

SOCIOLOĢIJA

Ивета Миетуле, Вера Комарова, Елена Лонская,
Илута Арбидане, Лиените Литавниеце

**ОТНОШЕНИЕ РАБОТАЮЩЕГО НАСЕЛЕНИЯ
К УДАЛЁННОЙ ЗАНЯТОСТИ: СИТУАЦИЯ В ЛАТВИИ**

DOI: [https://doi.org/10.9770/szv.2022.1\(5\)](https://doi.org/10.9770/szv.2022.1(5))

Для цитирования: Миетуле И., Комарова В., Лонская Е., Арбидане И., Литавниеце Л. (2022) Отношение работающего населения к удалённой занятости: ситуация в Латвии. *Sociālo zinātņu vēstnesis / Вестник социальных наук*, 34(1): 100–128. [https://doi.org/10.9770/szv.2022.1\(5\)](https://doi.org/10.9770/szv.2022.1(5))

For citation: Mietule I., Komarova V., Lonska J., Arbidane I., Litavniece L. (2022) Attitude of the employed population to remote work: the situation in Latvia. *Sociālo Zinātņu Vēstnesis / Social Sciences Bulletin*, 34(1): 100–128. [https://doi.org/10.9770/szv.2022.1\(5\)](https://doi.org/10.9770/szv.2022.1(5))

Результаты исследований, проведённых в различных странах, и их интерпретация свидетельствуют о различном отношении работающего населения к удалённой занятости и его [отношения] определяющей роли в интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни. Цель и новизну данного исследования составляют, во-первых, выявление факторов, разделяющих работающее население на сторонников и противников удалённой занятости, во-вторых, анализ отношения работающего населения Латвии к удалённой занятости в контексте интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни. Методологической основой для изучения интеграции или дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни в рамках данного исследования является теория рабочих ресурсов и ограничений. Эмпирической основой исследования являются данные, полученные в ходе опроса работающего населения Латвии, проведённого в начале 2021 года ($n = 1052$). Результаты исследования показали, что каждый десятый работающий латвиец имел опыт удалённой занятости ещё до чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*, но в большинстве случаев это не была официально оформлено; та же ситуация с институционализацией удалённой занятости наблюдается и во время чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*. Около 40% работающего населения Латвии, имеющего опыт удалённой занятости, являются её сторонниками и около 60% – противниками. При этом ни социально-демографические характеристики респондентов, ни поддержка со стороны работодателя не являются теми факторами, которые определяют готовность (или неготовность) респондентов работать удалённо. Определяющими здесь являются связанные с работой ценности респондентов. Кроме того, сторонники и противники удалённой занятости характеризуются различным соотношением рабочих ресурсов и ограничений, связанных с рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизнью. Так, в группе сторонников удалённой занятости рабочие ресурсы статистически значимо преобладают над рабочими ограничениями (ситуация интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни), а в группе против-

ников удалённой занятости — наоборот (ситуация дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни).

Ключевые слова: работающее население, удалённая занятость, интеграция рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, теория рабочих ресурсов и ограничений, дискриминантный анализ, Латвия.

Strādājošo iedzīvotāju attieksme pret attālināto darbu: situācija Latvijā

Dažādās valstīs veikto pētījumu rezultāti un to interpretācija liecina par strādājošo iedzīvotāju atšķirīgo attieksmi pret attālināto darbu un tās [attieksmes] noteicošo lomu darba, ģimenes / mājas, sabiedriskās un personiskās dzīves integrācijā. Šī pētījuma mērķis un novitāte ir, pirmkārt, to faktoru identificēšana, kas sadala strādājošos iedzīvotājus attālinātā darba atbalstītājos un pretiniekos, otrkārt, Latvijas strādājošo iedzīvotāju attieksmes pret attālināto darbu analīze darba, ģimenes / mājas, sabiedriskās un personiskās dzīves integrācijas kontekstā. Metodoloģiskais pamats darba, ģimenes / mājas, sabiedriskās un personiskās dzīves integrācijas vai dezintegrācijas izpētei šī pētījuma ietvaros ir darba resursu un ierobežojumu teorija. Pētījuma empīriskā bāze ir dati, kas iegūti 2021. gada sākumā veiktajā Latvijas strādājošo iedzīvotāju aptaujā (n = 1052). Pētījuma rezultāti liecina, ka katram desmitajam strādājošajam Latvijas iedzīvotājam bija attālinātā darba pieredze jau pirms *Covid-19* izraisītās ārkārtas situācijas, taču vairumā gadījumu tā netika formalizēta; tāda pati situācija ar attālinātā darba institucionalizāciju vērojama *Covid-19* izraisītās ārkārtas situācijas laikā. Apmēram 40% Latvijas strādājošo iedzīvotāju, kuriem ir attālinātā darba pieredze, ir tās atbalstītāji un aptuveni 60% ir attālinātā darba pretinieki. Tajā pašā laikā ne sociāli demogrāfiskie respondentu raksturojumi, ne atbalsts no darba devēja puses nav tie faktori, kas nosaka respondentu gatavību (vai negatīvību) strādāt attālināti arī turpmāk. Noteicošas te ir ar darbu saistītās respondentu vērtības. Turklāt attālinātā darba atbalstītājiem un pretiniekiem ir dažādas to darba resursu un darba ierobežojumu attiecības, kas saistīti ar darba, ģimenes / mājas, sabiedrisko un personisko dzīvi. Tā, attālinātā darba atbalstītāju grupā darba resursi statistiski nozīmīgi dominē pār darba ierobežojumiem (darba, ģimenes / mājas, sabiedriskās un personiskās dzīves integrācijas situācija), bet attālinātā darba pretinieku grupā – tieši otrādi (darba, ģimenes / mājas, sabiedriskās un personiskās dzīves dezintegrācijas situācija).

Atslēgvārdi: strādājošie iedzīvotāji, attālinātais darbs, darba, ģimenes / mājas, sabiedriskās un personiskās dzīves integrācija, darba resursu un ierobežojumu teorija, diskriminantu analīze, Latvija.

Attitude of the employed population to remote work: the situation in Latvia

The research results and their interpretation in different countries show the differential attitudes of the employed population towards remote work and their determining role in the process of integrating work, family / home, public and private life. The purpose and novelty of this study is, firstly, identifying factors that differentiate employed persons into proponents and opponents of remote work, and, secondly, clarifying the attitudes of the employed Latvian population towards remote work in the context of work-family-community-self integration. The methodological basis for investigating work-family-community-self integration or disintegration within this study is the job demands-resources theory. The empirical research is based on data obtained during a survey of the employed Latvian population, conducted at the beginning of 2021 (n = 1,052). The results of the study showed that more than every tenth employed Latvian worked remotely also before the Covid-19 emergency, while in most cases remote work was not officially formalized, and the same situation is observed with the institutionalization of remote work during the Covid-19 emergency. About 40% of the employed Latvian population with remote work experience are its proponents and about 60% are opponents. At the same time, neither the socio-demographic characteristics of the respondents, nor the support

from the employer are factors that determine the acceptance or rejection of remote work by the employed Latvians. Respondents' work-related values are determining here. Furthermore, the groups of proponents and opponents of remote work are characterized by a fundamentally different ratio of job demands and resources related to work-family-community-self aspects of life: for proponents job resources obtained from remote work are, on average, statistically significantly dominant over demands (work-family-community-self integration), for opponents – vice versa (work-family-community-self disintegration).

Keywords: employed population, remote work, work-family-community-self integration, job demands-resources theory, discriminant analysis, Latvia.

Введение и анализ литературы

За последние два года огромное количество работающих людей по всему миру получили опыт вынужденной удалённой занятости, что сильно повлияло на баланс между работой и остальной частью жизни. Темой большинства современных исследований в этой области является «баланс между работой и жизнью» (англ.: *work-life balance*) (Annink, den Dulk 2012; Davis et al. 2014; Gravador, Teng-Calleja 2018; Uresha 2020), хотя авторы считают этот термин довольно странным, поскольку из такой формулировки следует, что человек во время работы не живёт. Термин «баланс между работой и семьей» (англ.: *work-family balance*) используется гораздо реже (Valcour 2007; McNamara et al. 2013). При этом в современных исследованиях сочетание «работа-дом» обычно относится к так называемому рабоче-семейному конфликту (англ.: *work-family conflict*) (Kengatharan 2020; Magadley 2021), то есть к ситуации, противоположной балансу. Существуют также исследования о конфликте (не о балансе) между работой и жизнью (англ.: *work-life conflict*) (Kinman et al. 2016), но и этот термин кажется авторам странным, в силу вышеупомянутой причины.

В ходе определения контекста данного исследования авторы придерживаются позиции С. Фридмана (*S. Friedman*), который не только предлагает включить больше элементов в вышеупомянутый баланс, но и заменить сам концепт баланса на концепт интеграции. «Стремление к улучшению «баланса между работой и жизнью» не является решением. Как я уже заявлял ранее, сейчас всё больше людей утверждают, что этот баланс — как ограниченная скамья, на которую надо «посадить» все аспекты нашей жизни, и каждый из этих аспектов будет пытаться вытеснить другие. Это ошибочная метафора, потому что она предполагает, что мы всегда должны выбирать между основными аспектами нашей жизни: работой / школой, домом / семьей, местным сообществом (друзьями, соседями, религиозными или социальными группами) и самим собой (своим разумом, телом, духом). Более реалистичной и приятной целью является интеграция рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, при которой достигается четырёхсторонний успех, позволяющий улучшить положение дел во всех четырёх аспектах жизни» (Friedman 2014).

