

Социологический анализ удаленной работы как нового формата современной занятости населения в России

УДК 316.334.22

DOI 10.26425/2658-347X-2022-5-3-68-75

Получено 24.07.2022

Доработано после рецензирования 18.08.2022

Принято 24.08.2022

Заполева Евгения Олеговна

Социолог, Научно-технический центр «Перспектива», г. Тюмень, Россия

ORCID: 0000-0001-9329-1166

E-mail: cfi-soc@yandex.ru

Пить Виктор Викторович

Канд. экон. наук, директор, Научно-технический центр «Перспектива», г. Тюмень, Россия

E-mail: cfi-soc@yandex.ru

Симонова Анна Александровна

Начальник отдела социологических исследований, Научно-технический центр «Перспектива», г. Тюмень, Россия

ORCID: 0000-0001-6584-7008

E-mail: cfi-soc@yandex.ru

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается удаленная работа как предмет научных исследований, описываются факторы, стимулирующие развитие дистанционной занятости, и обосновывается необходимость социологического изучения этого феномена ввиду высокого потенциала влияния изменения форм занятости не только на рынок труда, но и на другие социальные структуры. Удаленная работа, несмотря на возросшую актуальность в последние несколько лет, крайне редко рассматривается социологами как предмет изучения. Научные публикации, посвященные удаленной работе как основному виду занятости, как правило, касаются вопросов управления персоналом. Однако изменения структуры занятости способны повлиять и на другие социальные институты,

процессы и отношения: институт семьи, бытовые отношения, социальные и профессиональные коммуникации, социальную мобильность и отношение человека к труду. Авторы провели предварительный мониторинг медиа и блогосферы в Тюменской области и пришли к заключению, что на сегодняшний день примененные методы исследования не позволяют в полной мере раскрыть влияние дистанционной занятости на все сферы жизни общества, описать тенденции. Поэтому необходим углубленный социологический анализ удаленной работы при помощи глубинных интервью, интервью с экспертами, анкетирования специалистов, занятых на рынке труда, и представителей властей для выявления тенденций, перспектив и социальных последствий.

Ключевые слова

Удаленная работа, дистанционная работа, молодые специалисты, организация труда, высококвалифицированные специалисты, интернет-медиа, российская экономика, новые формы занятости, тенденции рынка труда

Для цитирования

Заполева Е.О., Симонова А.А., Пить В.В. Социологический анализ удаленной работы как нового формата современной занятости населения в России // Цифровая социология. 2022. Т. 5. № 3. С. 68–75.

Благодарности

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Тюменской области в рамках научного проекта № 20-410-720004.

© Заполева Е.О., Симонова А.А., Пить В.В., 2022.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Sociological analysis of remote work as a new format of current population employment in Russia

Received 24.07.2021

Revised 18.08.2022

Accepted 24.08.2022

Evgenia O. Zapoleva

Sociologist, Scientific and Technical Center "Perspektiva", Tyumen, Russia

ORCID: 0000-0001-9329-1166

E-mail: cfi-soc@yandex.ru

Anna A. Simonova

Head of the Sociological Research Department, Scientific and Technical Center "Perspektiva", Tyumen, Russia

ORCID: 0000-0001-6584-7008

E-mail: cfi-soc@yandex.ru

Viktor V. Pit

Cand. Sci. (Econ.), Director of the Scientific and Technical Center "Perspective", Tyumen, Russia

E-mail: cfi-soc@yandex.ru

ABSTRACT

The article discusses remote work as a subject of scientific research, describes the factors stimulating the development of distance employment and substantiates the need for a sociological study of this phenomenon in view of the high potential for the impact of changes in forms of employment not only on the labor market, but also on other social structures. Sociologists extremely rarely consider the remote work, despite the increased relevance in recent years, as a subject of study. Scientific publications devoted to remote work as the main type of employment, as a rule, relate to personnel management issues. However, it should be noted that changes in the structure of employment can also affect other social institutions, processes and relationships: the institution of the family, domestic relations, social and professional commu-

nications, social mobility, and the very relationship of a person to work. The authors have conducted preliminary monitoring of the media and blogosphere in the Tyumen region and come to the conclusion that, as of today, the applied research methods do not allow to fully reveal the impact of remote employment on all spheres of social life and describe the trends. Therefore, an in-depth sociological analysis of telecommuting with the help of in-depth interviews, interviews with experts, questionnaires to specialists employed in the labor market and representatives of the authorities is required to identify trends, prospects and social consequences.

