Оригинальная статья / Original article

https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-225-241

CC BY 4.0

Удаленный формат работы как фактор изменения трудового поведения человека

Е. А. Даниленко[1] ✉

[1] Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова
ул. Ленинские горы 1/46, г. Москва 119234, Российская Федерация

✉ e-mail: danilenkoea@my.msu.ru

Резюме

Актуальность. *Трудовое поведение человека является важнейшим аспектом его экономического поведения. Одной из наиболее актуальных тенденций современного рынка труда является распространение дистанционных форм занятости, происходящее под влиянием стремительного развития технологий и глобальных процессов. В результате происходит изменение представлений человека о труде и формирование новой модели поведения на рынке труда. Данные процессы наиболее характерны для современной молодежи.*

Цель *данной работы – выявление основных характеристик удаленного формата работы как фактора изменения трудового поведения людей путем обобщения и систематизации результатов современных исследований.*

Задачи*: определение предпосылок развития удаленного формата труда; анализ видов дистанционной занятости; выявление преимуществ и недостатков дистанционного труда; анализ влияния пандемии COVID-19 на отношение работников к «удаленке»; определение современных тенденций на рынке удаленной занятости.*

Методология. *В рамках решения указанных задач применяются методы синтеза и обобщения, описания и сравнительного анализа, индуктивный и генетический подходы, статистический анализ.*

Результаты. *В результате сделан вывод о трансформации установок и ценностей в обществе. Ориентация на гибкость, мобильность и снижение зависимости от работодателя приводит к изменению отношения в обществе к нестандартным формам занятости. В связи с этим возрастает популярность нестандартных видов занятости, формируется проектный подход к занятости. Таким образом, удаленный формат труда становится осознанным карьерным выбором и новым способом жизни современного человека.*

Выводы. *Выбор дистанционной формы занятости можно назвать одним из проявлений инновационного поведения человека. Однако данные изменения приводят к размытию границ трудовой и личной жизни человека, смешению его социальных ролей. Таким образом, удаленный формат работы оказывает влияние не только непосредственно на трудовое поведение человека, но и затрагивает поведенческие паттерны, относящиеся к другим сферам жизни.*

Ключевые слова: *удаленная работа; дистанционная занятость; фриланс; поведение на рынке труда; экономическое поведение; трудовые отношения; информационные технологии.*

Конфликт интересов: *В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных автором публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Автор декларирует отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.*

Для цитирования: Даниленко Е. А. Удаленный формат работы как фактор изменения трудового поведения человека // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 5. С. 225–241. https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-225-241.

Поступила в редакцию 22.07.2022 Принята к публикации 29.08.2022 Опубликована 14.10.2022

© Даниленко Е. А., 2022

Remote Work as a Factor in Changing a Person's Labor Behavior

Ekaterina A. Danilenko[1] ✉

[1] Lomonosov Moscow State University
1/46 Leninskie Gory Str., Moscow 119234, Russian Federation

✉ e-mail: danilenkoea@my.msu.ru

Abstract

Relevance. *A person's labor behavior is the most important aspect of his economic behavior. One of the most relevant trends in the modern labor market is the spread of remote forms of employment, influenced by the rapid development of technology and global processes. As a result, there is a change in a person's ideas about work and formation of a new model of behavior in the labor market. These processes are most typical for today's youth.*

The purpose *of this work is to identify the main characteristics of the remote work format as a factor in changing the labor behavior of people by summarizing and systematizing the results of modern research.*

Objectives: *determining the prerequisites for the development of a remote work format; analysis of types of remote employment; identifying the advantages and disadvantages of remote work; analysis of the COVID-19 pandemic's impact on the employees' attitude towards "remote work"; determination of current trends in the remote employment market.*

Methodology. *To solve these problems, methods of synthesis and generalization, description and comparative analysis, inductive and genetic approaches, and statistical analysis are used.*

Results. *As a result, a conclusion was drawn about the transformation of attitudes and values in the society. Focusing on flexibility, mobility and reducing dependence on the employer leads to a change in society's attitude towards non-standard forms of employment. In this regard, the popularity of non-standard types of employment is growing, a project approach to employment is being formed. Thus, the remote format of work becomes a conscious career choice and a new way of life for a modern person.*

Conclusions. *The choice of a remote form of employment can be called one of the manifestations of innovative human behavior. However, these changes lead to a blurring of the boundaries of a person's work and personal life, a confusion of his social roles. Thus, the remote work format has an impact not only directly on the labor behavior of a person, but also affects behavioral patterns related to other areas of life.*

Keywords*: remote work; telework; freelancing; behavior in the labor market; economic behavior; labor relations; information technologies.*

Conflict of interest*: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the author of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The author declares no conflict of interest related to the publication of this article.*

For citation: Danilenko E. A. Remote Work as a Factor in Changing a Person's Labor Behavior. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2022; 12(5): 225–241. (In Russ.) https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-5-225-241.

Received 22.07.2022 Accepted 29.08.2022 Published 14.10.2022

***

Введение

Поведение на рынке труда является одной из важнейших составляющих экономического поведения человека. Под трудовым поведением понимают сознательные действия работника, отражающие его внутреннее отношение к условиям труда и результатам своей деятельности [1]. Оно обусловливается как индивидуальными характеристиками и особенностями личности, так и факторами рабочей среды. Отмечается, что в основе трудового поведения лежат социально-трудовые отношения, представляющие собой взаимодействия людей в сфере труда [2]. Данные взаимодействия складываются под воздействием формальных регламентов и правил трудового поведения, а также в результате развития неформальных норм и корпоративной культуры.

На сегодняшний день в условиях неопределенности и стремительной трансформации всех сфер экономики социаль-

но-трудовые отношения и рынок труда в целом также претерпевают серьезные изменения. Наиболее значимой тенденцией последних лет стало распространение удаленного формата работы. В условиях российского рынка труда данный формат до недавнего времени оставался относительно непопулярным. В нашей стране стремительное распространение «удаленки», вызванное пандемией COVID-19, стало одновременно новым и вместе с тем широкомасштабным явлением, во многом изменившим представление людей о труде.

Целью данной работы является выявление основных характеристик удаленного формата работы как фактора изменения трудового поведения людей путем обобщения и систематизации результатов современных исследований по проблематике дистанционного труда.

Достижение данной цели может стать важным шагом к повышению эффективности рынка труда, росту занятости в некоторых отраслях, а также расширению представлений о человеке в современной экономике.

Основными задачами являются:

– определить предпосылки развития удаленного формата труда;

– охарактеризовать виды дистанционной занятости;

– выявить преимущества и недостатки дистанционного труда;

– охарактеризовать влияние пандемии COVID-19 на отношение работников к «удаленке»;

– определить современные тенденции на рынке удаленной занятости.