Авторы также полагают, что для интеграции (а не баланса) рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни более всего подходит именно удалённая занятость (дома, в сельской местности или в любом другом удобном

месте), которая позволяет работающему человеку совмещать четыре вышеупомянутых аспекта жизни. Вне офиса человек может работать в удобном для себя режиме — например, с перерывами на физические упражнения (личный аспект жизни), на помощь и уход за детьми или пожилыми членами семьи (семейный аспект жизни) или на короткую встречу с другом или помощь соседу (общественный аспект жизни). Хотя все эти перерывы усложняют выполнение работы, но при правильном и последовательном планировании времени они дают небольшой перерыв в работе с эффектом смены форм деятельности, что в конечном итоге повышает её эффективность. Кроме того, у работы в офисе тоже довольно много отвлекающих моментов, мешающих выполнению работы, — например, не относящиеся к делу разговоры коллег, перерывы на кофе, поломки офисного оборудования и т.д. И дело даже не столько в этих отвлекающих моментах, сколько в так называемом «структурирующем поведении» (англ.: *structuring behavior*) (Raghuram, Wiesenfeld 2004), т.е. в способности человека планировать свой рабочий день и распределять время и другие ресурсы. В режиме удалённой занятости работник обладает хотя бы физической возможностью интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, но работая в офисе, это невозможно даже теоретически — нельзя, например, подать лекарство больному родственнику, открыть дверь вызванному мастеру и т.д. Таким образом, удалённая занятость может повысить «коэффициент полезного действия» работающих людей именно в контексте интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни.

Особенно широкое распространение удалённая занятость получила во время чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*, хотя этот метод работы применялся и до пандемии *Covid-19*. Так, данные исследовательской компании *Gallup World Poll* свидетельствуют о том, что в 2016 году 43% работающих американцев хотя бы некоторое время работали удалённо (в опросе принимало участие более 15000 совершеннолетних жителей США). Это на 4% больше, чем в 2012 году, и соответствует также потребностям людей, ищущих работу (Chokshi 2017). Согласно данным *Forbes*, в 2018 году в США планировалось 50% работников перевести на удалённую занятость. За последнюю декаду в США доля удалённой занятости выросла с 7,7% до 9,8% (Radocchia 2018). Предоставление гибкого графика для сотрудников и возможность работать где угодно и когда угодно характерны для всех отраслей американской экономики. Многие из ведущих компаний США предлагали полную или частичную удалённую занятость ещё до пандемии *Covid-19* (Radocchia 2018).

В свою очередь, чрезвычайная ситуация, вызванная *Covid-19*, стала своего рода «звёздным часом» для удалённой занятости. «Миллионы американцев принимают участие в беспрецедентном эксперименте по работе из дома. Многие из них стали более счастливыми, более эффективными и хотят сохранить эти преимущества и после окончания пандемии» (Cramer, Zaveri 2020). В свою очередь, результаты опроса 50 крупнейших австралийских компаний, проведённого национальными газетами *The Age* и *The Sydney Morning Herald* в июле 2021 года, показали, что подавляющее большинство крупных работодателей планируют постоянно внедрять гибридные модели занятости, и только семь респондентов по-

требуют у своих подчинённых работать в офисе определённое количество дней в неделю (Koehn, Irvine 2021). Хотя глава австралийской Комиссии по производительности (англ.: *Productivity Commission*) и другие эксперты считают, что, несмотря на более частые случаи работы из дома, это вряд ли повредит экономике в целом (Irvine 2021), «не все с энтузиазмом относятся к этому явлению. Молодые работники, которые только начинают свою карьеру, опасаются, что упускают ценные возможности по обмену опытом» (Grieve 2021).

Как показывают приведённые выше примеры, интерпретация результатов опросов работающего населения в разных странах весьма субъективна и часто зависит от того, как сами авторы этих опросов относятся к удалённой занятости. А это, по мнению авторов данного исследования, во многом зависит от связанных с работой ценностей и моделей поведения, которые доминируют в той или иной стране (Hofstede 1980, 2001; Hofstede et al. 2010). Например, результаты опроса 3,5 тыс. сотрудников российских компаний, проведённого в марте 2021 года онлайн-рекрутинговой платформой *hh.ru* и *WeWork*, интерпретируются авторами с позиций негативного отношения к удалённой занятости: «37% сотрудников российских компаний, продолжающих работать удалённо из-за пандемии *Covid-19*, хотели бы вернуться в офис частично (на несколько дней) или полностью. Большинство хотели бы работать в офисе два-три дня в неделю (73%), а каждый пятый сотрудник хотел бы приходить в офис четыре-пять дней в неделю. Около 40% сотрудников российских компаний, перешедших на удалённый режим работы, уже вернулись в свои офисы. Среди них 11% респондентов продолжают работать в гибридном режиме. 17% респондентов отмечают, что после возвращения в офис они стали более работоспособными» (Informatsionnoe telegrafnoe agentstvo (ITA) Rossii 2021).

Таким образом, результаты исследований, проведённых в разных странах, и их интерпретация показывают различное отношение работающего населения к удалённой занятости и его [отношения] определяющую роль в процессе интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни. Скорее всего, в каждом обществе есть сопоставимые по численности и значимости группы работающего населения — сторонники и противники удалённой занятости. Проблема заключается в отсутствии (или очень малом количестве) концептуально обоснованных научных исследований (например, таких, как Monakhova 2016; Uresha 2020), пытающихся объяснить сущность, возможные факторы и причины разделения работающего населения на сторонников и противников удалённой занятости. В связи с этим цель и новизну данного исследования составляют, во-первых, выявление факторов, потенциально разделяющих работающее население на сторонников и противников удалённой занятости; во-вторых, анализ отношения работающего населения Латвии к удалённой занятости в контексте интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни. Объектом исследования являются наёмные работники, предприниматели и самозанятые лица ($n = 1052$) с опытом удалённой занятости ($n = 534$ или 50,7%) во время чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*, или до неё. Исследование основано на данных, полученных в ходе опроса работающего населения Латвии, проведённого в начале 2021 года в рамках проекта «Жизнь с *Covid-19*: Оценка преодоления

вызванного коронавирусом кризиса в Латвии и рекомендации для устойчивости общества в будущем (*CoLife*)» (лат.: *Dzīve ar Covid-19: Novērtējums par koronavīrusa izraisītās krīzes pārvarēšanu Latvijā un priekšlikumi sabiedrības noturībai nākotnē*; англ.: *Life with Covid-19: Evaluation of Overcoming the Coronavirus Crisis in Latvia and Recommendations for Societal Resilience (CoLife)*) (Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU) 2021) Государственной исследовательской программы (лат.: *Valsts pētījumu programma*) Латвии.

В следующем разделе статьи авторы представляют концептуальную основу данного исследования, на которую опирается его методология, затем даётся описание материалов и методов, анализируются результаты эмпирического исследования, и в завершение предлагаются выводы и рекомендации для будущих исследований по удалённой занятости в контексте интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни.

Концептуальная основа исследования

Несмотря на то, что во введении к данной статье авторы акцентировали практическое отсутствие концептуально обоснованных научных исследований по удалённой занятости, всё же предпринимаются попытки понять и объяснить феномен принятия или отказа от удалённой занятости. Например, немецкая компания *Statista*, поставщик рыночных и потребительских данных, провела в два этапа (январь-февраль 2020 года, $n = 3000+$; февраль-март 2021 года, $n = 3900$) всемирный онлайн-опрос совершеннолетних специалистов, которые работают удалённо или имеют такую возможность) в сфере цифровых технологий. К. Млиц (K. Mlitz), эксперт-исследователь, изучающий сектор ИТ-услуг, комментирует результаты этого опроса следующим образом: «В 2021 году 80% респондентов порекомендовали бы своим друзьям работать удалённо. Это на 10% меньше, чем в прошлом году. Но в целом отношение к удалённой занятости — довольно положительное, особенно когда работникам предоставляются соответствующие инструменты и устройства для выполнения работы в удалённом режиме» (Mlitz 2021).

Результаты вышеупомянутого исследования свидетельствуют о том, что существуют факторы, которые потенциально дифференцируют отношение работающего населения к удалённой занятости. Некоторые из них детерминируют в основном положительное отношение работающих людей к удалённой занятости, а некоторые — отрицательное. В ходе системного анализа объекта данного исследования (см. Рис. 1) авторы выделили три группы факторов, которые характеризуют объект исследования, — работающее население, имеющее опыт удалённой занятости. Эти группы факторов включены в анкету опроса, результаты которого являются эмпирической основой данной статьи:

- связанные с работой ценности (англ.: *work related values*) (что важно в работе, ожидания от работы и т.п.);
- поддержка работников (поддержка со стороны работодателя, бонусы, получаемые при удалённой занятости, и т.п.);
- социально-демографические характеристики работников (пол, возраст, образование, наличие и количество детей и т.п.).