Keywords

Remote work, distance work, young specialists, labor organisation, highly qualified specialists, Internet media, Russian economy, new forms of employment, labor market trend

For citation

Zapoleva E.O., Simonova A.A., Pit V.V. (2022) Sociological analysis of remote work as a new format of current population employment in Russia. *Digital sociology*. Vol. 5, no. 3, pp. 68–75. DOI: 10.26425/2658-347X-2021-5-3-68-75

Acknowledgements

The study was supported by the Russian Foundation for Basic Research and the Tyumen region, scientific project number 20-410-720004.



ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Вызовы последних лет, связанные с распространением коронавирусной инфекции и введенными в 2020 г. ограничениями, с одной стороны, нанесли ущерб национальным экономикам, в особенности сферам малого и среднего предпринимательства, с другой, послужили толчком к внедрению и развитию дистанционных форм взаимодействия. Если несколько лет назад понятие «удаленная работа» в основном использовалось в контексте фриланса (англ. freelance – свободный наемный рабочий), подработки, то сегодня все чаще слышно о переводе на удаленный режим работы специалистов, чья должность ранее подразумевала очное присутствие в организации.

Термин «удаленная занятость» (англ. remote work, telework) не имеет однозначного научного определения. К его основным синонимам часто относят следующие: дистанционная занятость, удаленная работа, дистанционная работа [Янков, 2021] – их мы и будем рассматривать и использовать в тексте статьи как синонимы.

Цель статьи – продемонстрировать необходимость актуализации социологических исследований феномена удаленной работы. Для этого нами проведен обзор научных работ, затрагивающих разные стороны этого формата трудовой деятельности, и выполнено пилотное исследование динамики удаленной занятости в Тюменской области в период пандемии COVID-19 (2020–2021 гг.). Задачей пилотного исследования был анализ влияния перехода на удаленную работу и цифровизации экономики на предложение труда в Тюменской области, в том числе высококвалифицированным работникам.

В качестве метода исследования мы применяли мониторинг интернет-медиа и блогосферы (ручной поиск и использование специализированных автоматических систем аналитики социальных сетей и СМИ). С помощью этого метода мы выявляли предпочтения в сфере занятости молодых специалистов и занятых на удаленной работе высококвалифицированных работников и собирали данные об удаленной занятости в период ее наиболее активного распространения во время пандемии COVID-19.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР / LITERATURE REVIEW

Удаленная работа, как предмет исследования гуманитарных наук в России, встречается нечасто в связи с относительно недавней актуализацией самого явления. В последние 2–3 года отечественные ученые начали анализировать

понятие удаленной работы в рамках психологии, экономики, управления персоналом.

Известно несколько подходов к описанию дистанционных форм работы, рассматриваемых исследователями.

В. Б. Орлов и Е. И. Бураншина [2014] считают появление и распространение удаленной работы результатом гуманизации всех сфер общественной жизни, в том числе производственных отношений. При этом они четко разделяют понятия удаленной работы и фриланса, указывая, что фрилансеры не являются частью коллектива, не имеют доступа к корпоративным ресурсам, их работа не предполагает стабильного фиксированного заработка, не зависящего от объема выполненных заданий. Также исследователи установили взаимосвязь между типом темперамента сотрудников и их отношением к дистанционной занятости.

Ф. Д. Конобевцев с соавторами [2019] связывают востребованность в удаленной работе с автоматизацией рабочих процессов и цифровизацией экономики в целом. Организации, переводящие сотрудников на дистанционную занятость, сталкиваются с проблемами сохранения корпоративной культуры, информационной безопасности, планирования и контроля выполнения задач.