Данная работа является обзорной и содержит обобщение результатов наиболее актуальных и современных работ по проблематике удаленной занятости. На сегодняшний день существует множество работ, посвященных классификации форм дистанционной занятости и анализу статистических данных по их распространению. Вывод о возрастающей распространенности удаленного типа занятости был сделан уже неоднократно. Особенностью данного обзора является акцент на влияние пандемии COVID-19 на распространение удаленного формата занятости и его роли в формировании новых поведенческих паттернов на рынке труда.

Материалы и методы

В рамках данной работы применяются методы синтеза и обобщения, описания и сравнительного анализа качественных и количественных результатов исследований, индуктивный и генетический подходы к изучению новых форматов занятости, а также элементы статистического анализа данных о распространении удаленного формата труда и общественному отношению к данному явлению. Производится обзор существующих работ по тематике дистанционного труда, а также приводится обобщенный анализ результатов современных социологических опросов, касающихся опыта внедрения практик удаленной работы в организациях и удовлетворенности работников новыми условиями труда.

Методология исследования включает также междисциплинарный подход, позволяющий провести обобщение и сопоставление результатов работ в сфере экономики труда и социологических исследований.

Дистанционная занятость как феномен рынка труда возникла в мировой практике еще в конце XX в. Однако наиболее актуальным на сегодняшний день представляется анализ влияния ее распространения на агрегированные поведенческие паттерны в обществе, формирующие в результате поведение отдельного индивида на рынке труда. Широкое поле для подобных исследований предоставила пандемия COVID-19, ставшая причиной повсеместного «шокового» внедрения удаленного труда.

Таким образом, основную информационную базу работы составляют совре-

менные источники 2019-2022 гг., объединяющие в себе как теоретическую основу, сформированную предыдущими исследованиями, так и новейшие результаты эмпирического анализа.

Результаты и их обсуждение

В первую очередь стоит отметить, что удаленный формат занятости своим возникновением и распространением обязан быстрому развитию информационно-коммуникационных технологий [3]. Процесс цифровизации способствует как изменению структуры экономики в целом, так и трансформирует структуру занятости в частности [4]. Технологизация и цифровизация экономики, с одной стороны, создали саму техническую возможность для сотрудников работать удаленно.

С другой – активное развитие и внедрение технологий привело к автоматизации многих технологических процессов и этапов производства. Это ознаменовало становление нового этапа экономического развития – экономики информации, а также послужило толчком к развитию четвертой промышленной революции. Инновационные технологии в условиях цифровой экономики способствуют формированию нового уровня труда и новых рабочих мест, которые выходят за рамки традиционного представления о занятости [5]. Кроме того, необходимо отметить развитие гигономики в результате трансформации социально-экономических процессов под влиянием цифровизации. Ключевой характеристикой гигономики как новой социально-экономической модели является развитие нестандартных видов занятости, временной и частичной занятости в качестве альтернатив традиционным долгосрочным трудовым отношениям [6].

Ввиду того что именно информация стала одним из ценнейших ресурсов в современном обществе, в структуре занятости наблюдается рост доли умственного труда. Немаловажная роль в этом процессе принадлежит расширению возможностей к самообразованию и личностному развитию, произошедшему также благодаря развитию цифровых и информационных технологий. Так как дистанционный формат работы подходит именно сотрудникам, занятым интеллектуальным трудом, общий рост их численности также явился фактором поиска и развития работодателями альтернативного формата занятости [7]. Это также соотносится с результатами исследования Федерального бюро статистики труда США, показавшего, что доля занятых в профессиях, подходящих для удаленного труда, выше для категорий работников, имеющих более высокий уровень образования [8].

Кроме того, свой вклад в распространение дистанционного труда внес процесс глобализации, открывший работникам возможность сотрудничать с зарубежными компаниями, а работодателям, соответственно, осуществлять подбор подходящих кадров за рубежом [9]. Более того, возможность найма сотрудников за пределами своей страны может оказаться конкурентным преимуществом международных компаний перед игроками, ориентированными исключительно на отечественный рынок труда.

В условиях возрастающей конкуренции за потребителей и рынки сбыта производители активно стремятся к минимизации производственных издержек. В ситуации, когда дальнейшее урезание затрат на производство продукции и услуг становится невозможным, внедрение практики удаленной занятости может стать дополнительным конкурентным преимуществом за счет экономии на административных издержках. Кроме того, возможность частичной «удаленки» может создать работодателю преимущество в глазах потенциального работника при трудоустройстве, а также стать инструментом удержания ценных квалифицированных кадров [10].

Кроме того, появление новых форм занятости обусловлено факторами экономической и институциональной приро-

ды. Так, меры регулирования сферы труда, направленные на повышение уровня занятости, зачастую включают в себя определенные послабления, способствующие распространению срочных трудовых договоров и проектной занятости [11].

Наконец, огромную роль в развитии дистанционного формата занятости сыграла недавняя пандемия COVID-19, вызвавшая массовый переход сотрудников на дистанционный режим работы и последующий рост количества вакансий, предполагающих или допускающих удаленную занятость [12]. Таким образом, пандемия стала внешним шоком, способствовавшим резкому многократному ускорению наметившейся тенденции к развитию технологий удаленной занятости и изменению социально-трудовых отношений.

Однако необходимо помнить, что дистанционная занятость на сегодняшний день является комплексным понятием и существует в различных проявлениях. Несмотря на общие предпосылки формирования и развития, виды дистанционного труда различаются по своей сути и имеют свои особенности.

Дистанционная занятость присутствует на рынке труда в различных формах. Анализируя данное явление, необходимо различать виды удаленного формата труда – фриланс и непосредственно удаленный формат работы.

Фрилансеры – независимые специалисты, не состоящие в штате предприятия и привлекаемые для выполнения конкретного вида работ [13]. Данные работники могут сотрудничать одновременно с разными компаниями, совмещая выполнения нескольких заказов или проектов. Условленный гонорар фрилансер получает по факту выполнения требуемых работ. Стоит отметить, что фриланс не является сферой исключительно интеллектуального труда. Трудиться в таком формате могут представители сферы услуг, а также «рабочих» специальностей, особенно в случае, если для их трудовой деятельности характерна некая сезонность.

Что касается удаленного формата работы в том смысле, который в большинстве случаев вкладывается в это понятие современным обществом, а также подразумевается контекстом настоящей работы, он предполагает наличие между работником и работодателем традиционного трудового договора. Трудовым договором за работником закреплена конкретная должность, фиксированный оклад, в отдельных случаях – срок трудовых отношений с работодателем. Таким образом, «удаленный» работник, в отличие от фрилансера, является полноценным штатным сотрудником предприятия, имеет определенный функционал, должностные обязанности и набор регулярных задач [14]. Данный формат занятости, как правило, характерен для представителей умственного труда.