В результате различного (ещё не измеренного эмпирически) влияния этих факторов работающее население с опытом удалённой занятости делится на две основные типологические группы (см. Рис. 1):

- 1) сторонники удалённой занятости, которые хотели бы продолжить работать так же удалённо и после чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*;
- 2) противники удалённой занятости, которые хотели бы продолжить работать удалённо после чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*.

Предполагается, что выявленные типологические группы сторонников и противников удалённой занятости можно анализировать также и на предмет интеграции / дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни.

Рисунок 1

Системный анализ объекта эмпирического исследования



Источник: разработано авторами на основе анализа научной литературы.

Методологической основой для изучения интеграции или дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни в рамках данного исследования является подход «ограничения-ресурсы» (англ.: *demands-resources*), широко используемый для изучения баланса между работой и другими аспектами жизни работающих людей (Voydanoff 2005; Monakhova 2016), а также в качестве инструмента управления человеческими ресурсами (Bakker et al. 2003; Bakker, Demerouti 2006). Основная идея подхода «ограничения-ресурсы» заключается в классификации выгод и потерь, лежащих в основе процесса интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни работающего человека, на его рабочие ресурсы (англ.: *job resources*) и рабочие ограничения (англ.: *job demands*). Например, рабочие ресурсы включают в себя заработную плату, возможность обучения, удовлетворённость работой и т.д., а рабочие ограничения — уход за детьми, работу по дому, приобретение дополнительного оборудования для выполнения рабочих функций и т.д. Авторы предполагают, что чрезмерное преобладание рабочих ограничений над рабочими ресурсами приводит к дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, а значительное преобладание рабочих ресурсов над рабочими ограничениями, наоборот, способствует интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни.

Основными понятиями, используемыми в рамках подхода «ограничения-ресурсы», являются рабочие ресурсы и рабочие ограничения. А. Баккер (*A. Bakker*) и Э. Демерути (*E. Demerouti*), ведущие исследователи в рамках рассматриваемого теоретического подхода, определяют рабочие ограничения как физические, психологические, социальные или организационные аспекты работы, которые требуют постоянных физических или психологических затрат (усилий и / или навыков). В свою очередь, рабочие ресурсы — это те аспекты работы, которые применимы для достижения целей работника, снижения рабочих ограничений, физических и психологических затрат, а также для личностного роста и развития работающего человека (Bakker, Demerouti 2006). Методологический подход «ограничения-ресурсы» в настоящее время превратился в теорию рабочих ограничений и ресурсов (англ.: *job demands-resources theory*) (Bakker, Demerouti 2014; Bakker, de Vries 2021).

В анкете опроса, результаты которого являются эмпирической основой для данной статьи, рабочие ограничения, относящиеся к рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, эмпирически интерпретировались для респондентов как их личные потери от удалённой занятости. В свою очередь, рабочие ресурсы, связанные с рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизнью, — как их личные выгоды от удалённой занятости (см. Табл. 1).

Таблица 1

Эмпирическая интерпретация рабочих ресурсов и ограничений применительно к удалённой занятости

Рабочие ресурсы: выгоды от удалённой занятости	Рабочие ограничения: потери от удалённой занятости
1) Снижение расходов в бюджете домохозяйства (например, на транспорт, одежду и обувь, питание вне дома и т.д.)	1) Увеличение расходов в бюджете домохозяйства (например, на продукты питания, услуги связи, электроэнергия и т.д.)
2) Возможность больше времени проводить с семьёй, включая помощь детям в обучении	2) Меньше времени остаётся на семью
3) Больше времени для хобби и развлечений (например, спорт, прогулки, телевизор, просмотр фильмов, настольные игры и т.д.)	3) Меньше времени для хобби и развлечений (например, спорт, прогулки, телевизор, просмотр фильмов, настольные игры и т.д.)
4) Возможность планировать свой распорядок дня, совмещая работу и личную жизнь	4) Нерегулярный режим работы, исчезновение границы между работой и личной жизнью
5) Улучшение отношений в семье	5) Ухудшение отношений в семье
6) Повышение заработной платы за работу удалённо	6) Снижение заработной платы (например, в связи с уменьшением нагрузки)
7) Возможность получения новых знаний и повышения квалификации	7) Ограниченные возможности обучения
8) Легче сосредоточиться на работе	8) Сложнее сосредоточиться на работе
9) Экономия времени на том, чтобы добраться до места работы	9) Необходимость приобретения дополнительного оборудования для выполнения рабочих функций
10) Повышение удовлетворённости работой	10) Чувство одиночества
11) Возможность проведения работ по благоустройству дома (например, ремонт, покос травы и т.д.)	11) Ограничения на командировки
12) Возможность выполнять ежедневные домашние дела (например, приготовление пищи, уборка дома и т.д.) во время перерывов в работе	12) Ограниченные возможности для карьерного роста
13) Возможность жить за городом	13) Недостаток общения и социализации (например, с коллегами, друзьями и т.д.)

Источник: составлено авторами на основе анкеты опроса работающего населения Латвии (Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU) 2021).

Таким образом, анализ результатов предыдущих исследований и системный анализ объекта данного исследования на основе теории рабочих ресурсов и ограничений (Bakker, Demerouti 2014; Bakker, de Vries 2021) позволили авторам выд-

винуть следующие гипотезы, которые необходимо проверить путём количественного анализа эмпирических данных в рамках данной статьи:

- 1) в дополнение к поддержке со стороны работодателя существуют ещё и другие (не менее значимые) факторы, определяющие готовность (или неготовность) работающего населения Латвии продолжать работать удалённо после чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*;
- 2) сторонники и противники удалённой занятости характеризуются различным соотношением рабочих ресурсов и ограничений, связанных с рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизнью.

Материалы и методы

Как уже упоминалось во введении к данной статье, эмпирическое изучение работающего населения Латвии основано на результатах масштабного социологического опроса, проведённого Рижским университетом имени Страдыня, РСУ (лат.: *Rīgas Stradiņa Universitāte, RSU*) в рамках проекта «Жизнь с *Covid-19*: Оценка преодоления вызванного коронавирусом кризиса в Латвии и рекомендации для устойчивости общества в будущем (*CoLife*)» (*Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021*) Государственной исследовательской программы Латвии. В данной статье анализируется лишь часть результатов социологического опроса, проведённого в рамках проекта, в частности:

- 1) данные о работающем населении Латвии с уже имеющимся опытом удалённой занятости, включая её сторонников и противников;
- 2) данные о выгодах и потерях работающего населения Латвии от удалённой занятости;
- 3) данные о факторах, потенциально дифференцирующих отношение работающего населения к удалённой занятости.

Анкета социологического опроса работающего населения Латвии была согласована с Департаментом политики в сфере трудовых отношений и охраны труда Министерства благосостояния Латвийской Республики (лат.: *Latvijas Republikas Labklājības ministrijas Darba attiecību un darba aizsardzības politikas departaments*). и распространялась среди потенциальных респондентов с помощью интернет-ссылки на общедоступных веб-сайтах, в социальных сетях, а также через электронные письма в период с 28 января по 27 февраля 2021 года. В начале анкеты располагались отсеивающие вопросы для получения данных только от оплачиваемых работников (наёмных работников, предпринимателей и самозанятых лиц), которые были трудоустроены в течение предыдущего года (таких оказалось 1576 из 1722 респондентов, т.е. 91,5%). В процессе отсеивания респондентов были использованы следующие критерии исключения: работа без заработной платы в семейном бизнесе, работа без заработной платы на семейной ферме, нахождение в декретном отпуске, статус безработного, пенсионный возраст, домохозяйки, школьники или студенты. При подготовке опроса размер выборки рассчитывался по следующей формуле:

$$SS = \frac{p*(1-p)*Z^2}{e^2}, \quad (1)$$

где

SS – размер выборки, количество респондентов;

p – доля подходящих ответов, десятичное число;

Z – табличное значение для каждого уровня достоверности (УД);

e – погрешность, десятичное число.

Минимальный размер выборки исследования – 657, в соответствии со следующими параметрами:

- 1) стандартное отклонение, принятое по умолчанию – 0,5;
- 2) уровень достоверности для данного социологического опроса составляет 96%, значение Z для такого УД равен 2,05;
- 3) погрешность для уровня достоверности 96% равна 0,04, что означает допустимую ошибку в 4%.

Источник: разъяснено авторами на основе Cochran 1963; Kish 1965; LTCC Online 2021.

Для повышения вероятности получения статистически значимых результатов и с учётом заранее запланированных сроков проведения опроса было принято решение сделать ссылку доступной для всех в течение одного календарного месяца или до момента, когда будет получена 1000 полностью заполненных анкет (в зависимости от того, что произойдет раньше). В данном случае ссылка на опрос блокировалась на следующий рабочий день после того, как 1000 респондентов ответили на все вопросы. Всего в опросе приняли участие 1576 оплачиваемых работников (наёмных работников, предпринимателей и самозанятых лиц), но, поскольку анкета опроса была довольно объёмной, на все вопросы ответил только 1051 респондент (удельный вес ответивших – 66,7%).