А. А. Малышев [2018] заключает, что появлению удаленной работы в России способствуют экономические кризисы. Заметим, что ввиду событий, связанных с пандемией, стимулируют интерес к дистанционной занятости кризисы не только в сфере экономики.

И. М. Гурова [2020] отмечает, что появление и рост рынка удаленной работы напрямую связано с организацией занятости при введенных жестких ограничительных мерах во время пандемии, что стало наилучшим решением для работодателей и работников на рынке труда в этот период. Исследователь отмечает риск роста предложений удаленной работы на рынке труда в ближайшее время, объясняя это широким резонансом и признанием значительной частью общества удаленной занятости как полноценного вида трудовой деятельности.

Ряд исследователей изучает удаленную занятость с позиции эффективности управления персоналом, что, безусловно, представляет практический интерес для предприятий, которые имеют в своем штате дистанционных сотрудников. Однако узкая специфика предмета исследования не позволяет экстраполировать данные на более крупные профессиональные группы и сообщества, чем коллективы отдельных предприятий.

Потенциальное влияние удаленной занятости на домашний быт рассматривали Л. Хэддон

и Р. Сильверстоун [2009]. Эти авторы описали проблемы конкурирующих притязаний на домашнее пространство и время удаленных сотрудников, соблюдения границ и конкуренции за использование компьютерной техники и девайсов. Исследователи указывают, что возможны как позитивные, так и негативные изменения социальных взаимодействий внутри домохозяйств и социальных связей вне дома. Значимым фактором, способствующим появлению работы на дому, ученые назвали распространение телекоммуникационных и компьютерных технологий.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ / RESULTS

Ввиду того, что работа является основным видом деятельности для значительной части трудоспособного населения страны, изменения, происходящие в сфере трудовых отношений, обладают большим потенциалом влияния на другие социальные структуры и отношения. Социологический анализ феномена удаленной работы позволил бы объяснить трансформацию рынка труда и описать тенденции в социуме, так как изменения форм занятости способны повлечь за собой изменения социально-профессиональных структур, коммуникативных практик и бытовых отношений, повлиять на отношение человека к труду в целом.

На сегодняшний день подобных исследований удаленной работы в России не проводилось. Причиной невысокого научного интереса к феномену удаленной работы может служить незначительность доли штатных сотрудников российских предприятий, осуществляющих свою деятельность дистанционно на постоянной основе.

С развитием технологий в современном мире в сфере труда открылась новая дистанционная форма занятости. Тяжелая мировая ситуация, связанная с пандемией COVID-19, сильно повлияла на формат работы рынка труда, открыла неустойчивые и незащищенные места действующих нормативных положений. Волнения на рынке труда спровоцировали острую необходимость в корректировке мер дистанционного труда [Пряжникова, 2020].

Доля дистанционно занятых работников в России не превышала 2 % населения [Агадилова, 2019]. Для сравнения, в США доля дистанционно занятых граждан составляет 37 %, а в Европейском союзе 17 % работников.

Е.Р. Брюхина [2021] отмечает, что сейчас на рынке труда происходит процесс утраты дистанционного формата работы, что объясняет отсутствием контроля за процессом работы, возможностью несоблюдения режима труда и отдыха,

низкой скоростью работы, несвоевременным выполнением поставленных задач. Подобные причины по большей части приводят к конфликтным ситуациям между работником и работодателем. Чтобы точнее разобраться в специфике работы, необходимо определить основные формы занятости на дому: надомную, дистанционную, удаленную. Значимо, что удаленная работа включает в себя ряд признаков как дистанционной, так и надомной работы. Ключевое различие между тремя формами занятости состоит в том, что заключение трудового договора между сторонами на рынке труда необходимо только для удаленно занятого сотрудника, в отличие от дистанционной и надомной форм работ. Вследствие этого различия, по мнению Е.Р. Брюхиной, данный вид трудовой деятельности имеет, скорее, временный характер.

В связи с этим исследователи рассматривают положительные и отрицательные стороны удаленной работы для обеих сторон рынка труда. Для работодателя положительными пунктами удаленной занятости являются сокращение расходов на:

- эксплуатацию офисных помещений;
- содержание приемлемых условий занятости и свободного времени для сотрудников компании;
- необходимые материалы для офисной и бытовой техники и т. д. [Плотников, Брагина, 2021].

