. V., Mararitsa L. V. (2023) Sovremennye metody issledovaniya neravnykh vozmozhnostei muzhchin i zhenshchin v organizatsii [Modern Research Methods on Unequal Opportunities for Men and Women in Organizations]. *Woman in Russian Society = Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, no 1, pp. 92–110 (in Russian).
- Hagerty M. R., Land K. C. (2007) Constructing Summary Indices of Quality of Life: A Model for the Effect of Heterogeneous Importance Weights. *Sociological Methods & Research*, vol. 35, no 4, pp. 455–496. Available at: <https://doi.org/10.1177/0049124106292354> (accessed 7 May 2025).
- Humberd B., Ladge J. J., Harrington B. (2015) The “New” Dad: Navigating Fathering Identity within Organizational Contexts. *Journal of Business and Psychology*, vol. 30, no 2, pp. 249–266.
- Kim J., Henly J., Golden L., Lambert S. J. (2020) Workplace Flexibility and Worker Well-Being by Gender. *Journal of Marriage and Family*, vol. 82, no 3, pp. 892–910. doi: [10.1111/jomf.12633](https://doi.org/10.1111/jomf.12633)
- Kon I. S. (2010) Menyayushchiesya muzhchiny v izmenyayushchemsya mire [Changing Men in the Changing World]. *Ethnographic Review = Etnograficheskoe Obozrenie*, no 6, pp. 99–114 (in Russian).
- Lott Y., Wöhrmann A. M. (2023) Spillover and Crossover Effects of Working Time Demands on Work-Life Balance Satisfaction among Dual-Earner Couples: The Mediating Role of Work–Life Conflict. *Current Psychology*, vol. 42, pp. 12957–12973. doi: [10.1007/s12144-022-03850-0](https://doi.org/10.1007/s12144-022-03850-0)
- Lyttelton T., Zang E., Musick K. (2022) Telecommuting and Gender Inequalities in Parents’ Paid and Unpaid Work before and during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Marriage and Family*, vol. 84, no 1, pp. 230–249. doi: [10.1111/jomf.12810](https://doi.org/10.1111/jomf.12810)
- Miron D., Petcu M. A., David-Sobolevski M. I., Cojocariu R. C. (2021) A Multidimensional Approach of the Relationship Between Teleworking and Employees WellBeing—Romania during the Pandemic Generated by the SarsCov-2 Virus. *Amfiteatru Economic*, vol. 23, no 58, pp. 586–600. doi: [10.24818/EA/2021/58/586](https://doi.org/10.24818/EA/2021/58/586)
- Murgia A., Poggio B. (2013) Fathers’ Stories of Resistance and Hegemony in Organizational Cultures. *Gender, Work & Organization*, vol. 20, no 4, pp. 413–424. doi: [10.1111/j.1468-0432.2012.00592.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2012.00592.x)
- Nilles J. M. (1975) Telecommuting — A Possible Transport Substitute. *The Logistics and Transportation Review*, vol. 11, no 2, pp. 185–192.
- Oshchepkov A. U. (2020) Otsy i deti: “premiya” za otsovstvo na rossiyskom rynke truda [The Fatherhood Wage Premium in Russia]. *The HSE Economic Journal = Ekonomicheskij zhurnal Vyshej shkoly ekonomiki*, vol. 24, no 2, pp. 157–190 (in Russian).
- Petts R. J., Carlson D. L., Pepin J. R. (2021) A Gendered Pandemic: Childcare, Homeschooling, and Parents’ Employment during COVID-19. *Gender, Work & Organization*, vol. 52, no 28, pp. 515–534. doi: [10.1111/gwao.12614](https://doi.org/10.1111/gwao.12614)
- Radaev V. V., Barsukova S. Yu. (2000) Legenda o genere. Printsipy raspredeleniya truda mezhdru suprugami v sovremennoy gorodskoy sem’e [Legend about Gender. Principles of Distribution of Labor among Spouses in Modern City Family]. *Universe of Russia = Mir Rossi*, vol. 9, no 4, pp. 65–102 (in Russian).