Ограничения исследования связаны с формированием выборки, так как в опросе могли участвовать только те лица, которые имели доступ к Интернету. В результате этого некоторые группы работающего населения Латвии были изначально исключены из выборки (например, работники с низким уровнем образования и ИТ-грамотности). Кроме того, анкета была доступна только на латышском языке, что могло вызвать меньший отклик со стороны русскоязычных потенциальных респондентов. Ещё одним ограничением данного исследования является применение метода детерминированной выборки (англ.: *non-probability sampling method*), который использовался для сбора данных опроса. Преимуществом этого метода является возможность быстрого сбора информации от респондентов, что было крайне важно с учётом требований реализации проекта.

Для того, чтобы преодолеть эти ограничения и получить данные, репрезентативные для работающего населения Латвии, выборка была взвешена по возрасту и полу (в соответствии с 12 комбинациями «возраст-пол»). Взвешенная выборка соответствует поло-возрастной структуре работающего населения Латвии и проведена на основе данных за 1-й квартал 2021 года, полученных от Центрального статистического управления Латвийской Республики (лат.: *Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde*) (Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP) 2021). Результаты взвешивания выборки представлены в следующей таблице.

Таблица 2

**Результаты взвешивания выборки работающего населения Латвии
по возрасту и полу, 2021 год**

Возрастные группы работающего населения	Выборка перед взвешиванием, %, n = 1051 чел.			Статистические данные, 1-й квартал 2021 года, % N = 853200 чел.			Взвешивание, комбинации «возраст- пол»		Выборка после взвешивания, % n = 1052* чел.		
	Латвии	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Всего	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
15–24	1,2	3,3	4,5	3,0	2,2	5,1	2,47	0,65	3,1	2,2	5,3
25–34	8,9	11,9	20,8	12,1	9,9	22,0	1,36	0,84	12,2	9,9	22,1
35–44	9,6	20,9	30,5	12,3	11,3	23,6	1,28	0,54	12,3	11,3	23,6
45–54	6,3	19,8	26,1	11,5	12,4	23,9	1,83	0,63	11,4	12,4	23,8
55–64	2,7	12,9	15,6	9,4	11,2	20,6	3,47	0,87	9,3	11,2	20,5
65–74	0,4	2,0	2,4	2,0	2,8	4,8	4,95	1,39	1,9	2,8	4,7
Всего	29,1	70,9	100,0	50,2	49,8	100,0	—	—	50,2	49,8	100,0

* Появление «дополнительного респондента» во взвешенной выборке — это нередкий и приемлемый результат проводимых в процессе взвешивания математических операций.

Источник: составлено авторами на основе данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021; Latvijas Republikas Centraļa statistikas parvalde (LR CSP) 2021.

Данные опроса были собраны и обработаны с использованием инструмента *REDCap* (англ.: *Research Electronic Data Capture*) для электронного сбора и обработки данных. Анализ данных был проведён с помощью дискриминантного анализа (англ.: *discriminant analysis*). Выборка была взвешена и данные опроса проанализированы с помощью программного обеспечения для обработки данных *IBM SPSS Statistics 26.0*.

На основе системного анализа объекта эмпирического исследования (см. Рис. 1) факторы, потенциально определяющие отношение работающего населения к удалённой занятости, были разделены на четыре группы с численно равным набором факторов — по десять факторов в каждой группе. Набор факторов в каждой группе (см. Табл. 4) является ещё одним ограничением эмпирического исследования в данной статье, поскольку конкретные факторы в каждой группе могут быть разными. Тем не менее, авторы исследования считают количество факторов в каждой группе достаточным для того, чтобы с помощью дискриминантного анализа корректно измерить детерминирующую способность той или иной группы факторов. Обнаружение такой детерминирующей способности у той или иной группы факторов (в дискриминантном анализе факторы с детерминирующей способностью называют «дискриминирующими») даёт возможность только лишь по значению «дискриминирующего» фактора с определённой долей вероятности предсказывать, попадёт ли тот или иной респондент в группу сторонников или противников удалённой занятости. В анкете удалённая занятость эмпирически интерпретировалась как работа, которая выполняется не на обычном рабочем месте (к примеру, в офисе), а в другом месте (к примеру, дома), и представляет собой свободный режим занятости, при котором работник выполняет

свои рабочие функции, когда и где он / она хочет; такая занятость в основном предполагает работу за компьютером (Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU) 2021).

Результаты исследования и дискуссия

Несмотря на то, что опрос проводился в начале 2021 года, вопросы задавались по поводу предшествующего года — первого года пандемии *Covid-19*, а именно, о периоде с 12 марта до 10 июня 2020 года, когда правительство Латвии объявило в стране чрезвычайное положение с целью уменьшить распространение *Covid-19* (так называемая первая волна *Covid-19*). В течение этого времени учебный процесс в школах проходил дистанционно, как и работа государственных и муниципальных учреждений (там, где это было возможно). Доступность детских садов была существенно ограничена. Точно так же и частному сектору необходимо было организовать работу по возможности удалённо. Во второй раз чрезвычайное положение в связи с *Covid-19* было объявлено 9 ноября 2020 года и продолжалась ещё в период проведения опроса (февраль 2021 года) (так называемая вторая волна *Covid-19*).

В данном разделе статьи обсуждение результатов исследования организовано в соответствии с выдвинутыми гипотезами, которые должны быть проверены путём количественного анализа эмпирических данных.

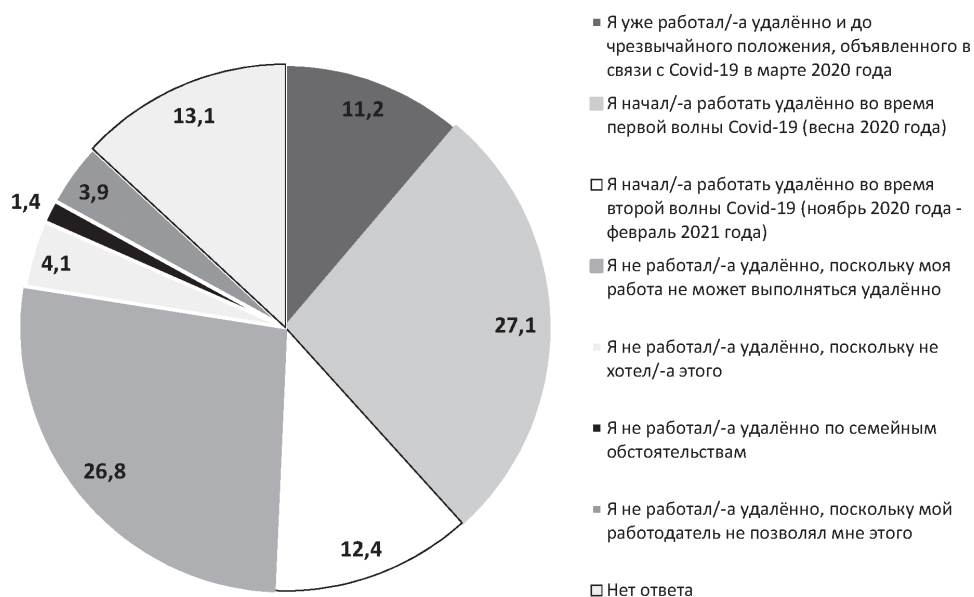
4.1. Кто в Латвии хотел бы продолжить работать удалённо и после пандемии *Covid-19*?

Чтобы ответить на поставленный выше вопрос, то есть проверить первую гипотезу данного исследования, авторы должны прежде всего показать, какова доля работников с опытом удалённой занятости среди работающего населения Латвии (см. Рис. 2).

Представленные на Рисунке 2 данные показывают, что доля работников с опытом удалённой занятости в структуре работающего населения Латвии составляет 50,7%, из которых 11,2% уже работали удалённо и до чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*, 27,1% — начали работать удалённо во время первой волны *Covid-19* весной 2020 года и 12,4% — во время второй волны *Covid-19* осенью 2020 года. Таким образом, удалённую занятость, как способ организации работы, в Латвии нельзя считать явлением, возникшим исключительно в условиях чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*, поскольку ещё до пандемии *Covid-19* каждый десятый (11,2%) работник в Латвии выполнял свои рабочие функции удалённо. Тем не менее, как уже отмечалось во введении к данной статье, во время чрезвычайной ситуации в связи с *Covid-19* удалённая занятость стала более распространённой, и теперь подобный опыт есть примерно у половины работающих латвийцев. В последующем эмпирическом анализе будут учитываться только ответы работающих латвийцев (наёмных работников, предпринимателей и самозанятых лиц), имеющих опыт удалённой занятости на момент проведения опроса (таких в выборке оказалось 534 респондента, т.е. половина опрошенных работающих латвийцев).