А.А. Малышев [2019] отмечает, что существует возможность снижения отчислений в фонд оплаты труда при найме сотрудников на пониженные рабочие ставки.

К положительному моменту для работодателя можно отнести возможность расширения штата наиболее квалифицированными сотрудниками из разных городов. Это дает дополнительную мотивацию для эффективной работы уже нанятым сотрудникам.

Отрицательными пунктами удаленной занятости для работодателя являются:

- сложности при контроле рабочего времени. Его качество и количество, затраченное на работу;
- сниженная скорость работы при решении поставленных задач;
- трудности при соблюдении вопросов кибербезопасности рабочего процесса. Проблемы утечки информации;
- утрата корпоративной коммуникации между сотрудниками учреждения [Плотников, Брагина, 2021].

В отличие от работодателя, работники на удаленной работе имеют больше преимуществ, нацеленных на себя [Плотников, Брагина, 2021]. Это существенная экономия времени, поскольку не нужно рано вставать, одеваться и ехать

на работу, если она находится достаточно далеко. Из этого следуют другие преимущества: экономия средств на покупку обуви, одежды и иных товаров для поддержания дресс-кода на рабочем месте, расходов на транспорт и питание на рабочем месте.

Поскольку трудовая деятельность проводится в изолированных от коллектива, домашних условиях, то снижены риски подрыва здоровья. Ученые отмечают возможные улучшения и укрепление здоровья из-за увеличения свободного времени. При удаленной работе возможно совмещение повседневных домашних дел и рабочего процесса. Поскольку работа происходит непосредственно из дома, по сети «Интернет», то для работника открываются новые перспективы в поиске более престижной и высокооплачиваемой работы и возможности работать из любой части света, не теряя при этом рабочего места.

Несмотря на множество положительных сторон удаленной работы, А. В. Плотников и Д. С. Брагина [2021] отмечают главные негативные положения удаленной занятости:

- отсутствие постоянных связей и контактов с коллегами;
- отсутствие возможности для обмена опытом между сотрудниками;
- отсутствие трудовой дисциплины, эффективного тайм-менеджмента, трудности самоконтроля, прокрастинация;
- наличие отвлекающих внешних факторов (бытовые вопросы, шум и т. д.);
- отсутствие организованного рабочего места;
- медленное продвижение по карьерной лестнице, сложности при повышении квалификации.

При сопоставлении преимуществ и недостатков удаленной работы можно сказать, что переход на дистанционный формат занятости приемлем не для всех компаний и сотрудников. К его выбору стоит подходить основательно, учитывая все плюсы и минусы.

В сфере поиска работы в удаленном формате исследователи подчеркивают проблему отсутствия «узкоспециализированного интернет-ресурса по поиску исключительно удаленной работы» [Мальшев, 2019], так как в России до пандемии этот вид трудовой занятости не имел широкого распространения как среди работодателей, так и среди наемных работников. Положение дел изменилось в период вынужденной изоляции при пандемии COVID-19. Все больше трудящихся стали выбирать удаленную работу. Согласно утвержденной правительством Российской Федерации «Стратегии пространственного развития

Российской Федерации на период до 2025 года»¹, наблюдается активное распространение дистанционных форм трудовой занятости, вследствие чего за последние несколько лет, ученые отмечают рост удаленной формы занятости.

В связи с новыми формами трудовой занятости работодателям приходится вносить изменения в существующие. На сегодняшний день не все компании готовы предоставить законные возможности удаленной, полной или частичной, занятости.

В свете повышения спроса на удаленную занятость и постоянные рабочие места, предполагающие удаленную работу, существует риск оттока части наемных работников во фриланс [Кузьмин, Адаменко, 2000], который активно применяется на российском рынке труда. Фриланс стал активно развиваться лишь в последние 2 года и во многом связан с ограничениями в пандемийный период. Согласно статистическим данным², около 30 % трудящихся имеют удаленную профессию. При этом большинство работников являются сторонниками офисной занятости. Значимо, что наиболее ценит живое общение и присутствие в офисе молодежь (20–25 лет), в отличие от более взрослого населения (30–39 лет) [Жидяева, Кувалдина, 2020].