Все упомянутые виды дистанционной занятости имеют определенные преимущества и недостатки как для работника, так и для работодателя. На основных из них мы остановимся отдельно.

В качестве преимуществ дистанционного формата занятости и для работников, и для работодателей в первую очередь стоит назвать расширение зоны поиска места работы и зоны поиска кадров соответственно, так как возможность предоставления удаленных рабочих мест снижает привязанность как соискателей, так и рекрутеров к определенному региону или даже государству. В нашей стране ввиду неравномерной плотности населения, препятствующей эффективному распределению квалифицированных кадров и рабочих мест, данный фактор приобретает особую важность [15].

Кроме того, важным преимуществом развития формата дистанционного труда для работодателя является сокращение затрат на содержание рабочих мест и прочих накладных расходов [16]. Так, например полный перевод сотрудников на «удаленку» позволил бы компании от-

казаться от аренды офисных помещений и издержек, найма административно-хозяйственного персонала, приобретения и обслуживания офисной техники и прочих сопутствующих затрат.

В частности, известным отечественным примером является компания «Вымпелком», еще в 2016 г. запустившая пилотный проект по частичному переводу сотрудников на удаленную работу. По итогам первого года существования проекта было отмечена снижение затрат на аренду и обслуживание офисов на 25% [17]. Global Workplace Analytics оценивает среднюю потенциальную экономию работодателя в результате частичной «удаленки» в 11 тыс. долл. США на одного удаленного сотрудника в год [18]. Основными статьями экономии при этом называют затраты на аренду и обслуживание офисных помещений, сокращение выплат по больничным листам и отпускам.

В случае же привлечения для выполнения отдельных задач фрилансеров вместо найма штатных сотрудников работодатель производит оплату фактического результата труда, а не времени, проведенного на рабочем месте. Данный формат может оказаться более эффективным, чем содержание постоянных, но малопроизводительных сотрудников. Еще одним существенным преимуществом сотрудничества с фрилансерами является снижение расходов компании на предоставление социального пакета, больничных, оплачиваемых отпусков и экономия на налоговых выплатах.

Стоит отдельно отметить, что снижение выплат по больничным листам имеет место и при удаленном формате работы штатных сотрудников. Кроме того, «удаленщики» могут быть менее склонны и к оформлению внеплановых отпусков и отгулов благодаря возможности выполнять свои трудовые обязанности практически из любой точки мира.

Отсюда следуют и преимущества дистанционной занятости для работника: работа в комфортной для себя обстановке и возможность более гибкого графика, экономия времени и расходов на дорогу к месту работы [19; 20]. Кроме того, как фриланс, так и удаленная вакансия в штате предприятия является способом трудоустройства для маломобильных граждан, обеспечивает комфортной занятостью молодых мам и студентов. Однако, как показывают исследования, переход на удаленный формат работы может способствовать повышению расходов домохозяйства на электроэнергию и, следовательно, оказать отрицательный эффект на уровень благосостояния [21].

Отдельным преимуществом фриланса можно назвать свободу в выборе заказов. Востребованный специалист имеет возможность принимать в работу только интересные ему самому проекты, а также гибко планировать свой график и совмещать сотрудничество с несколькими привлекательными заказчиками.

В качестве недостатка дистанционной занятости, с точки зрения работодателя, является сложность контроля за надлежащим выполнением сотрудниками своих обязанностей. Кроме того, в условиях удаленной работы может наблюдаться снижение ответственности перед коллегами и руководителями, а также коллективного влияния членов команды друг на друга. Данные факторы могут негативно сказаться на эффективности трудовой деятельности коллектива. Стоит отметить, что благосклонность руководителей к «удаленке» и ее влияние на продуктивность рабочей группы в целом в высокой степени зависят от уровня взаимозависимости рабочих задач и процессов, находящихся в зоне ответственности разных сотрудников [10].

Также необходимо отметить, что при сотрудничестве с фрилансерами имеет место определенные риски недобросовестности и оппортунизма со стороны исполнителя. Однако и сами фрилансеры вынуждены принимать на себя риски, связанные с недобросовестностью заказчика.

Кроме того, недостатками фриланса как альтернативы традиционному трудоустройству является нестабильность данного вида занятости, что особенно остро проявляется в эпоху неопределенности, и социальная незащищенность фрилансеров [22]. В качестве еще одного недостатка дистанционной занятости для работников, вынужденно перешедших в удаленный формат, можно назвать нехватку личного общения с коллегами и отсутствие корпоративной культуры.

Необходимо отметить, что удаленный формат работы может оказывать неоднозначное влияние на производительность труда сотрудников ввиду различающихся способностей к самоорганизации и возможного наличия отвлекающих от работы факторов как в офисе, так и за его пределами. Также сложно определить, как связана возможность трудиться удаленно с уровнем лояльности сотрудников. С одной стороны, он может повыситься у тех из них, кто данную возможность ценит и находит удаленный формат труда оптимальным для себя. С другой стороны, «удаленщики» менее привязаны к коллективу, склонны в меньшей степени идентифицировать себя как члена команды своей компании. Ввиду этого при прочих равных «удаленный» сотрудник может оказаться более склонен к смене места работы в благоприятных для этого условиях.

Так, например, исследование Стэнфордского университета показало, что при работе удаленно сотрудники демонстрируют как более высокую продуктивность, так и меньшую склонность к уходу на новое место работы [23]. Однако данные выводы вызывают споры в научном сообществе. Стоит отметить, что в эксперименте участвовали сотрудники колл-центра, чья деятельность не предполагала ни командного взаимодействия с коллегами, ни очного общения с клиентами, а также не требовала значительной реорганизации при переводе на удаленный формат. В связи с указанной спецификой данной профессии полученные результаты могут оказаться нерелевантными для других сфер деятельности.

Более недавнее исследование, проведенное компанией Microsoft, также не выявило снижение продуктивности сотрудников при переходе на удаленный формат работы в условиях пандемии COVID-19, однако был сделан вывод о снижении на «удаленке» их креативности и способности к генерации инновационных идей [24]. При этом большинство менеджеров признало, что испытывает определенные проблемы с управлением удаленной командой и эффективной мотивацией своих сотрудников в данных условиях.

Кроме того, стоит отметить, что несмотря на то, что доход фрилансеров часто оказывается выше среднего регионального [25], уровень дохода штатных удаленных сотрудников в среднем ниже, чем у сотрудников, работающих в офисе [26]. Данную тенденцию можно объяснить шоковым эффектом пандемии COVID-19 и вынужденностью массового введения «удаленки». При нормализации ситуации на рынке труда и его адаптации к изменениям, спровоцированным пандемией, решение о предоставлении сотрудникам возможности работать удаленно будет приниматься работодателями осознанно на основе предположений о потенциальных выгодах для компании. В данных условиях предпосылки к занижению зарплат удаленным сотрудникам будут нивелированы.