Рисунок 2

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Какое из следующих утверждений об удалённой занятости относится к Вам лично?» %, n = 1052 чел. (100%), январь-февраль 2021 года



Источник: составлено авторами на основе данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

Заслуживающей внимания особенностью Латвии является то, что удалённая занятость (даже в том случае, когда работник начал работать удалённо ещё до чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19*) в большинстве случаев не институционализована, т.е. нет никакого письменного соглашения с работодателем о выполнении работы в удалённом режиме (например, дополнительное соглашение к трудовому договору, изменения в трудовом договоре и т.п.). Именно поэтому феномен удалённой занятости в Латвии можно изучать только с помощью социологических опросов, поскольку чаще всего работающие латвийцы договариваются об удалённой занятости со своими работодателями без письменного оформления этой договорённости. Интересно, что наибольший удельный вес неинституционализированной удалённой занятости наблюдается именно в группе «опытных удалёнщиков», т.е. тех респондентов, которые работали удалённо ещё до чрезвычайной ситуации, вызванной *Covid-19* (см. Табл. 3).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Было ли у Вас письменное соглашение с работодателем о выполнении
работы в удалённом режиме (например, дополнительное соглашение к
трудовому договору, изменения в трудовом договоре и т.п.)?» %,
n = 534 чел. (100%), январь-февраль 2021 года

Группы респондентов	Да	Нет	Трудно сказать	Всего
Я уже работал/-а удалённо и до чрезвычайного положения, объявленного в связи с Covid-19 в марте 2020 года – «опытный удалённый» (n = 118 чел. или 22,1%)	16,8	78,2	5,0	100,0
Я начал/-а работать удалённо во время первой волны Covid-19 (весна 2020 года) – «удалённый с небольшим опытом» (n = 285 чел. или 53,4%)	30,8	63,3	5,9	100,0
Я начал/-а работать удалённо во время второй волны Covid-19 (ноябрь 2020 года – февраль 2021 года) – «удалённый-новичок» (n = 131 чел. или 24,5%)	29,8	61,8	8,4	100,0

Источник: составлено авторами на основе данных Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU) 2021.

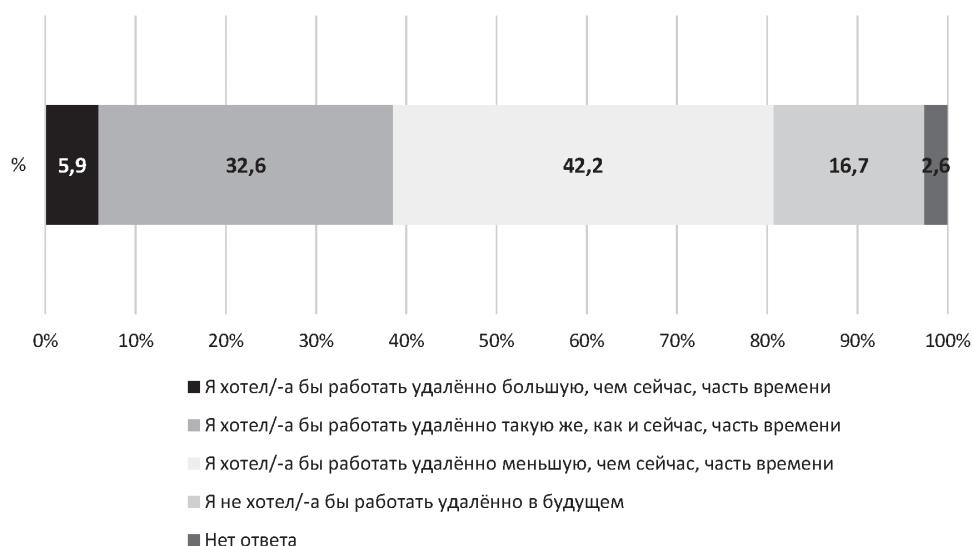
Приведённые на следующем рисунке результаты социологического опроса показывают частотное распределение работающего населения Латвии, имеющего опыт удалённой занятости, с точки зрения готовности (или неготовности) респондентов продолжать работать удалённо в будущем (после пандемии *Covid-19*). Респондентам было предложено выбрать один из четырёх вариантов ответа: 1) я хотел/-а бы работать удалённо большую, чем сейчас, часть времени; 2) я хотел/-а бы работать удалённо такую же, как и сейчас, часть времени; 3) я хотел/-а бы работать удалённо меньшую, чем сейчас, часть времени; 4) я не хотел/-а бы работать удалённо в будущем. В соответствии с системным анализом объекта эмпирического исследования (см. Рис. 1) первые две категории респондентов объединены авторами данной статьи в группу «сторонников удалённой занятости», а вторые две категории – в группу «противников удалённой занятости».

Как видно из данных, представленных на Рисунке 3, 206 респондентов или 38,5% работающих латвийцев с опытом удалённой занятости хотят продолжать работать удалённо (такую же или большую, чем сейчас, часть времени) в будущем, после пандемии *Covid-19*, т.е. они являются сторонниками удалённой занятости. В свою очередь, 315 респондентов или 58,9% работающих латвийцев с опытом удалённой занятости вообще не хотят продолжать работать удалённо или, по крайней мере, в будущем хотят работать удалённо меньшую, чем сейчас, часть времени, т.е. являются противниками удалённой занятости. Таким образом, среди работающих латвийцев с опытом удалённой занятости доминирует группа противников удалённой занятости, хотя удельный вес сторонников удалённой занятости также довольно значителен. Таким образом, группы сторонников и противников удалённой занятости среди работающего населения Латвии являются сопоставимыми, и для их эмпирического изучения целесообразно использовать

дискриминантный анализ, который позволяет обнаружить те «дискриминирующие» факторы (англ.: *discriminatory factors*) (если таковые имеются), которые статистически значимо определяют попадание респондентов в ту или иную группу: сторонников или противников удалённой занятости.

Рисунок 3

**Распределение ответов респондентов на вопрос:
«Сколько времени Вы хотели бы работать удалённо в будущем
(после пандемии Covid-19)?» %, n = 534 чел. (100%),
январь-февраль 2021 года**



Источник: составлено авторами на основе данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

Одним из основных результатов дискриминантного анализа является тест на равенство средних значений потенциально «дискриминирующих» факторов в группах сторонников или противников удалённой занятости, реализуемый с целью определения статистической значимости разницы между ними [средними значениями факторов]. Этот тест проводится для каждого отдельного фактора в группах факторов (см. Табл. 4–6).

Следующим результатом дискриминантного анализа является коэффициент канонической корреляции (англ.: *canonical correlation*) между рассчитанными значениями дискриминантной функции и фактической принадлежностью к группе. Этот коэффициент рассчитывается для каждой группы потенциально «дискриминирующих» факторов (см. Рис. 1): связанные с работой ценности, поддержка работников, социально-демографические характеристики работников. Затем проводится тест лямбда Уилкса (англ.: *Wilks' Lambda*) на равенство средних значений дискриминантной функции в обеих группах. Этот тест проводится для каждой группы факторов (см. Табл. 4–6).

Таблица 4

**Результаты дискриминантного анализа для группы факторов
«связанные с работой ценности» на предмет их способности разделять
работающее население Латвии на сторонников и противников
удалённой занятости, n = 534 чел., январь-февраль 2021 года**

Группа факторов и показатели	Факторы, включённые в анкету опроса	Результаты дискриминантного анализа
Связанные с работой ценности респондентов	1) важность заработной платы	p = 0,928
	2) важность дополнительных выплат (бонусов)	p = 0,794
	3) важность возможности работать из дома	p = 0,000
	4) важность возможности свободно планировать свой рабочий график	p = 0,000
	5) важность социальных гарантий	p = 0,245
	6) важность стабильной безопасной работы	p = 0,675
	7) важность карьерного роста	p = 0,242
	8) важность зарубежных командировок	p = 0,001
	9) важность интересной работы	p = 0,318
	10) важность отношений с коллегами	p = 0,050
Каноническая корреляция	Коэффициент корреляции между значениями дискриминантной функции и фактической принадлежностью к группе	r = 0,418
Лямбда Уилкса	Тест на определение статистической значимости разницы между средними значениями дискри- минантной функции в обеих группах	p = 0,000
Сторонники		73,7%
Противники	Уровень правильно классифицированных	66,5%
Всего	первоначально сгруппированных случаев	69,4%

Источник: составлено авторами на основе Рисунка 1 и данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

Результаты дискриминантного анализа для группы факторов «связанные с работой ценности» показывают, что три из них [ценностей] имеют «дискриминирующую» способность, т.е. способность разделять работающее население Латвии на сторонников и противников удалённой занятости (см. Табл. 4):

- важность возможности работать из дома — статистически значимо (p = 0,000) выше для сторонников удалённой занятости;
- важность возможности свободно планировать свой рабочий график — статистически значимо (p = 0,000) выше для сторонников удалённой занятости;
- важность зарубежных командировок — статистически значимо (p = 0,001) выше для противников удалённой занятости.

Ещё одна связанная с работой ценность очень близка к порогу статистической значимости:

- важность отношений с коллегами — почти статистически значимо (p = 0,050) выше для противников удалённой занятости.

Коэффициент корреляции между значениями дискриминантной функции и фактической принадлежностью к группе сторонников или противников удалённой занятости для группы факторов «связанные с работой ценности» равен 0,418 (см. Табл. 4), что является достаточно удовлетворительным показателем (Sweet, Grace-Martin 2012). В свою очередь, тест лямбда Уилкса для определения наличия статистически значимой разницы между средними значениями дискриминантной функции для обеих групп респондентов — сторонников и противников удалённой занятости — показал очень значимый результат ($p < 0,001$) (см. Табл. 4).

