

УДК 331.53

ИЗУЧЕНИЕ ОТНОШЕНИЯ УЧАЩИХСЯ ДЕВУШЕК К ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА РОЖДАЕМОСТЬ

Кулькова И.А., Плутова М.И.

ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет,
Екатеринбург, e-mail: i.a.koulkova@yandex.ru

Статья посвящена изучению отношения молодых женщин, которые пока учатся в университете, к дистанционной занятости. Целью исследования, ставшего основой настоящей статьи, было изучение вопроса, способствует ли дистанционная занятость увеличению количества рождений детей и улучшению качества их жизни. Методология исследования предусматривала проведение социологического опроса путем анкетирования девушек-студенток. Всего было опрошено 207 человек из шести вузов крупного российского города Екатеринбурга. Были получены результаты о важности каждой характеристики дистанционной работы для женщин студентов, а также изучено, какие преимущества дистанционной работы видят для себя женщины, будет ли дистанционная работа способствовать увеличению рождаемости. Были также заданы вопросы о желаемом количестве детей и предпочтениях в выборе работы: стандартной, с рабочим местом у работодателя, или дистанционной. На основе проведенного опроса были предложены некоторые направления более эффективного применения дистанционной занятости в России. Полученные результаты могут быть использованы при корректировке социальной и демографической политики, направленной на увеличение рождаемости в России, а также в качестве основы для дальнейших исследований.

Ключевые слова: дистанционная работа, рождаемость, отношение к занятости, характеристики работы, факторы рождаемости

STUDY OF GIRLS' ATTITUDE TOWARDS TELEWORK AND ITS IMPACT ON FERTILITY

Kulkova I.A., Plutova M.I.

Ural State University of Economics, Ekaterinburg, e-mail: i.a.koulkova@yandex.ru

The article is devoted to the study of the female students' attitude towards telework, because they are potential labor force and future mothers. The aim of the research, which became the basis of this paper, was to know the women view whether telework could help to increase fertility and could to improve the quality of children's life. Job Characteristics Theory and Adaptive structuration theory were used as a theoretical basis for this study. The methodology of the study included carrying out a sociological survey by questioning female students. In Yekaterinburg megacity more than 200 respondents from six universities were interviewed in total. The results were received about the importance of each telecommuting job characteristic for female students. Then the advantages of remote work were also studied in the women perspective of labor and social relations, and the view whether telecommuting would help to increase fertility. There were also asked questions about the desired number of children and preferences in choosing a job: standard (with a workplace inside a company) or remote. Based on the survey, some directions were proposed for the more effective practice of remote work in Russia. The results of the research can be used to adjust the social and demographic policy aimed for increasing the birth rate in Russia, as well as in further scientific researches.

Keywords: teleworking, fertility, attitude to employment, job characteristics, fertility factors

Исследование, результаты которого описаны в этой статье, объединяет в себе две актуальные научные темы. Прежде всего, речь идет об использовании дистанционной работы. Дистанционная занятость – рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством информационно-коммуникационных технологий [1]. Предметом этого исследования была такая дистанционная занятость работников, когда работник работает дома или в другом месте, но не в офисе работодателя все или практически все рабочее время. Она является достаточно выгодной для предпринимателя. Выгоды от ее использования обусловлены тем, что такая занятость не требует организации и содержания дополнительного рабочего места и состоит в:

снижении арендных расходов; снижении расходов на организацию рабочих мест; увеличении гибкости штата сотрудников; возможности организации круглосуточного информационного обслуживания клиентов; росте производительности труда; увеличении лояльности персонала [2].

Для работников обычно называют следующие выгоды использования дистанционной работы: оптимальный баланс между семьей и работой; возможность получения образования, дополнительного заработка, участия в общественной жизни и т.д.; осуществление контактов со сторонними организациями, возможность дополнительного заработка; повышением продуктивности самой работы, осуществляемой в привычной (домашней) обстановке; уменьшением времени и затрат на транспорт, исключение

попадания в дорожные пробки и стрессов, с ними связанных; снижение риска незапланированных прогулов; соблюдением индивидуальных биологических ритмов, времени труда и отдыха, отсутствием необходимости просыпаться рано или работать до позднего вечера [3].