Таким образом, каждый вид дистанционной занятости имеет свои преимущества и недостатки для обоих сторон, которые необходимо иметь в виду как работникам при планировании траектории своего трудового поведения, так и работодателям при разработке кадровой политики и стратегий развития.

Пандемия COVID-19 стала беспрецедентным в новейшей истории шоком, внесшим кардинальные изменения во все сферы жизни общества. Именно панде-

мия способствовала распространению практики удаленной занятости и позволила как по достоинству оценить преимущества данного формата, так и выявить его недостатки.

Так, исследование Федерального бюро статистики труда США показало, что до пандемии около 45% занятости в США приходилось на профессии, в которых возможно работать удаленно, при этом фактически удаленно работало около четверти этих людей [27]. В результате пандемии множество компаний вынужденно перешли на удаленный формат, что помогло предотвратить стремительный рост безработицы.

Введение ковидных ограничений привело к тому, что обеспечение перевода сотрудников на удаленную работу стало для многих предприятий необходимостью и вопросом выживания [12]. Если, по данным на начало 2020 г., до пандемии COVID-19 удаленно в нашей стране работали около 30 тыс. сотрудников компаний, то к началу 2021 г. количество «удаленщиков» в России достигло 3,7 млн человек [29]. По данным ВЦИОМ, количество удаленных работников в России во время пандемии выросло в восемь раз, при этом самой многочисленной категорией «удаленщиков» оказались работники бюджетной сферы с высшим образованием [29]. При этом отмечается неравномерное распространение дистанционной занятости: доступ к данному формату труда получили преимущественно высококвалифицированные и высокооплачиваемые работники, относящиеся к категории «белых воротничков» [30].

Так или иначе, но пандемия стала катализатором масштабного естественного эксперимента на рынке труда, результаты которого еще до конца не изучены исследователями и не вполне осознаны обществом.

Так, пандемия вызвала резкое ускорение цифровизации рабочих процессов и перевода их в онлайн-формат: от внедрения программного обеспечения, позволяющего сотрудникам подключаться к корпоративным сервисам удаленно, до разработки инструментов удаленного контроля работников. Важнейшими новшествами в деятельности многих предприятий стало внедрение систем электронного документооборота, а также аудио- и видео-конференц-связи.

Кроме того, во время пандемии повысилось внимание к правовым проблемам дистанционной занятости в нашей стране. В результате массового распространения удаленного формата работы вскрылась недостаточная проработанность данного аспекта в трудовом законодательстве и высокая степень правовой незащищенности «удаленщиков». Также распространение удаленной работы во время пандемии способствовало повышению внимания к вопросам кибербезопасности, развитию новых инструментов управления рисками предприятия и обеспечения защиты корпоративной информации [31].

Необходимо отметить, что для большинства сотрудников, вынужденно ставших «удаленщиками» в период пандемии, это был первый опыт удаленной работы. Таким образом, пандемия дала множеству людей возможность открыть для себя альтернативный формат труда и сформировать свое к нему отношение. На сегодняшний день было проведено уже множество опросов различного масштаба с целью выявления впечатлений сотрудников от данного опыта и их желания сохранить элементы удаленного формата в дальнейшей трудовой деятельности [12]. Большая часть данных опросов показывает, что большинство работников в целом оценивают свой опыт «удаленки» скорее позитивно и склонны признать, что работать удаленно им нравится [32; 33]. В частности, отчет *Buffer* показывает, что 97% респондентов, среди которых как штатные сотрудники, так и постоянные фрилансеры и «удаленщики», готовы рекомендовать удаленный формат работы

коллегам и хотели ли бы хотя бы частично сохранить его в рамках своей карьеры. Однако 45% респондентов при этом полагают, что карьерный рост для удаленных сотрудников становится более сложным [33].

В то же время опрос ВЦИОМ показал, что 60% респондентов, перешедших на удаленную работу во время пандемии, оценивают данный опыт отрицательно [29].

Результаты одного из отечественных опросов о преимуществах и недостатках «удаленки», выявленных в период пандемии, представлены в таблице.

Таблица. Преимущества и недостатки удаленной работы [32]

Фактор	Доля респондентов, %
Преимущества удаленной работы	
Экономия времени на дорогу	78
Сокращение расходов	49
Больше времени с семьей	49
Возможность совмещения работы и хобби	36
Возможность работать из другого города или страны	33
Недостатки удаленной работы	
Постоянные переработки	35
Отвлечение на домашние заботы	30
Недостаток физической активности	50
Нехватка общения с коллегами	42

Таким образом, пандемия не только стала источником нового трудового опыта для работников, но и заставила работодателей пересмотреть устоявшиеся форматы организации труда. Так, в настоящее время наблюдается более лояльное отношение работодателей к «удаленке», выражающееся в появлении большого количества вакансий, предполагающих удаленную или частично удаленную занятость. Так, на начало 2022 г. наличие в штате удаленных сотрудников отмечает 51% российских компаний [34].

Данные изменения могут иметь огромное значение для формирования поведенческих паттернов и представлений о социально-трудовых отношениях у молодежи, чей выход на рынок труда пришелся на время пандемии и последующие годы. Сформировавшаяся привычка к удаленной занятости при отсутствии предшествующего опыта работы в традиционном формате может привести к кардинальной трансформации установок и предпочтений в рамках трудового поведения. Так, у современной молодежи поколения Z, вступающей в трудоспособный возраст, отмечается внутреннее стремление к независимости и индивидуализму.

В совокупности с влиянием внешних шоков это может привести к дальнейшей трансформации рынка труда в сторону распространения удаленного труда, а также еще большего развития проектной занятости и фриланса. Однако данные РМЭЗ (Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения) НИУ ВШЭ показывают, что после преодоления пика пандемии масштабы дистанционной занятости стали столь же быстро сокращаться, а издержки удаленного формата для российских работников чаще перевешивают его преимущества [30]. Таким образом, Р. И. Капелюшников высказывает скептическое отношение к прогнозам скорого замещения традиционной формы труда и доминирования онлайн-формата.

Столь значительные различия в данных опросов и исследований, а также оценках экспертов еще раз доказывают неоднозначность «удаленки» как альтернативы традиционной занятости и сохраняющуюся, несмотря на колоссальный вклад пандемии, неопределенность касательно масштаба ее дальнейшего развития.