Конечным результатом дискриминантного анализа является средний уровень точности прогнозов попадания случаев в соответствующую группу респондентов: сторонников и противников удалённой занятости. Для группы факторов «связанные с работой ценности» точность прогноза попадания респондентов в группу сторонников удалённой занятости составила 73,7%, в то время как в группу противников удалённой занятости — 66,5%. Таким образом, основываясь на связанных с работой ценностях респондентов, легче спрогнозировать принятие ими [респондентами] удалённой занятости, чем отказ от неё. Общий уровень правильно классифицированных первоначально сгруппированных случаев в рамках полученной дискриминантной модели составляет 69,4% (см. Табл. 4). Таким образом, зная отношение респондентов к 3—4 связанным с работой ценностям, почти в 70% случаев можно определить, хотят ли они продолжать работать удалённо после пандемии *Covid-19*, что не является высоким уровнем точности прогнозов (Sweet, Grace-Martin 2012). Можно попытаться объяснить умеренный уровень (69,4%) точности прогнозов тем, что в обе группы — сторонников и противников удалённой занятости — входят также и смешанные типы, которые сложнее классифицировать, чем чистые типы.

Таблица 5

**Результаты дискриминантного анализа для группы факторов
«поддержка работников» на предмет их способности разделять
работающее население Латвии на сторонников и противников удалённой занятости, n = 534 чел., январь-февраль 2021 года**

Группа факторов	Факторы, включённые в анкету опроса	Результаты дискриминантного анализа
1	2	3
Поддержка работников	1) компьютер и другое информационно-техническое оборудование	$p = 0,168$
	2) информационно-техническая поддержка в виде настройки компьютера для работы удалённо	$p = 0,221$
	3) обучение использованию инструментов и программного обеспечения, которыми раньше не пользовался	$p = 0,154$
	4) разъяснения, как выполнять работу удалённо	$p = 0,937$

Продолжение таблицы 5 см. на следующей странице

Продолжение таблицы 5

1	2	3
	5) разъяснения, как удобно обустроить рабочее место у компьютера в домашних условиях	$p = 0,237$
	6) работодатель объяснил условия, на которых необходимо работать	$p = 0,667$
	7) возмещение расходов	$p = 0,431$
	8) удалённые мероприятия, организующие и сплачивающие команду	$p = 0,946$
	9) руководитель прошёл обучение по удалённому управлению работниками	$p = 0,681$
	10) обучение / семинары о том, как уменьшить стресс	$p = 0,946$

Источник: составлено авторами на основе Рисунка 1 и данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

Результаты дискриминантного анализа для группы факторов «поддержка работников» показывают, что ни один из проанализированных факторов не обладает «дискриминирующей» способностью, т.е. способностью разделять работающее население Латвии на сторонников и противников удалённой занятости (см. Табл. 5). Это означает, что в Латвии поддержка со стороны работодателя при удалённой занятости не является фактором, определяющим готовность (или неготовность) работника продолжать работать удалённо после пандемии *Covid-19*. Интересно, что этот факт не совпадает с результатами предыдущих исследований, упомянутых во втором разделе данной статьи: «отношение к удалённой занятости является более положительным, если работникам предоставляются соответствующие инструменты и технологии для выполнения работы удалённо» (Mlitz 2021).

Таблица 6

**Результаты дискриминантного анализа для группы факторов
«социально-демографические характеристики работников» на предмет
их способности разделять работающее население Латвии
на сторонников и противников удалённой занятости,
n = 534 чел., январь-февраль 2021 года**

Группа факторов	Факторы, включённые в анкету опроса	Результаты дискриминантного анализа
1	2	3
Социально-демографические характеристики работников	1) пол	$p = 0,857$
	2) тип жилья	$p = 0,759$
	3) должность	$p = 0,812$
	4) стаж работы на текущем рабочем месте	$p = 0,016$
	5) количество человек в домохозяйстве	$p = 0,494$

Продолжение таблицы 6 см. на следующей странице

Продолжение таблицы 6		
1	2	3
	6) проживание с супругом/-ой или партнёром/ -партнёршей	p = 0,431
	7) наличие в домохозяйстве детей младше 18 лет	p = 0,826
	8) количество детей дошкольного возраста (в домохозяйстве)	p = 0,972
	9) количество детей младшего школьного возраста (в домохозяйстве)	p = 0,418
	10) возрастная группа	p = 0,136

Источник: составлено авторами на основе Рисунка 1 и данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

Результаты дискриминантного анализа для группы факторов «социально-демографические характеристики работников» показывают, что только одна социальная характеристика респондентов обладает «дискриминирующей» способностью при разделении работающего населения Латвии на сторонников и противников удалённой занятости (см. Табл. 6):

- стаж работы на текущем рабочем месте — статистически значимо ($p = 0,016$) выше для противников удалённой занятости (что несколько противоречит результатам одного из исследований, описанных во введении к данной статье: «Молодые работники, которые только начинают свою карьеру, опасаются, что упускают ценные возможности по обмену опытом» (Grieve 2021). Оказалось, что в Латвии удалённой занятости больше опасаются работники со стажем).

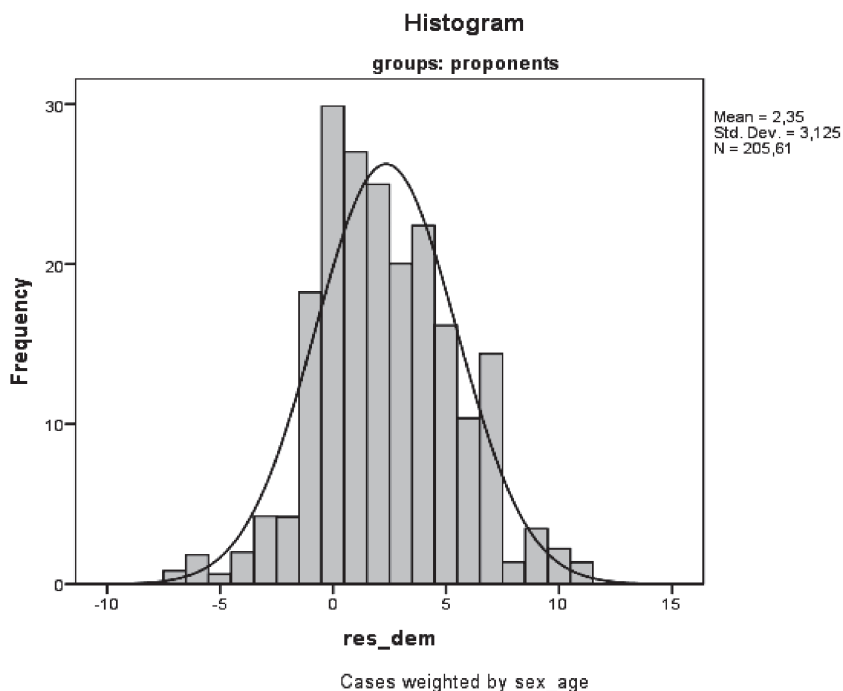
Таким образом, социально-демографические характеристики работающего населения Латвии (например, пол, возраст, наличие в домохозяйстве и количество детей дошкольного и младшего школьного возраста) — так же, как и поддержка работников со стороны работодателей, — не являются факторами, определяющими готовность (или неготовность) респондентов продолжать работать удалённо после пандемии *Covid-19*.

4.2. Сторонники и противники удалённой занятости: у кого интеграция рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни выше?

Для того, чтобы ответить на этот вопрос (и доказать вторую гипотезу эмпирического исследования), авторы рассчитали соотношение 13 рабочих ограничений и 13 рабочих ресурсов, относящихся к рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни (см. Табл. 1), для сторонников и противников удалённой занятости (см. Рис. 4—5).

Рисунок 4

**Распределение* и среднее значение соотношения
13 рабочих ограничений и 13 рабочих ресурсов для сторонников
удалённой занятости, абсолютное количество, n = 206 чел.,
январь-февраль 2021 года**

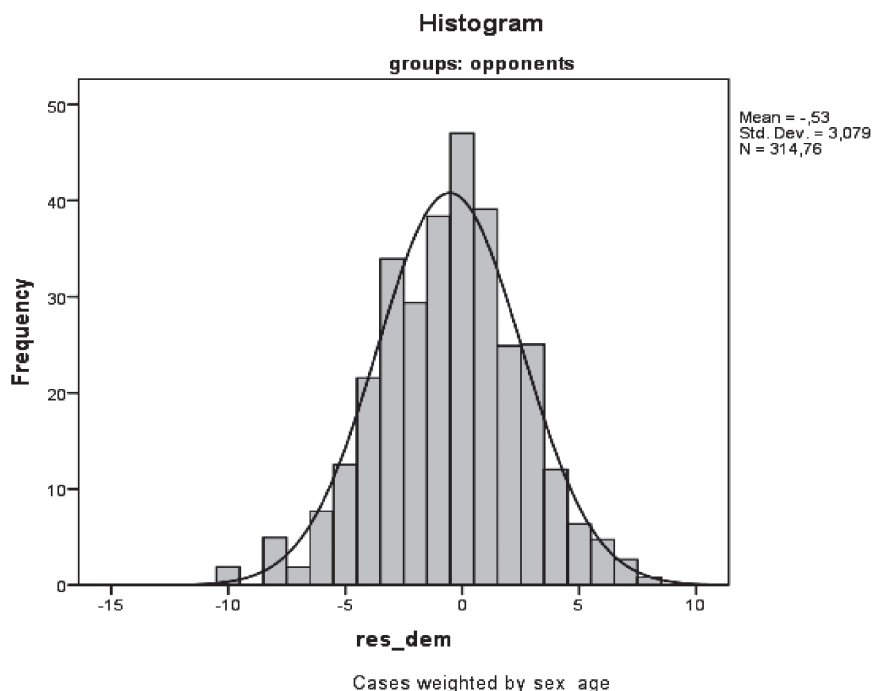


* Значение критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки (англ.: *one-sample Kolmogorov-Smirnov criterion*) показывает, что данное распределение не является нормальным ($p = 0,013$, уровень значимости – 0,05).