АНАЛИЗ ИНТЕРНЕТ-МЕДИА И БЛОГОСФЕРЫ

Анализ интернет-медиа и блогосферы Тюменской области позволяет сделать вывод, что практика дистанционной формы работы приобрела актуальность в период пандемии, однако в большинстве случаев эта деятельность носила временный характер, непосредственно связанный с медицинскими ограничениями. Результаты мониторинга за 2020–2021 гг. показали резкий всплеск сообщений в интернет-медиа на темы, посвященные удаленным формам занятости. При этом публикации, в которых упоминается удаленная работа, можно разделить на четыре условные группы:

1) наиболее многочисленная группа – сообщения о переходе на временный режим удаленной занятости части персонала различных организаций и предприятий, об организации удаленных рабочих мест;

2) сообщения о введении дополнительных мер поддержки предпринимателей и росту средней заработной платы на удаленке на 10–15 %;

¹ РФ. Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 г. Утверждена Постановлением Правительства РФ от 13.02.2019 №207-р. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_318094 (дата обращения: 05.07.2022).

² Берёзкин Г. В. (2020). Россияне назвали главные плюсы и минусы удаленной работы // РБК. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/13/12/2020/5fd3532f9a79472e98ef1431> (дата обращения: 07.07.2022).

3) сообщения об эффективности работы региональных и государственных учреждений в дистанционном режиме;

4) самая малочисленная группа освещает сообщения на тему поиска высококвалифицированных специалистов на удаленную работу, в большинстве случаев ищут специалистов в области информационных технологий.

Важно отметить, что всплеск публикаций на тему удаленной занятости в большинстве случаев связан непосредственно с новостями, освещающими ситуацию с пандемией на региональных рынках труда, переводами работников на временный режим удаленной работы, дистанционной помощи центров занятости специалистам, потерявшим работу в период пандемии, мерам поддержки бизнеса с целью сохранения рабочих мест. При этом сообщений непосредственно о вакансиях в формате удаленной работы, об увеличении спроса со стороны работодателей на «удаленных» сотрудников в общей структуре сообщений в интернет-медиа и блогосфере оказалось немного – порядка 5 %.

Мониторинг блогосферы с точки зрения поставленной задачи по выявлению предпочтений в сфере занятости молодых специалистов и занятых на удаленной работе высококвалифицированных работников в Тюменской области оказывается малоинформативным. Качественных сообщений в блогосфере на указанную тематику и в целом на тему удаленной работы крайне мало. По сути, качественные сообщения, имеющие смысловую нагрузку и информационную наполненность, в блогосфере немногочисленны и, как правило, представляют собой дублирование новостей с информационных порталов, региональных СМИ (интернет-медиа). В информационном пространстве социальных сетей и блогов присутствуют сообщения о ситуации на рынке труда в Тюменской области, влиянии пандемии коронавируса на экономику региона и занятость населения, вводимых органами власти мерах поддержки рынка труда, об изменении уровня заработных плат и уровня безработицы, а также значительный объем информации о вакансиях на удаленную работу.

По большей части информационное поле блогосферы в период с марта 2020 г. по март 2021 г. наполнено следующими сообщениями:

- предложения о вакансиях, связанных с удаленной работой;
- информация о переводе на дистанционный режим сотрудников организаций и предприятий региона;
- ссылки на новости информационных агентств;
- репосты общероссийских новостей, связанных

со статистикой в сфере рынка труда и заработных плат;

- статистика региональных служб занятости населения о ситуации на рынке труда;
- малоинформативные и неаргументированные, односложные, комментарии к новостям об удаленной работе.

Всего за период с 1 января 2020 г. по 7 апреля 2021 г. нами было проанализировано 4000 сообщений в интернет-медиа и блогосфере, в которых встречались ключевые слова: дистанционная занятость, удаленная работа, дистанционная работа, удаленка.