Перед тем как анализировать современную ситуацию на рынке дистанционной занятости, обратимся к недавнему прошлому. Так, в 2000-х гг. в условиях еще недостаточной развитости в нашей

стране технологий организации удаленных рабочих мест для штатных сотрудников основным видом дистанционной занятости являлся фриланс. Стремительное развитие данной сферы труда произошло в 2005–2009 гг., когда было создано несколько десятков онлайн-сервисов для фрилансеров из различных профессиональных областей [35]. Типичным представителем фриланса того времени был молодой мужчина в возрасте до 30 лет, холостой, проживающий в крупном мегаполисе или городе-миллионнике [25]. Большинство таких «удаленщиков» являлись представителями сферы ИТ, программирования или смежных отраслей, а также имели основную постоянную работу.

В настоящее время дистанционная занятость включает большое количество удаленных вакансий в крупных компаниях, что оказало огромное влияние на ситуацию на рынке дистанционного труда. Активное распространение удаленного формата работы изменило само представление об удаленном труде, а также внесло коррективы в портрет типичного «удаленщика».

Так, на сегодняшний день наблюдается выравнивание гендерного состава «удаленщиков», а также повышение среднего возраста людей, предпочитающих работать дистанционно [25; 36]. В связи с этим среди людей, работающих удаленно на постоянной основе, произошло также повышение доли «удаленщиков», состоящих в браке и имеющих детей.

Кроме того, развитие технологий способствовало территориальной децентрализации дистанционного труда. На сегодняшний день возможность работать удаленно имеют не только жители крупных городов. Помимо этого, среди «удаленщиков» наблюдается повышение уровня квалификации. Это связано, с одной стороны, с повышением лояльности работодателей к удаленному труду и предоставлением большему количеству работников интеллектуального труда работать удаленно. С другой стороны, все больше состоявшихся высококвалифицированных профессионалов самостоятельно предпочитает удаленный формат работы. Так, исследования показывают, что на сегодняшний день наличие у сотрудника возможности работать удаленно ассоциируется с более высокой статусностью и престижностью [37]. Таким образом, наблюдается масштабный сдвиг общественного мнения. «Удаленщик» все чаще воспринимается как человек, обладающий определенными привилегиями, а не личность с маргинальным трудовым статусом.

Несмотря на рост удаленной занятости среди штатных сотрудников компаний, в структуре дистанционной занятости повышается также и доля «чистых фрилансеров», не имеющих постоянного официального места работы. Данная тенденция не в последнюю очередь связана с повышением отраслевой диверсификации удаленного труда. В частности, формат фриланса активно распространяется на профессии творческого характера. Прогнозируется, что в дальнейшем фриланс затронет и ранее не характерные для этого вида занятости сферы, такие как медицина, оборонная и космическая промышленности [25].

Ожидается, что распространение удаленного формата работы, особенно в компаниях, до пандемии его не практиковавших, повысит спрос на программное обеспечение, ИТ-инфраструктуру и кибербезопасность [38]. Таким образом, можно предположить, что сфера ИТ благодаря новым тенденциям на рынке труда в постковидную эпоху испытает новый подъем.

Можно сделать вывод, что сегодня поиск вакансий с возможностью удаленной занятости или полный уход во фриланс все чаще становится не вынужденной необходимостью, а целенаправленным выбором. Он во многом обусловлен стремлением к независимости, творчеству и развитию своей индивидуально-

сти. Так, совместное исследование сервисов «Работа.ру» и «СберУслуги», проведенное в апреле 2022 г., показало, что о переходе на фриланс задумывались 45% респондентов [39].

Современной молодежи в высокой степени присуща трудовая мобильность как в территориальном, так и в профессиональном разрезе. Именно такие качества, как мобильность, независимость и высокая адаптивность, способствуют чрезмерной романтизации образа фрилансера в глазах молодых, достаточно образованных специалистов, выходящих на рынок труда. Однако необходимо помнить, что за этой иллюзией свободы скрываются также высокий уровень неопределенности и всевозможные риски.

При этом, как отмечают М. А. Сигитова и К. В. Филиппова, одним из ключевых качеств молодежи становится экстремальность сознания и поведения, проявляющаяся в форме категоричности взглядов и суждений, неадекватных социально-ролевых представлениях, завышенных ожиданиях и требованиях, а также других поведенческих крайностей [40]. Данное свойство личности также подталкивает молодых людей к отказу от традиционных трудовых стратегий в пользу инновационных, в своем роде «экстремальных», форматов занятости.

Стоит отметить, что ввиду возросшей профессиональной мобильности на рынке труда и развития нестандартных форм занятости молодые люди больше стремятся к развитию универсальных навыков и умений, обеспечивающих возможность перехода из одной отрасли в другую [41]. Тем не менее, несмотря на высокую «горизонтальную» гибкость специалиста-универсала, «вертикальное» развитие его карьеры может быть затруднено отсутствием глубоких специфичных знаний.

Кроме того, особую важность при развитии дистанционных форм занятости приобретает проблема сбалансированности личной и трудовой сфер жизни человека. Именно достижение данного баланса является важнейшим индикатором удовлетворенности жизнью в целом [42]. Говоря о дистанционном формате работы, необходимо также отметить размытие границ трудовой и личной жизни, характерное как для «удаленщиков», так и для фрилансеров. В связи с этим происходит смешение социальных ролей и форм поведения человека. Таким образом, происходит трансформация трудового поведения человека и переосмысление понятия экономического поведения в целом.

Выводы

На сегодняшний день наблюдается изменение поведения человека в рамках своей трудовой деятельности. Характерной особенностью современного работника становится стремление снизить свою зависимость от работодателя. В связи с этим возрастает популярность удаленного формата работы, а также привлекательность фриланса. Последнее способствует постепенному формированию в обществе проектного подхода к занятости.

Трансформация установок и ценностей в обществе приводит к изменению отношения к фрилансу и «удаленке» как форматам занятости. Наличие постоянной «традиционной» работы, на протяжении десятилетий ассоциировавшееся с понятием профессионального успеха и самореализации, перестает являться таковым. На сегодняшний день в современном мире широких возможностей вместо стабильности и определенности приоритет отдается гибкости и мобильности.

Самостоятельная занятость рассматривается специалистами как источник личностного и профессионального роста. Таким образом, удаленный формат занятости в целом, а также фриланс в частности становятся осознанным карьерным выбором и новым способом жизни современного человека. Важным следстви-

ем данных изменений становится размытие границ трудовой и личной жизни человека, смешение социальных ролей и формирование новых предпочтений и поведенческих паттернов.

Таким образом, дистанционный формат работы является инновационной практикой на современном рынке труда. При этом выбор данного формата занятости оказывает влияние не только непосредственно на трудовое поведение человека, но и затрагивает поведенческие паттерны, относящиеся к другим сферам жизни.

Можно предположить, что выбор удаленного формата занятости становится одним из проявлений инновационного поведения человека. Таким образом, изменения и новые тенденции в сфере труда вносят свой вклад в формирование новой модели поведения человека в экономике в целом, а также во многом определяют портрет современной инновационной личности.