Однако остается неисследованным вопрос, может ли оптимизация баланса между семьей и работой привести к увеличению рождаемости. Рост рождаемости в России сегодня также является актуальной научной и управленческой проблемой. Сокращение рождаемости определяется тем, что значительно сократилось число женщин фертильного возраста, что является следствием катастрофического спада рождаемости конца 1980-х – начала 1990-х гг. По расчетам [4] число россиян, не родившихся в конце 1980-х – начале 1990-х гг., в несколько раз превышает число россиян, не родившихся в результате Второй мировой войны. Снижение рождаемости в 1990-х гг. уже сегодня приводит к дефициту кадров в российской экономике, а дальнейшее сокращение численности трудоспособного населения может привести к задержке ее развития, вызвать миграционные проблемы.

Дистанционная работа изучается сразу несколькими науками. Прежде всего, ее изучает экономика труда, она исследует, работники каких профессий чаще всего заняты дистанционно [5], как влияет дистанционная занятость на социально-трудовые отношения [6] и на состояние рынка труда. Социология изучает отношение работников к дистанционной работе, ее выгодам и недостаткам. Медицинская наука изучает влияние дистанционной работы на здоровье работников, в частности наличие или отсутствие связи дистанционной работы со стрессами, ожирением и др. проблемами [7]. Менеджмент определяет, как необходимо изменить методы управления персоналом, занятым дистанционно.

Термин «дистанционная работа», или «телеработа», был введен Джеком Ниллсом в 1973 г. Ранее проведенные исследования выявили, что респонденты с детьми оценивали преимущества дистанционной работы более высоко, чем те, у кого детей нет [8]. Более поздние исследования подтвердили, что женщины с детьми в возрасте до 5 лет более положительно относятся к дистанционной занятости. [9]. Однако, несмотря на наличие публикаций в данной области, ранее не проводились исследования по изучению обратной связи: как влияет дистанционная работа на желание иметь больше детей в семье и уделять им больше времени

и внимания. Авторы попытались восполнить этот пробел в исследованиях.

Ученые доказали, что в дистанционной работе границы между работой и семьей становятся гибкими и проницаемыми. Опрос 509 работников информационной отрасли в Гонконге [10] показал, что работа на дому проникает в семейную сферу (отношения). Как вывод – работа на дому на основе дистанционной занятости представляет собой серьезную проблему для семьи и для личной жизни [11]. Последний вывод противоречит авторской гипотезе исследования, в соответствии с которой дистанционная работа дает возможность больше времени проводить с семьей и детьми, поэтому может способствовать увеличению рождаемости.

Цель данного исследования, проведенного авторами, выяснить, во-первых, есть ли наличие мотивация у молодых людей, получающих высшее образование, к дистанционной работе, во-вторых, способна ли работа в дистанционном режиме повлиять на решение молодых людей иметь больше одного ребенка.

Материалы и методы исследования

Методология исследования отношения молодых женщин к дистанционной работе и ее возможностям способствовать увеличению количества детей в семьях предусматривала проведение социологического исследования. Опрос проводился в феврале 2018 г. в Екатеринбурге, так как, во-первых, дистанционная занятость распространена только в крупных городах в России, во-вторых, именно в городах наблюдается наиболее низкая рождаемость населения и, значит, проблема повышения рождаемости стоит наиболее остро. Были опрошены студенты вузов, так как именно они в настоящий момент входят в фертильный возраст и планируют количество детей, и численность населения, в том числе женщин, в этом возрасте наиболее низка. Кроме того, дистанционная занятость наиболее характерна для лиц с высоким уровнем образования, поэтому были опрошены студенты старших курсов.

Всего было опрошено 207 студенток старше 18 лет, которые обучаются в 6 вузах города. Такая численность опрошенных пропорциональна доле лиц с высшим образованием в численности населения России в рабочем возрасте (21,5%). В исследовании участвовали студенты не только государственных, но и частных вузов, чтобы избежать ошибки выборки. Был выбран метод гнездовой выборки, поскольку он наилучшим образом подходит для студенческих групп. В одной академической группе находятся студенты из разных социальных страт общества, с разными интересами, мотивацией, отношением к труду и к жизни. В каждом вузе были опрошено более, чем одна группа студентов (от 2-х до 5-ти). Внутри «гнезда» были опрошены все студентки-женщины без исключения. Анкетирование проводилось лично авторами. Ошибка выборки при 95% доверительном интервале составляет +/- 2%. Таким образом, выборку респондентов можно назвать репрезентативной.