Источник: рассчитано авторами на основе данных Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU) 2021 в программе *IBM SPSS Statistics 26.0*.

Рисунок 5

**Распределение* и среднее значение соотношения
13 рабочих ограничений и 13 рабочих ресурсов для противников
удалённой занятости, абсолютное количество, n = 315 чел.,
январь-февраль 2021 года**



* Значение критерия Колмогорова-Смирнова для одной выборки показывает, что данное распределение не является нормальным ($p = 0,005$, уровень значимости – 0,05).

Источник: рассчитано авторами на основе данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021 в программе *IBM SPSS Statistics 26.0*.

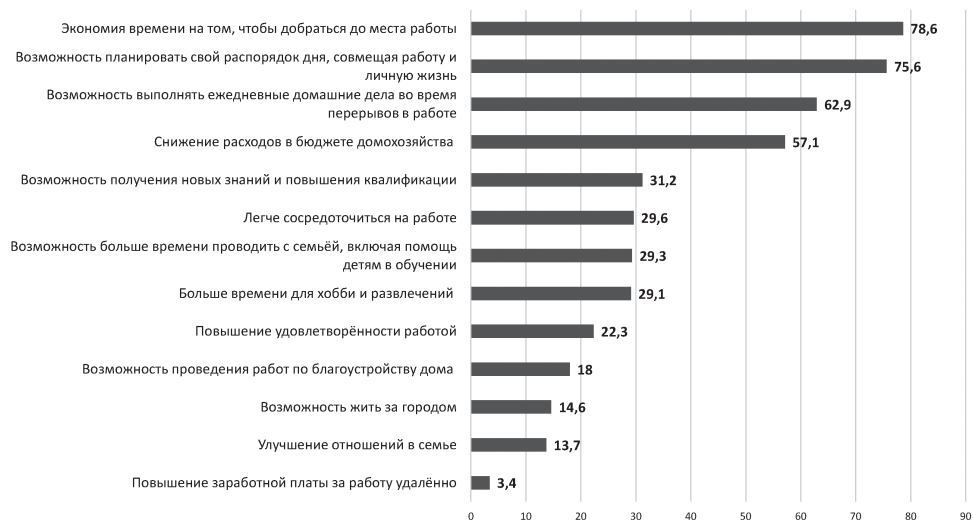
Как показывают данные Рисунков 4 и 5, в обеих группах – сторонников и противников удалённой занятости соотношение 13 рабочих ограничений и 13 рабочих ресурсов, относящихся к рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, имеет схожий тип распределения, статистически значимо отличающегося от нормального. Это означает, что и в той, и в другой группе есть респонденты, у которых рабочие ресурсы, получаемые в результате удалённой занятости, статистически значимо преобладают над рабочими ограничениями (ситуация интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни), а также есть те, у которых доминируют рабочие ограничения (ситуация дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни). Тем не менее, средние значения соотношения 13 рабочих ограничений и 13 рабочих ресурсов статистически значимо ($p = 0,000$) различаются между собой: у сторонни-

ков удалённой занятости рабочие ресурсы в среднем на 2,35 больше, чем рабочие ограничения (см. Рис. 4), а у противников удалённой занятости рабочие ресурсы в среднем на 0,53 меньше, чем рабочие ограничения (см. Рис. 5).

На следующих двух рисунках в убывающей последовательности показано, какие именно рабочие ограничения и рабочие ресурсы, получаемые в результате удалённой занятости и относящиеся к рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, доминируют среди сторонников и противников удалённой занятости.

Рисунок 6

**Рабочие ресурсы, получаемые в результате удалённой занятости
в группе её сторонники, % ответов «да», n = 206 чел.,
январь-февраль 2021 года**



Источник: составлено авторами на основе данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

Рисунок 7

**Рабочие ограничения от удалённой занятости в группе её противников,
% ответов «да», n = 315 чел., январь-февраль 2021 года**



Источник: составлено авторами на основе данных Rigas Stradina Universitate (RSU) 2021.

В Таблице 7 дано сравнение самых значимых (более 50% утвердительных ответов) рабочих ограничений и рабочих ресурсов среди сторонников и противников удалённой занятости.

Таблица 7

**Сравнение самых значимых рабочих ограничений и рабочих ресурсов
среди сторонников и противников удалённой занятости,
% ответов «да» и статистическая значимость различий (p-значение),
январь-февраль 2021 года**

Рабочие ограничения и рабочие ресурсы, получаемые в результате удалённой занятости	Сторонники удалённой занятости, % ответов «да», n = 206 чел.	Противники удалённой занятости, % ответов «да», n = 315 чел.	Статистическая значимость различий, p-значение
1	2	3	4
<i>Рабочие ограничения</i>			
Недостаток общения и социализации	50,2	73,7	0,000
Нерегулярный режим работы, исчезновение границы между работой и личной жизнью	27,2	52,2	0,000

Продолжение таблицы 7 см. на следующей странице

Продолжение таблицы 7			
1	2	3	4
<i>Рабочие ресурсы</i>			
Экономия времени на том, чтобы добраться до места работы	78,6	69,1	0,014
Возможность планировать свой распорядок дня, совмещая работу и личную жизнь	75,6	49,5	0,000
Возможность выполнять ежедневные домашние дела во время перерывов в работе	62,9	44,4	0,000
Снижение расходов в бюджете домохозяйства	57,1	47,0	0,023

Источник: составлено авторами на основе данных Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU) 2021.

Данные Таблицы 7 ещё раз подтверждают значимость связанных с работой ценностей также и в контексте интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни. Если противники удалённой занятости значительно чаще, чем её сторонники, отмечают «нерегулярный режим работы, исчезновение границы между работой и личной жизнью» в качестве рабочего ограничения, то для сторонников удалённой занятости именно «возможность планировать свой распорядок дня, совмещая работу и личную жизнь» является тем рабочим ресурсом, способствующим интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни.

Выводы

Результаты эмпирического исследования частично подтвердили первую гипотезу авторов о том, что помимо поддержки работодателя, есть и другие (не менее значимые) факторы, определяющие готовность (или неготовность) работающего населения Латвии продолжать работать удалённо после пандемии *Covid-19*. Оказалось, что для работающего населения Латвии поддержка работодателя при удалённой занятости вообще не является тем фактором, который детерминирует их выбор по поводу того, хотелось бы им продолжать работать удалённо также и в будущем. Социально-демографические характеристики работников также не детерминируют этот выбор. Даже наличие несовершеннолетних детей в семье, которые тоже учатся удалённо или не посещают детский сад во время пандемии *Covid-19*, не влияет статистически значимо на то, будет ли работающий человек с опытом удалённой занятости её сторонником или противником.

Оказалось, что на позицию работающего населения Латвии по отношению к удалённой занятости (принятие или неприятие) статистически значимо влияют только некоторые связанные с работой ценности. А именно, сторонниками удалённой занятости чаще всего становятся те, для кого изначально в его работе важен аспект возможности работать из дома и свободно планировать свой рабочий

график, а также те, для кого сравнительно менее значимы заграничные рабочие командировки (скорее всего, сторонники удалённой занятости в основном готовы заменить их онлайн-встречами). Ввиду особой значимости связанных с работой ценностей в формировании отношения работников к удалённой занятости особую актуальность приобретают культурные измерения Г. Хофстеде (*G. Hofstede*) и исследования деловой культуры в разных странах мира. Авторы статьи предполагают, что наибольший удельный вес сторонников удалённой занятости будет в странах с относительно высоким уровнем индивидуализма и низким уровнем избегания неопределённости и дистанцированности от власти (культурные измерения Г. Хофстеде — Hofstede 1980, 2001; Hofstede et al. 2010). Например, скорее всего, в России будет гораздо меньше сторонников удалённой занятости, чем, например, в США, — из-за разницы в вышеупомянутых культурных измерениях в этих странах (Hofstede 2022).