Список литературы

1. Жернакова М. Б., Кротенко Т. Ю. Управление трудовым поведением работников как фактор экономической безопасности организации // Вестник университета. 2019. № 8. С. 139-143.

2. Беляев В. И., Кузнецова О. В., Пяткова О. Н. Социально-трудовые отношения: сущностная основа трудового поведения работников при внедрении изменений // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2019. № 48. С. 127-149.

3. Матвеева Н. С., Черкасова М. А. Перспективы развития фриланса в условиях современной России // Вестник университета. 2019. № 7. С. 18-25.

4. Рогожникова В. Н., Тутов Л. А. Методологические принципы для определения места работника в системе отношений «природа – человек – культура» // Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда: монография / под ред. Л. А. Тутова и Т. О. Разумовой. М.: ТЕИС, 2019. Т. 2. 124 с.

5. Гаврина Е. Г. Влияние цифровой экономики на природу занятости // Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда: монография / под ред. Л. А. Тутова и Т. О. Разумовой. М.: ТЕИС, 2018. Т. 1. 128 с.

6. Лапидус Л. В., Полякова Ю. М. Гигономика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и краудсорсинга // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2018. № 6. С. 73-89.

7. Ojala S., Pyöriä P. Mobile knowledge workers and traditional mobile workers // Acta Sociologica. 2018. Vol. 61, is. 4. P. 402-418.

8. Teleworking and lost work during the pandemic / M. Dey, H. Frazis, D. S. Jr. Piccone, M. A. Loewenstein // Monthly Labor Review. 2021. July. P. 1-15.

9. Байтенизов Д. Т., Патласов О. Ю. Особенности развития фриланса на российском рынке труда: социологический аспект анализа // Наука о человеке: гуманитарные исследования. 2016. № 4(26). С. 156-165.

10. Lembrechts L., Zanoni P., Verbruggen M. The impact of team characteristics on the supervisor's attitude towards telework: a mixed-method study // The International Journal of Human Resource Management. 2019. Vol. 29, is. 21. P. 3118-3146.

11. Трансформация рынка труда: влияние пандемии и прогнозы на будущее / Е. В. Устюжанина, С. Г. Евсюков, А. В. Сигарев, В. Л. Устюжанин // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2021. № 1. 77-102.

12. Гурова И. М. Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // Модернизация. Инновации. Развитие. 2020. № 2. С. 128-147.

13. Ботвина А. В. Дистанционный характер работы как особый способ организации труда // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 6-3. С. 36-39.

14. Орлов В. Б., Бураншина Е. И. Удаленная работа как новая реалия трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета. 2014. № 4 (35). С. 40-46.

15. Луданик М. В., Решетова Е. И. Удаленная работа как возможность формирования занятости в условиях неравномерного распределения плотности населения // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. 2021. № 1. 148-167.

16. Седова О. Л. Оптимизация затрат на персонал в условиях дистанционной занятости // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2020. № 4. С. 22-30.

17. Удаленка снижает финансовые издержки «ВымпелКома». URL: https://www.comnews.ru/content/111575/2018-01-30/udalenka-snizhaet-finansovye-izderzhki-vympelkoma (дата обращения: 07.06.2022).

18. Telecommuting Trend Data (updated June 22, 2021). URL: https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics (дата обращения: 08.06.2022).

19. Удаленная работа: технологии и опыт организации / Ф. Д. Конобевцев, Н. И. Лаас, Е. В. Гурова, И. А. Романова // Вестник университета. 2019. № 7. С. 9-17.

20. The Impact of Work from Home (WFH) during COVID-19 Pandemic Period on Job Expectations: The Case of the State Civil Apparatus / S. Thamrin, T. Sariwulan, M. Suryatni, M. Ridlo, I. Qamarius, M. C. Capnary // Journal of Management Information and Decision Sciences. 2022. Vol. 25, is. 2S. P. 1-14.

21. New Insights on the Energy Impacts of Telework in Canada / H. Villeneuve, A. Abdeen, M. Papineau, S. Simon, C. Cruickshank, W. O'Brien // Canadian Public Policy. 2021. Vol. 47, is. 3. P. 460-477.

22. Никуткина К. М., Привалова А. О. Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор // Экономическая социология. 2009. № 1. С. 127-142.

23. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment / N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z. J. Ying // The Quarterly Journal of Economics. 2014. Vol. 130(1). P. 165-218.

24. Flexible ways of working are here to stay, finds new European research – with leaders focused on maintaining culture and innovation. October 15. URL: https://news.microsoft.com/europe/features/flexible-ways-of-working-are-here-to-stay-finds-new-european-research-with-leaders-focused-on-maintaining-culture-and-innovation/ (дата обращения: 11.06.2022).

25. Tutov L. A. Is a Freelancer the Man of the Future of Work? // In 5th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM. 2018. Sofia: STEF92 Technology Ltd, 2018. P. 459-466.

26. Алешина А. Б. Возможности и ограничения вынужденного удаленного формата работы // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. 2020. Т. 12, № 4. С. 44-55.

27. Ability to work from home: evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic / M. Dey, H. Frazis, M. A. Loewenstein, H. Sun // Monthly Labor Review. 2020. June. P. 1-19.

28. Минтруд оценил количество «удаленщиков» в России в 3 млн человек. URL: https://www.interfax.ru/russia/757540 (дата обращения: 17.06.2022).

29. ВЦИОМ: число работающих удаленно россиян во время пандемии возросло в восемь раз. URL: https://tass.ru/ekonomika/8478435 (дата обращения: 17.06.2022).

30. Капелюшников Р. И. Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики. 2022. № 2. С. 33-68.

31. Rodman A. The impact of remote workers on crisis, risk and business continuity management // Journal of Business Continuity & Emergency Planning. 2021. Vol. 15, is. 3. P. 214-224.

32. Россияне распробовали удаленку. URL: https://www.raiffeisen.ru/about/press/releases/190460/ (дата обращения: 11.06.2022).

33. 2022 State Of Remote Work. URL: https://buffer.com/state-of-remote-work/2022 (дата обращения: 17.06.2022).

34. Эксперты зафиксировали самый высокий уровень удаленки с мая 2020 года. URL: https://www.rbc.ru/business/08/02/2022/620169fc9a794727f653e509 (дата обращения: 17.06.2022).

35. Стребков Д. О., Шевчук А. В., Спирина М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2015. 225 с.

36. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Самостоятельная занятость на рынке удалённой работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг. 2016. № 6 (136). С. 89-105.

37. Hansen K. F. Home Office – Salutary Action on Combining Work and Family? // Die Unternehmung. 2017. Vol. 71, is. 4. P. 390-413.