Авторами была разработана оригинальная анкета, содержащая 10 оценочных вопросов по существу изучаемого вопроса (отношение к дистанционной работе, личные предпочтения в выборе работы, мнение о привлекательности дистанционной работы для различных групп населения) и 5 вопросов социально-демографического характера (возраст, семейное положение, получаемая профессия и т.п.). С целью обеспечения сопоставимости результатов, при формулировке отдельных вопросов анкеты учитывались исследования, проводившиеся ранее, например, о желаемом количестве детей. В процессе разработки анкеты было проведено пилотажное исследование для исключения непонятных, двояких вопросов и доработки анкеты. Результаты опроса были занесены в базу данных и обрабатывались при помощи компьютерной программы, что исключает возможность арифметических ошибок в подсчете результатов. По результатам исследования были определены: распределение ответов по каждому вопросу и взаимосвязи отдельных показателей.

Результаты исследования и их обсуждение

Преимущественная доля опрошенных девушек находится в возрасте от 18 до 24 лет – 89,2%, так же в равных пропорциях (по 3,6%) были представлены возрастные группы от 25 до 29 лет и 30–35 лет.

На вопрос «Был ли у Вас опыт работы дистанционно?» лишь 13,5% опрошенных ответили положительно. Сферами дистанционной занятости были указаны маркетинг и продажи, дизайн и рекрутинг, т.е. в основном это работы, которые осуществлялись через интернет. Основными причинами занятия данными видами деятельности из восьми предложенных вариантов, были отмечены только три: возможность подработки (8,1%), учеба (2,7%) и нравится работать дома (2,7%).

Несмотря на то, что 86,5% респондентов не имели опыт дистанционной работы, почти 40% девушек поступали предложения работать дистанционно. Проявили желание работать дистанционно чуть более 50,5% всех опрошенных, 26,1% – не проявили желания работать дистанционно, на дому и 23,4% – затруднились ответить, что вероятно связано с недостаточным опытом трудовой деятельности опрошенных в силу юного возраста.

Значительный блок опросника был посвящен приоритетности условий при выборе места работы. Девушкам предлагалось оценить 14 условий относительно индивидуальных приоритетов и присвоить им балл значимости от 1 (совсем не важно) до 5 (очень важно), по результатам ответов опрошенных был сформирован рейтинг:

1) высокий уровень значимости (от 4,1 до 5,0 баллов): возможность карьерного роста (средний балл 4,5);

2) средний уровень значимости (от 3,1 до 4,0 баллов): возможность самостоятельно планировать время работы (утро, день или вечер) – 3,8 балла; возможность совмещать выполнение работы и домашних дел, не тратить время на дорогу на работу – по 3,6 балла; свободный график, возможность больше уделять времени детям, их развитию, четкий, стабильный режим работы, работодатель организует и обслуживает рабочее место – по 3,5 балла; возможность работать вне дома, смена обстановки – 3,4 балла; возможность общения с коллегами и работа в коллективе, в команде – по 3,2 балла.

3) низкий уровень значимости (от 2,1 до 3,0 баллов): стандартный график работы (пятидневка с двумя выходными) – 3,0 балла; возможность не подстраиваться под дресс-код и другие корпоративные требования – 2,8; сменный график работы – 2,5 балла.

Несмотря на отсутствие у большинства респондентов опыта дистанционной занятости, в анкете было предложено предположить, как бы изменилось их качество жизни и психофизиологическое состояние при осуществлении трудовой деятельности дистанционно. На вопросы о здоровье 56% уверенно ответили, что это никак не отразится на их здоровье, 64% заметили, что дистанционная занятость не отразится на состоянии здоровья детей и близких. При этом 22,5% опрошенных отметили, что дистанционная занятость способствует улучшению их здоровья, вероятно, предполагая, что появится возможность больше уделять внимания своему психофизиологическому состоянию. 35,1% отметили что здоровье детей и близких улучшится.

Распределение ответов респондентов на вопросы, характеризующие изменение структуры досуга, свободного времени и перспективы развития представлены в табл. 1.