Выполненное в рамках мониторинга исследование на сегодняшний момент не позволяет составить полную картину о предпочтениях в сфере занятости молодых специалистов и занятых на удаленной работе высококвалифицированных работников, так как информация носит в основном новостной характер. Кроме того, тему постоянной дистанционной занятости, вакансий, связанных с удаленной работой, нельзя в полной мере назвать медийной, обсуждаемой. Как отмечено выше, данная тема была актуальна лишь при новостном освещении временного перевода сотрудников на удаленную занятость. В этой связи необходимо расширение спектра методов исследования с использованием глубинных интервью с молодыми специалистами, высококвалифицированными специалистами, мониторинга структуры вакансий на порталах по поиску работы и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Таким образом, к факторам актуализации удаленной работы можно отнести распространенность и доступность информационных и телекоммуникационных технологий, позволяющих высококвалифицированным сотрудникам организовать рабочее место вне офисного пространства; гуманизацию сферы трудовых отношений, учитывающую теперь не только задачи предприятий, но и потребности сотрудников; внешние стимулирующие обстоятельства в форме кризисных явлений. Недостаточность эмпирических данных об удаленной работе в России указывает на необходимость социологического анализа этого феномена, в том числе полевыми качественными и количественными методами.

Отметим ряд качеств, способных облегчить трудовую занятость сотрудника во время удаленной работы:

- овладеть навыками тайм-менеджмента;
- четко фокусироваться на поставленных задачах;

- правильно организовывать свое рабочее место;
- справляться с работой самостоятельно, не прибегая к помощи со стороны;
- иметь навыки одиночной работы [Жидяева, Кувалдина, 2020].

Мнения большинства экспертов-экономистов, высказываемые сегодня в СМИ и научном сообществе, сводятся к тому, что удаленная работа в скором времени станет абсолютно нормальным явлением для современного общества. Этот процесс уже получил старт на законодательном уровне во внесении поправок в Трудовой кодекс Российской Федерации (глава 49.1)³. Законодательные поправки поддерживают и определяют правила удаленной занятости для работников. Отметим, что с обеих сторон, занятых на рынке труда, – работодателя и работника – имеются преимущества и недостатки, которые позволяют им оценить эффективность удаленной работы и использовать этот вид занятости для себя или своей организации.

³ РФ. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» // Собрание законодательства РФ. 08.12.2020. № 407. ст. 312.2. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_370070 (дата обращения: 05.07.2022).

Проведенное исследование позволяет заключить о недостаточной эффективности использования для анализа удаленной занятости среди молодых и высококвалифицированных специалистов метода мониторинга интернет-медиа и блогосферы. Данный метод можно использовать как дополнительный, который может дать лишь общую картину по ситуации с удаленной занятостью, но он не позволяет конкретизировать выводы и провести более глубокий анализ различных граней объекта исследования. В качестве основных методов исследования более эффективными авторам статьи видятся: анализ динамики вакансий с удаленной занятостью на порталах поиска работы; глубинные интервью со специалистами, занятыми на удаленной работе; экспертные интервью со специалистами сферы занятости населения, крупными работодателями и представителями профильных органов власти.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Агадилова К. А. (2019). Дистанционные работники: особенности правового регулирования труда и специфика трудового договора // Национальное гуманитарное знание: сборник научных трудов. Центр научных исследований «Интерплэй». Ростов-на-Дону: ООО «Интерплэй». С. 18–26.
- Брюхина Е. Р. (2021). Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы // Вестник ВГУ. Серия: Право. № 1 (44). С. 80–89. <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.1/3281>
- Гурова И. М. (2020). Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). Т. 11, № 2. С. 128–147. <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147>
- Жидяева Е. С., Кувалдина Е. А. (2021). Преимущества и недостатки удаленной работы // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. № 4-3 (55). С. 10–14. <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14>
- Коновцев Ф. Д., Лаас Н. И., Гурова Е. В., Романова И. А. (2019). Удаленная работа: технологии и опыт организации // Вестник университета № 7. С. 9–17. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-9-17>
- Кузьмин И., Адаменко М. [ред.] (2000). Академик: словари и энциклопедии. Германия: Центр коммуникаций.
- Мальшев А. А. (2018). Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. № 3 (27). С. 33–40.
- Мальшев А. А. (2019). Анализ данных по удаленным рабочим местам в России и в зарубежных странах // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. № 3 (31). С. 62–66.
- Орлов В. Б., Бурашнина Е. И. (2014). Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе // Вестник Югорского государственного университета. № 4 (35). С. 40–46.
- Плотников А. В., Брагина Д. С. (2021). Удаленная работа в условиях пандемии и влияние самозанятости на теневую экономику // Московский экономический журнал. № 5. С. 238–254. <https://doi.org/10.24412/2413-046X-2021-10258>