38. Ice L., Rieley M. J., Rinde S. Employment projections in a pandemic environment // Monthly Labor Review. 2021. February. P. 1-25.

39. Почти 45% опрошенных россиян задумывались о переходе на фриланс. URL: https:// tass.ru/obschestvo/14550317 (дата обращения: 17.06.2022).

40. Сигитова М. А., Филиппова К. В. Ключевые особенности молодежи, определяющие поведение на рынке труда // Общество: социология, психология, педагогика. 2021. № 8 (88). С. 79-84.

41. Иванова О. А. Нетипичные универсалы на рынке труда: гении или неудачники? // Разработка методологических оснований совершенствования экономической политики в сфере труда: монография / под ред. Л. А. Тутова и Т. О. Разумовой. М.: ТЕИС, 2018. Т. 1. 128 с.

42. Разумова Т. О., Алёшина А. Б., Серпухова М. А. Баланс семья-работа в условиях изменений качества трудовой жизни // Уровень жизни населения регионов России. 2020. Т. 16, № 3. С. 24-37.

References

1. Zhernakova M. B., Krotenko T. Yu. Upravlenie trudovym povedeniem rabotnikov kak faktor ekonomicheskoĭ bezopasnosti organizatsii [Managing the labor behavior of employees as a factor in the economic security of the organization]. *Vestnik universiteta = Bulletin of the University*, 2019, no. 8, pp. 319-143.

2. Belyaev V. I., Kuznetsova O. V., Pyatkova O. N. Sotsial'no-trudovye otnosheniya: sushchnostnaya osnova trudovogo povedeniya rabotnikov pri vnedrenii izmenenii [Social and labor relations: the essential basis of the labor behavior of employees when introducing changes]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika. = Bulletin of the Tomsk State University. Economics*, 2019, no. 48, pp. 127-149.

3. Matveeva N. S., Cherkasova M. A. Perspektivy razvitiya frilansa v usloviyakh sovremennoi Rossii [Prospects for the development of freelancing in the conditions of modern Russia]. *Vestnik universiteta = Bulletin of the University*, 2019, no. 7, pp. 18-25.

4. Rogozhnikova V. N., Tutov L. A. Metodologicheskie printsipy dlya opredeleniya mesta rabotnika v sisteme otnoshenii "priroda – chelovek – kul'tura" [Methodological principles for determining the place of an employee in the system of relations "nature – man – culture"]. Razrabotka metodologicheskikh osnovanii sovershenstvovaniya ekonomicheskoi politiki v sfere truda [Development of methodological bases for improving economic policy in the sphere of labor]; ed. by L. A. Tutov and T. O. Razumova. Moscow, TEIS Publ., 2019, vol. 2. 124 p.

5. Gavrina E. G. Vliyanie tsifrovoi ekonomiki na prirodu zanyatosti [The impact of the digital economy on the nature of employment]. Razrabotka metodologicheskikh osnovanii sovershenstvovaniya ekonomicheskoi politiki v sfere truda [Development of methodological bases for improving economic policy in the sphere of labor]; ed. by L. A. Tutov and T. O. Razumova. Moscow, TEIS Publ., 2019, vol. 1. 128 p.

6. Lapidus L. V., Polyakova Yu. M. Gigonomika kak novaya sotsial'no-ekonomicheskaya model': razvitie frilansinga i kraudsorsinga [Gigonomics as a new socio-economic model: the development of

freelancing and crowdsourcing]. *Vestnik Instituta ekonomiki Rossiiskoi akademii nauk = Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences*, 2018, no. 6, pp. 73-89.

7. Ojala S., Pyöriä P. Mobile knowledge workers and traditional mobile workers. *Acta Sociologica*, 2018, vol. 61, is. 4, pp. 402-418.

8. Dey M., Frazis H., Piccone D. S. Jr., Loewenstein M. A. Teleworking and lost work during the pandemic. *Monthly Labor Review*, 2021, July, pp. 1-15

9. Baitenizov D. T., Patlasov O. Yu. Osobennosti razvitiya frilansa na rossiiskom rynke truda: sotsiologicheskii aspekt analiza [Features of the development of freelancing in the Russian labor market: a sociological aspect of the analysis]. *Nauka o cheloveke: gumanitarnye issledovaniya = Human Science: Humanities Research*, 2016, no. 4(26), pp. 156-165.

10. Lembrechts L., Zanoni P., Verbruggen M. The impact of team characteristics on the supervisor's attitude towards telework: a mixed-method study. *The International Journal of Human Resource Management*, 2019, vol. 29, is. 21, pp. 3118-3146.

11. Ustyuzhanina E. V., Evsyukov S. G., Sigarev A. V., Ustyuzhanin V. L. Transformatsiya rynka truda: vliyanie pandemii i prognozy na budushchee [Transformation of the labor market: the impact of the pandemic and forecasts for the future]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika = Moscow University Bulletin. Series 6. Economics*, 2021, no. 1, pp. 77-102.

12. Gurova I. M. Distantsionnaya rabota kak trend vremeni: rezul'taty massovogo opyta [Remote work as a trend of time: results of mass experience]. *Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie = Modernization. Innovations. Development*, 2020, no. 2, pp. 128-147.

13. Botvina A. V. Distantsionnyi kharakter raboty kak osobyi sposob organizatsii truda [The remote nature of work as a special way of organizing labor]. *Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk = International Journal of the Humanities and Natural Sciences*, 2020, no. 6-3, pp. 36-39.

14. Orlov V. B., Buranshina E. I. Udalennaya rabota kak novaya realiya trudovykh otnoshenii: analiz faktorov predraspolozhennosti k udalennoi rabote [Remote work as a new reality of labor relations: an analysis of the factors of predisposition to remote work]. *Vestnik Yugorskogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of the Ugra State University*, 2014, no. 4 (35), pp. 40-46.

15. Ludanik M. V., Reshetova E. I. Udalennaya rabota, kak vozmozhnost' formirovaniya zanyatosti v usloviyakh neravnomernogo raspredeleniya plotnosti naseleniya [Remote work as an opportunity to form employment in conditions of uneven distribution of population density]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 6. Ekonomika = Bulletin of Moscow University. Series 6. Economics*, 2021, no. 1, pp. 148-167.

16. Sedova O. L. Optimizatsiya zatrat na personal v usloviyakh distantsionnoi zanyatosti [Optimization of personnel costs in conditions of remote employmen]. *Vestnik RGGU. Seriya "Ekonomika. Upravlenie. Pravo" = Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series "Economics. Control. Right"*, 2020, no. 4, pp. 22-30.