По всем вышеуказанным вопросам респонденты показали положительное влияние дистанционной занятости на структуру свободного времени и саморазвитие. Так же отмечено положительное влияние дистанционной занятости на уют и чистоту в доме (55,8%), и оздоровление питания (51,3%).

Так же был задан вопрос о влиянии дистанционной занятости на уровень доходов, 11,7% ответили, что с применением дистанционной занятости их доход увеличится, 18% – предположили, что изменений не произойдет, 10,8% – спрогнозировали снижение доходов, большая часть (59,5%) не смогли дать однозначного ответа.

Мнение респондентов относительно влияния дистанционной занятости на досуг, свободное время и перспективы развития

Вопрос	Варианты ответов	Распределение ответов, %
Вы станете чаще ходить с детьми в театр, на концерты, выставки и другие культурные мероприятия	Да	20,7
	Скорее да, чем нет	43,3
	Скорее нет, чем да	15,3
	Нет	5,4
	Все останется без изменений	15,3
Появится возможность больше уделять времени развитию и обучению детей	Да	27,9
	Скорее да, чем нет	45,1
	Скорее нет, чем да	9,0
	Нет	3,6
	Все останется без изменений	14,4
У Вас появится больше времени на Вашу личную общественную, культурную и духовную жизнь	Да	33,3
	Скорее да, чем нет	43,2
	Скорее нет, чем да	14,4
	Нет	1,8
	Все останется без изменений	7,2
У Вас появится больше времени на себя, отдых и общение	Да	33,3
	Скорее да, чем нет	36,0
	Скорее нет, чем да	17,1
	Нет	3,6
	Все останется без изменений	9,9
Появится возможность получить образование (более высокое или другое)	Да	22,5
	Скорее да, чем нет	37,8
	Скорее нет, чем да	13,5
	Нет	6,4
	Все останется без изменений	19,8

Семейные отношения – это неотъемлемый элемент благополучной жизни, на вопрос «Как изменятся ваши отношения с мужем/партнером» почти 29% девушек высказались в пользу их улучшения, 23,4% отметили стабильность и неизменность отношений вне зависимости от трудовой занятости. 5,4% высказали опасения по поводу ухудшения личных отношений с мужем/партнером. Так же следует отметить, что большинство опрошенных (73,9%) не состоят в официальных отношениях, 19,8% – сожительство без регистрации брака, 6,3% состоят в официальном браке.

55,8% девушек согласились с утверждением, что наличие детей является нежелательным фактором для работодателя при приеме на работу. При этом 48,6% опрошенных планируют иметь 2-х детей, 16,2% – 3-х детей и 15,3% девушек хотели бы стать многодетными мамами. С учетом российского законодательства максимальный отрыв от трудовой деятельности хотя бы с 1-м ребенком составит около 3-х лет при стандартной занятости, дистанционная же позволит избежать потерю трудовой ква-

лификации. Так же 9,9% опрошенных готовы родить ребенка без мужа в случае если в отпуске по уходу за ребенком будет возможность работать дома, дистанционно.

Девушкам был задан вопрос «Можете ли вы назвать себя счастливой?» который предполагает общую оценку морального сознания, обозначающее состояние наибольшей внутренней удовлетворенности своей жизни, пониманию и осуществлению своего назначения: 40,5% ответили однозначно да; 39,6% – скорее да, чем нет; менее 1% дали отрицательный ответ; 11,7% – затруднились ответить; 7,2% – предположили скорее нет, чем да.

Несмотря на то, что дистанционная занятость способствует рождению и воспитанию детей, соответствует условиям выбора вида занятости (высокой и средней значимости), отмеченных респондентами, позволяет больше уделять времени досугу, семье и саморазвитию, все же на вопрос «Какую занятость вы предпочтете, если у Вас будет выбор?» большинство опрошенных девушек (58,6%) выберут стандартную занятость с рабочим местом у работодателя.

Данный выбор обусловлен многими факторами, например недостаточной популяризацией и информационным сопровождением дистанционной занятости со стороны государственных органов исполнительной власти, несовершенство законодательства в отношении социально-трудовых рисков дистанционно занятых, ментальность и привычки самих работников.

Заклучение

В заключение проведенного исследования необходимо конкретизировать пути и перспективы развития интереса к дистанционной занятости у молодых женщин.