- Пряжникова О. Н. (2020). Удаленная работа и ее экономические и социальные последствия // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: Экономика. Реферативный журнал. №2. С. 114–118.
- Хэддон Л., Сильверстоун Р. (2009). Удаленная работа и изменение отношения «дом – работа» // Информационное общество. №6. С. 6–16.
- Янков К. В. (2021). Подходы к измерению и прогнозированию удаленной занятости // Проблемы прогнозирования №4(187). С. 89–99. <https://doi.org/10.47711/0868-6351-187-89-99>

REFERENCES

- Agadilova K. A. (2019), “Remote workers: features of the legal regulation of labor and the specifics of the labor contract”, *National Humanitarian Knowledge: Collection of scientific papers*, Interplay Research Centre, Interplay Ltd., Rostov-on-Don, pp. 18–26.
- Bryukhina E. R. (2021), “Remote (remote) work as a digital segment of the labor market: problems and prospects”, *Proceedings of Voronezh State University. Series: Law*, no. 1(44), pp. 80–89. <https://doi.org/10.17308/vsu.proc.law.2021.1/3281>
- Gurova I. M. (2020), “Remote work as a trend of time: the results of mass experience”, *MIR (Modernization. Innovations. Development)*, vol. 11, no. 2, pp. 128–147, <https://doi.org/10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147>
- Haddon L. and Silverstone R. (2009), “Telework and the changing relationship of home and work”, *Informatsionnoe obshchestvo*, no. 6. pp. 6–16.
- Konobevtsev F. D., Laas N. I., Gurova E. V. and Romanova I. A. (2019), Remote work: technologies and organizational experience, *Vestnik universiteta*, no. 7. pp. 9–17, <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2019-7-9-17>
- Kuzmin I. and Adamenko M. [eds] (2000), *Academician: dictionary*, Center for Communications, Germany.
- Malyshev A. A. (2018), “Evolution of the practice of remote work in Russia and abroad”, *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies*, no. 3(27), pp. 33–40.
- Malyshev A. A. (2019), “Analysis of data on remote jobs in Russia and in foreign countries”, *Herald of Siberian Institute of Business and Information Technologies*, no. 3(31), pp. 62–66.
- Orlov V. B., Buranshina E. I. (2014), “Remote work as a new reality of labor relations: analysis of factors predisposing to telework”, *Vestnik Yugo-skogo gosudarstvennogo universiteta*, no. 4(35), pp. 40–46.
- Plotnikov A. V. and Bragina D. S. (2021), “Remote work in the context of a pandemic and the impact of self-employment on the shadow labor market”, *Moscow Economic Journal*, no. 5, pp. 238–254.
- Pryazhnikova O. N. (2020), “Remote work and its economic and social consequences”, *Sotsial'nye i gumanitarnye nauki. Otechestvennaya i zarubezhnaya literatura. Seriya 2: Ekonomika. Referativnyi zhurnal*, no. 2, pp. 114–118.
- Yankov K. V. (2021), “Approaches to measuring and forecasting remote employment”, *Studies on Russian Economic Development*, vol. 32, no. 4, pp. 399–406. <https://doi.org/10.1134/S107570072104016X>
- Zhidyaeva E. S. and Kuvaldina E. A. (2021), “Advantages and disadvantages of remote work”, *International Journal of the Humanities and Natural Sciences*, no. 4-3(55), pp. 10–14, <https://doi.org/10.24412/2500-1000-2021-4-3-10-14>