17. Udalenka snizhaet finansovye izderzhki "VympelKoma" [Udalenka reduces the financial costs of VimpelCom]. Available at: https://www.comnews.ru/content/111575/2018-01-30/udalenka-snizhaet-finansovye-izderzhki-vympelkoma. (accessed 07.06.2022)

18. Telecommuting Trend Data (updated June 22, 2021). Available at: https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics. (accessed 08.06.2022)

19. Konobevtsev F. D., Laas N. I., Gurova E. V., Romanova I. A. Udalennaya rabota: tekhnologii i opyt organizatsii [Remote work: technologies and experience of the organization]. *Vestnik universiteta = Bulletin of the University*, 2019, no. 7, pp. 9-17.

20. Thamrin S., Sariwulan T., Suryatni M., Ridlo M., Qamarius I., Capnary M. C. The Impact of Work from Home (WFH) during COVID-19 Pandemic Period on Job Expectations: The Case of the State Civil Apparatus. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 2022, vol. 25, is. 2S, pp. 1-14.

21. Villeneuve H., Abdeen A., Papineau M., Simon S., Cruickshank C., O'Brien W. New Insights on the Energy Impacts of Telework in Canada. *Canadian Public Policy*, 2021, vol. 47, is. 3, pp. 460-477.

22. Nikutkina K. M., Privalova A. O. Zapadnye kolichestvennye issledovaniya frilanserov: professional'nyi obzor [Western quantitative studies of freelancers: a professional review]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya = Economic Sociology*, 2009, no. 1, pp. 127-142.

23. Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z. J. Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 2014, is. 130(1), pp. 165-218.

24. Flexible ways of working are here to stay, finds new European research – with leaders focused on maintaining culture and innovation. Available at: https://news.microsoft.com/europe/features/flexible-ways-of-working-are-here-to-stay-finds-new-european-research-with-leaders-focused-on-maintaining-culture-and-innovation/. (accessed 11.06.2022)

25. Tutov L. A. Is a Freelancer the Man of the Future of Work? In 5th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM, 2018. Sofia, STEF92 Technology Ltd, 2018, pp. 459-466.

26. Aleshina A. B. Vozmozhnosti i ogranicheniya vynuzhdennogo udalennogo formata raboty [Possibilities and limitations of the forced remote work format]. *Nauchnye issledovaniya ekonomicheskogo fakul'teta. Elektronnyi zhurnal = Scientific Research of the Faculty of Economics. Electronic Journal*, 2020, vol. 12, no. 4, pp. 44-55.

27. Dey M., Frazis H., Loewenstein M. A., Sun H. Ability to work from home: evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic. *Monthly Labor Review*, 2020, June, pp. 1-19.

28. Mintrud otsenil kolichestvo "udalenshchikov" v Rossii v 3 mln chelovek [The Ministry of Labor estimated the number of "remote workers" in Russia at 3 million people]. Available at: https://www.interfax.ru/russia/757540. (accessed 17.06.2022)

29. VTsIOM: chislo rabotayushchikh udalenno rossiyan vo vremya pandemii vozroslo v vosem' raz [VTSIOM: the number of Russians working remotely during the pandemic increased eight times]. Available at: https://tass.ru/ekonomika/8478435. (accessed 17.06.2022)

30. Kapelyushnikov R. I. Anatomiya koronakrizisa cherez prizmu rynka truda [Anatomy of the coronacrisis through the prism of the labor market]. *Voprosy ekonomiki = Questions of Economics*, 2022, no. 2, pp. 33-68.

31. Rodman A. The impact of remote workers on crisis, risk and business continuity management. *Journal of Business Continuity & Emergency Planning*, 2021, vol. 15, is. 3, pp. 214-224.

32. Rossiyane rasprobovali udalenku [Russians have tried the remote]. Available at: https://www.raiffeisen.ru/about/press/releases/190460/. (accessed 11.06.2022)

33. 2022 State Of Remote Work. Available at: https://buffer.com/state-of-remote-work/2022. (accessed 17.06.2022)

34. Eksperty zafiksirovali samyi vysokii uroven' udalenki s maya 2020 goda [Experts have recorded the highest level of removal since May 2020]. Available at: https://www.rbc.ru/business/08/02/2022/620169fc9a794727f653e509. (accessed 17.06.2022)

35. Strebkov D. O., Shevchuk A. V., Spirina M. O. Razvitie russkoyazychnogo rynka udalennoi raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam Perepisi frilanserov) [Development of the Russian-speaking market for remote work, 2009–2014. (according to the results of the Census of freelancers)]. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2015. 225 p.

36. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Samostoyatel'naya zanyatost' na rynke udalennoi raboty: rasprostranenie innovatsionnoi trudovoi praktiki [Self-employment in the remote work market: the spread of innovative labor practices]. *Monitoring = Monitoring*, 2016, no. 6 (136), pp. 89-105.

37. Hansen K. F. Home Office – Salutary Action on Combining Work and Family? *Die Unternehmung*, 2017, vol. 71, is. 4, pp. 390-413.

38. Ice L., Rieley M. J., Rinde S. Employment projections in a pandemic environment. *Monthly Labor Review*, 2021, February, pp. 1-25.

39. Pochti 45% oproshennykh rossiyan zadumyvalis' o perekhode na frilans [Almost 45% of Russians surveyed were thinking about switching to freelance]. Available at: https://tass.ru/obschestvo/14550317. (accessed 17.06.2022)

40. Sigitova M. A., Filippova K. V. Klyuchevye osobennosti molodezhi, opredelyayushchie povedenie na rynke truda [Key features of youth that determine behavior in the labor market]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*, 2021, no. 8 (88), pp. 79-84.

41. Ivanova O. A. Netipichnye universaly na rynke truda: genii ili neudachniki? [Atypical generalists in the labor market: geniuses or losers?]. Razrabotka metodologicheskikh osnovanii sovershenstvovaniya ekonomicheskoi politiki v sfere truda [Development of methodological bases for improving economic policy in the sphere of labor]; ed. by L. A. Tutov and T. O. Razumova. Moscow, TEIS Publ., 2018, vol. 1. 128 p.

42. Razumova T. O., Aleshina A. B., Serpukhova M. A. Balans sem'ya-rabota v usloviyakh izmenenii kachestva trudovoi zhizni [Family-work balance in conditions of changes in the quality of working life]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population of Regions of Russia*, 2020, vol. 16, no. 3, pp. 24-37.

Информация об авторе / Information about the Author

Даниленко Екатерина Алексеевна, аспирант кафедры философии и методологии экономики, экономического факультета, Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, г. Москва, Российская Федерация,
e-mail: danilenkoea@my.msu.ru,
ORCID: 0000-0002-0436-7147

Ekaterina A. Danilenko, Post-Graduate Student of the Department of Philosophy and Methodology of Economics, Faculty of Economics, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation,
e-mail: danilenkoea@my.msu.ru,
ORCID: 0000-0002-0436-714