Во-первых, корректировка процессов формирования профессиональных компетенций, обучающихся в высших учебных заведениях, связанных с профессиональной адаптацией и трудовым поведением работника. Первоосновой в формировании профессионально важных качеств студентов первично является соответствие работников условиям традиционных социально-трудовых отношений. Однако дистанционная занятость подразумевает некое смещение центра профессионально важных качеств с ориентированных на коллективность и взаимодействие с окружающими лично (коммуникабельность, харизма, умение работать в команде, исполнительность и другие) на самоконтроль, самоорганизацию, ответственность, коммуникативность и креативность.

Во-вторых, развитие предпринимательской активности, грамотности и инициативности молодых женщин с помощью информационного сопровождения и разъяснения возможностей, дистанционно занятых департаментами по труду и занятости населения, а также муниципальными службами занятости. Молодые женщины фертильного возраста – это социально уязвимая категория экономически активного населения, работодатели неохотно вступают с ними в социально-трудовые отношения. Решением этого вопроса может стать диверсификация трудовой деятельности и переориентация стандартных трудовых отношений в дистанционные на период отпуска по уходу за ребенком и, возможно, длительных больничных.

В-третьих, конкретизация прав, обязанностей и ответственности участников дистанционных трудовых отношений на обще-

государственном законодательном уровне. Дистанционная занятость за счет гибкости и мобильности ее осуществления влечет за собой ряд социально-трудовых рисков как для работодателя, так и для работника. Стандартные социально-трудовые отношения более четко регламентируются трудовым кодексом и рядом законов, характеризующих занятость населения. Необходимо расширить законодательную «подушку безопасности» для всех участников дистанционных социально-трудовых отношений на всех уровнях их реализации.

Исследование выполнено при поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-010-00774 «Исследование влияния развития дистанционной женской занятости на институт родительства».

Список литературы

1. Конобец Ф. Дистанционный труд как новая форма занятости // *Кадровик. Кадровый менеджмент*. 2011. № 9. С. 115–121.
2. Сардарян А., Барабанова Е. Как управлять персоналом в виртуальных компаниях? // *Управление персоналом*. 2010. № 3. С. 38–41.
3. Полянина А. Мотивация свободным временем // *Управление персоналом*. 2008. № 1. С. 41–43.
4. Коротаев А.В., Халтурина Д.А. Число потенциальных матерей сократится в два раза. 2011. URL: http://www.gazeta.ru/science/2011/05/31_a_3633965.shtml (дата обращения: 17.10.2018).
5. Анненко П.Н. Дистанционная занятость как перспективная форма организации труда в России // *Human Progress*. 2017. Т. 3 № 3. URL: http://progress-human.com/images/2017/tom3_3/Annenko.pdf (дата обращения: 17.10.2018).
6. Menshikova M., Fedorova A. Main Drivers of the Organizational Change and Digital Transformation in the World of Work // *Human Progress*. 2016. Т. 2. № 12. URL: http://progress-human.com/images/2016/Tom2_12/Menshikova_Fedorova.pdf (дата обращения: 17.10.2018).
7. Henke R.M., Benevent R., Schulte P. The Effects of Telecommuting Intensity on Employee Health // *American Journal of Health Promotion*. 2016. Т. 30. Вып. 8. С. 604–612.
8. Mokhtarian P.L., Bagley M.N., Salomon I. The impact of gender, occupation, and presence of children on telecommuting motivations and constraints // *Journal of the American Society for Information Science*. 1998. Т. 49. Вып. 12. С. 1115–1134.
9. Iscan O.F., Naktiyok A. Attitudes towards telecommuting: the Turkish case // *Journal of Information Technology*. 2005. Т. 20. Вып. 1. С. 52–63.
10. Leung L., Zhang R. Mapping ICT use at home and telecommuting practices: A perspective from work/family border theory // *Telematics and Informatics*. 2017. Т. 34. Вып. 1. С. 385–396.
11. Gadecki J., Jewdokimow M., Zadkowska M. Reconstructing the Borders and the Definitions of Home and Work in the Context of Telecommuting in Poland // *Intersections-East European Journal of Society and Politics*. 2016. Т. 2. Вып. 3. С. 84–96.