- Raišienė A. G., Rapuano V., Varkulevičiūtė K., Stachová K. (2020) Working from Home—Who is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, vol. 12, no 13, art. 5332. doi: [10.3390/su12135332](https://doi.org/10.3390/su12135332)
- Rampasso I. S. (2022) Trends in Remote Work: A Science Mapping Study. *WORK*, vol. 71, no 2, pp. 441–450. doi: [10.3233/WOR-210912](https://doi.org/10.3233/WOR-210912)
- Rodríguez-Modroño P., López-Igual P. (2021) Job Quality and Work-Life Balance of Teleworkers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no 6, art. 3239. doi: [10.3390/ijerph18063239](https://doi.org/10.3390/ijerph18063239)
- Rozhdestvenskaya E. Y. (2020) Vovlechennoe otsovstvo, zabotlivaya maskulinnost’ [Involved Fatherhood, Caring Masculinity]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial’nye peremeny*, no 5 (159), pp. 155–185 (in Russian).
- Sandoval-Reyes J., Idrovo-Carlier S., Duque-Oliva E. J. (2021) Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 18, no 13, art. 7069. doi: [10.3390/ijerph18137069](https://doi.org/10.3390/ijerph18137069)
- Shvetsova A. V., Simonova I. A. (2024) Poka rebenok spit: repertuar “nematerinskikh” praktik rossiyskikh materey [While the Child Sleeps: The Repertoire of “Non-Maternal” Practices of Russian Mothers]. *Russian Sociological Review = Sociologicheskoe obozrenie*, vol. 23, no 1, pp. 185–211 (in Russian).
- Shevchenko I. O. (2018) Zachem nuzhny otsy: razmyshleniya detey o vazhnosti otsov i ikh roli v seme [Fathers, Why are They Needed? Children’s Reflection on the Importance of Fathers and Their Role in the Family]. *RSUH/RGGU BULLETIN. Series Philosophy. Social Studies. Art Studies = Vestnik RGGU. Seriya: Filosofiya. Sociologiya. Iskusstvovedenie*, vol. 12, no 2, pp. 65–73 (in Russian).
- Sillaste G. G. (2019) Stranovoy gendernyy landshaft kak phaktor phormirovaniya novogo gender nogo poryadka [The Country Gender Landscape as the Factor of a New Gender Order Formation, its Social Risk]. *Woman in Russian Society = Zhenshchina v rossiyskom obshchestve*, no 3, pp. 4–13 (in Russian).
- Simonova I. A., Shvetsova A. V., Krivoshchekova M. S. (2023) “Kak za kamennoy stenoy”: vovlechennoe otsovstvo v kontekste vozmozhnostey materinskoy samorealizatsii [“Like Behind a Stone Wal”: Involved Fatherhood in the Context of Maternal Self-Realization]. *Opportunities = Social’nye i gumanitarnye znaniya*, vol. 9, no 1, pp. 102–113 (in Russian).
- Skavitin A. V. (2004) Telerabota v mirovoy ekonomicheskoy praktike [Telework in the World Economic Practice]. *Management in Russia and Abroad = Menedzhment v Rossii i za rubezhom*, no 6, pp. 108–117 (in Russian).
- Song X., Xie Y. (2025) Occupational Percentile Rank: A New Method for Constructing a Socioeconomic Index of Occupational Status. *Sociological Methods & Research*, vol. 54, no 2, pp. 355–396.
- Tatarova G. G., Kuchenkova A. V. (2016). Pokazateli subektivnogo blagopoluchiya kak tipobrazuyushchie priznaki [Indicators of Subjective Well-Being as Characteristics for Typology Building]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 10. pp. 21–32 (in Russian).

- Temkina A., Rotkirch A. (2002) Sovetskie gendernye kontrakty i ikh transphormatsiya v sovremennoy Ros-sii [Soviet Gender Contracts and Their Transformation in Contemporary Russia]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 11. pp. 4–15 (in Russian).
- Tonkikh N. V. (ed.) (2019) *Dstantsionnaya zhenskaya zanyatost' v kontekste instituta roditelstva* [Women's Remote Employment in the Context of the Institution of Parenthood], Ekaterinburg: UNIQA (in Russian).
- Tonkikh N. V. (2023) Vliyaniye distantsionnoy zanyatosti na raznye sfery zhizni: subektivnye otsenki rossiyanok [Family-Work and Private Life of Women: Qualitative Changes in the Remote Working Environment]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sociologiya*, vol. 24, no 5. pp. 66–92. doi: [10.17323/1726-3247-2023-5-66-92](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-5-66-92) (in Russian).
- Utkina V. V., Gasparyan S. A. (2019) Ogranicheniya pri prieme na gosudarstvennuyu grazhdanskuyu sluzhbu v RF dlya molodykh zhenshchin (na osnove eksperimenta) [Restrictions for young women to enter the civil service in the Russian Federation (Based on an Experiment)]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes = Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny*, no 6 (154), pp. 259–279 (in Russian).
- VCIOM (Russian Public Opinion Research Center) (2022) *Odin iz doma: udalyonka v postpandemicheskoy zhizni* [Alone from Home: A Remote Woman in a Post-Pandemic Life]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (accessed 12 May 2025) (in Russian)
- West C., Zimmerman D. H. (1987) Doing Gender. *Gender and Society*, vol. 2, no 1, pp. 125–151. doi: [10.1177/0891243287001002002](https://doi.org/10.1177/0891243287001002002)
- Yerkes M. A., André S., Besamusca J., Kruijen P. M., Remery C., Zwan R. van der, Beckers D. G., Geurts S. A. (2020) 'Intelligent' Lockdown, Intelligent Effects? Results from a Survey on Gender (In)Equality in Paid Work, the Division of Childcare and Household Work, and Quality of Life among Parents in the Netherlands during the Covid-19 Lockdown. *PLoS ONE*, vol. 15, no 11, art. e0242249. doi: [10.1371/journal.pone.0242249](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242249)
- Zdravomyslova E. A., Temkina A. A. (2000) Sotsiologiya gendernykh otnosheniy i gendernyy podkhod v sotsiologii [Sociology of Gender Relations and Gender Approach in Sociology]. *Sociological Studies = Sotsiologicheskie Issledovaniya*, no 11. pp. 15–24 (in Russian).

Received: October 11, 2024

Citation: Tonkikh N., Shvetsova A., Verbenskaya A. (2025) Subektivnye otsenki vliyaniya distantsionnogo phormata raboty na trudovuyu, lichnyuyu i semeynuyu zhizn' muzhchin [Subjective Assessments of the Impact of Remote Work on the Work, Personal and Family Life of Men]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 26, no 3, pp. 11–33. doi: [10.17323/1726-3247-2025-3-11-33](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2025-3-11-33) (in Russian).