В свою очередь, вторая гипотеза о том, что сторонники и противники удалённой занятости характеризуются различными соотношениями рабочих ограничений и ресурсов, относящихся к рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, полностью подтверждается данными представленного в статье эмпирического исследования. В группе сторонников удалённой занятости рабочие ресурсы, получаемые в результате удалённой занятости, в среднем перевешивают рабочие ограничения, способствуя интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни, тогда как в группе противников удалённой занятости ситуация обратная, что приводит к дезинтеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни. И здесь снова на передний план выходит особая значимость связанных с работой ценностей. Если сторонники удалённой занятости особенно ценят и используют предоставляемую ею «возможность планировать свой распорядок дня, совмещая работу и личную жизнь», то противники удалённой занятости сетуют на «нерегулярный режим работы, исчезновение границы между работой и личной жизнью». И это — на фоне отсутствия статистически значимых различий по социально-демографическим характеристикам и поддержке со стороны работодателя в группах сторонников и противников удалённой занятости.

Вероятно, в дальнейших, более глобальных исследованиях в области отношения работающего населения к удалённой занятости социальным исследователям стоит сосредоточить особое внимание на связанных с работой ценностях и причинах их различий как в разных обществах, так и внутри одного отдельно взятого общества. В социальных науках практически нет исследований о том, почему связанные с работой ценности в разных странах и в разных социальных группах внутри одной страны являются именно такими, какими они являются. В этой связи можно упомянуть лишь знаменитую статью Р. Холла (*R. Hall*) и Ч. Джонса (*Ch. Jones*) «Почему некоторые страны производят намного больше продукции на одного занятого, чем другие?» (англ.: *Why do some countries produce so much more output per worker than others?*) (Hall, Jones 1999), посвящённую изучению роли социальной инфраструктуры в формировании связанных с работой ценностей и причинам формирования того или иного типа социальной инфраструктуры в том

или ином обществе. Авторы данной статьи полагают, что методология культурных измерений Г. Хофстеде, а также методология культурного детерминизма М. Вебера (*M. Weber*) будут применяться в будущем для понимания и объяснения отношения (и реального поведения) к удалённой занятости и интеграции рабочей, семейной / домашней, общественной и личной жизни в обществах с различной деловой культурой.

References

- Annink A., den Dulk L. (2012) Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family*, Vol. 15, No. 4, pp. 383–402. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2012.723901>
- Bakker A., Demerouti E. (2006) The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 3, pp. 309–328. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115/full/html>
- Bakker A., Demerouti E. (2014) Job demands-resources theory. Chen P., Cooper C. (Eds.) *Work and Wellbeing*. Wiley Blackwell, pp. 37–64. DOI: <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker A., Demerouti E., Taris T., Schaufeli W., Schreurs P. (2003) A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home-care organizations. *International Journal of Stress Management*, Vol. 10, pp. 16–38. DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>
- Bakker A., de Vries J. (2021) Job demands–resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, Vol. 34, No. 1, pp. 1–21. DOI: <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Chokshi N. (2017) *Out of the Office: More People are Working Remotely, Survey Finds*. Available: <https://www.nytimes.com/2017/02/15/us/remote-workers-work-from-home.html> (accessed on 15.06.2022).
- Cochran W. (1963) *Sampling Techniques*. 2nd edition. New York: John Wiley and Sons.
- Cramer M., Zaveri M. (2020) What if you don't want to go back to the office? *Business*. Available: <https://www.nytimes.com/2020/05/05/business/pandemic-work-from-home-coronavirus.html> (accessed on 15.06.2022).
- Davis Sh., Shevchuk A., Strebkov D. (2014) Pathways to satisfaction with work–life balance: the case of Russian-language internet freelancers. *Journal of Family and Economic Issues*, Vol. 35, No. 4, pp. 542–556. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10834-013-9380-1>
- Friedman S. (2014) Work + Home + Community + Self. *Harvard Business Review*. Available: <https://hbr.org/2014/09/work-home-community-self> (accessed on 15.06.2022).
- Gravador L., Teng-Calleja M. (2018) Work-life balance crafting behaviors: an empirical study. *Personnel Review*, Vol. 47, No. 4, pp. 786–804. DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0112>
- Grieve Ch. (2021) 'Dystopian nightmare': the unlikely opponents of working from home. *The Sydney Morning Herald*. Available: <https://www.smh.com.au/business/banking-and-finance/dystopian-nightmare-the-unlikely-opponents-of-working-from-home-20210708-p58801.html> (accessed on 15.06.2022).
- Hall R., Jones Ch. (1999) Why do some countries produce so much more output per worker than others? *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXIV, pp. 83–116. Available: <https://web.stanford.edu/~chadj/HallJonesQJE.pdf> (accessed on 15.06.2022).

- Hofstede G. (1980) *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*. London, Beverly Hills: Sage Publications.
- Hofstede G. (2001) *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Countries*. CA: Sage, Thousand Oaks.
- Hofstede G. (2022) Country comparison. *Hofstede Insights*. Available: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/latvia,russia,the-usa/> (accessed on 15.06.2022).
- Hofstede G., Hofstede G.J., Minkov M. (2010) *Cultures and Organizations: Software of the Mind, 3rd edition*. New York: McGraw Hill Professional.
- Informatsionnoe telegrafnoe agentstvo (ITA) Rossii. (2021) Bolee treti rabotaiushchikh na udalioke rossiian zaiavili, chto khotiat vernut'sia v ofis. *Pandemiia COVID-19*. Available: <https://tass.ru/obschestvo/10989435> (accessed on 15.06.2022). (In Russian)
- Irvine J. (2021) Slacking off working from home? The productivity tsar doesn't think so. *The Sydney Morning Herald*. Available: <https://www.smh.com.au/business/the-economy/slacking-off-working-from-home-the-productivity-tsar-doesn-t-think-so-20210709-p588er.html> (accessed on 15.06.2022).
- Kengatharan N. (2020) Shouldering a double burden: the cultural stigma of the dogma of gender role ideology and its impact on work-family conflict. *Journal of Advances in Management Research*, Vol. 17, No. 5, pp. 651–667. DOI: <https://doi.org/10.1108/jamr-03-2020-0033>
- Kinman G., Clements A., Hart J. (2016) Working conditions, work-life conflict, and well-being in U.K. prison officers. *Criminal Justice and Behavior*, No. 2, pp. 226–239. DOI: <https://doi.org/10.1177/0093854816664923>
- Kish L. (1965) *Survey Sampling*. New York: John Wiley and Sons.
- Koehn E., Irvine J. (2021) The five-day office week is dead, long live the hybrid model, says productivity boss. *The Sydney Morning Herald*. Available: <https://www.smh.com.au/business/companies/the-five-day-office-week-is-dead-long-live-the-hybrid-model-says-productivity-boss-20210706-p587d4.html> (accessed on 15.06.2022).
- Latvijas Republikas Centrālā statistikas pārvalde (LR CSP). (2021) NBL020c. Employed and employment rate by age group, sex by sex, age group, indicator and time period, *Statistics Databases*. Available: https://data.stat.gov.lv/pxweb/en/OSP_PUB/START__EMP__NB__NBLA/NBL020c/ (accessed on 15.06.2022).
- LTCC Online. (2021) *Small Table of Z-values for Confidence Intervals*. Available: <http://www.ltcconline.net/greenl/courses/201/estimation/smallConfLevelTable.htm> (accessed on 15.06.2022).
- Magadley W. (2021) Moonlighting in academia: a study of gender differences in work-family conflict among academics. *Community, Work & Family*, Vol. 24, No. 3, pp. 237–256. DOI: <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1678458>
- McNamara T., Pitt-Catsoupes M., Matz-Costa C., Brown M., Valcour M. (2013) Across the continuum of satisfaction with work-family balance: work hours, flexibility-fit, and work-family culture. *Social Science Research*, Vol. 42, pp. 283–298. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2012.10.002>
- Mlitz K. (2021) *Attitudes on remote working in companies worldwide 2020–2021*. Available: <https://www.statista.com/statistics/1111394/attitudes-on-remote-work-for-employees/> (accessed on 15.06.2022).
- Monakhova I. (2016) Faktory udovletvorionnosti balansom mezhdru rabotoj i semejnoj zhizn'iu: na primere frilanserov. *Ekonomicheskaja sotsiologija = Journal of Economic Sociology*, Vol. 17, No. 1, pp. 30–61. Available: <https://demreview.hse.ru/index.php/ecsoc/article/download/1874/11225> (accessed on 15.06.2022). (In Russian)

- Radocchia S. (2018) 50% of the U.S. workforce will soon be remote. *Forbes*, July 31.
- Raghuram S., Wiesenfeld B. (2004) Work-nonwork conflict and job stress among virtual workers. *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 2–3, pp. 259–277. DOI: <https://doi.org/10.1002/hrm.20019>
- Rīgas Stradiņa Universitāte (RSU). (2021) *Dataset of a Survey of the Employed Latvian Population* (n = 1,052 respondents, questionnaire and SPSS database). Available by request: jelena.lonska@rta.lv.
- Sweet S., Grace-Martin K. (2012) *Data Analysis with SPSS: A First Course in Applied Statistics*, 4th edition. Pearson.
- Uresha K. (2020) Influence of telecommuting on work-life balance and employee happiness: an empirical study of Sri Lankan employees. *International Journal of Management Excellence*, Vol. 15, No. 3, pp. 2234–2243. Available: <https://journals.techmindresearch.com/index.php/ijme/article/view/1169> (accessed on 15.06.2022).
- Valcour P. (2007) Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, pp. 1512–1523. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Voydanoff P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*, Vol. 67, pp. 822–836. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>