

DOI: [10.14515/monitoring.2024.6.2654](https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654)**Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко****ЦИФРОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ  
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА.  
ЧАСТЬ I: ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ****Правильная ссылка на статью:**

Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 6. С. 157—181. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>.

**For citation:**

Kapeliushnikov R. I., Zinchenko D. I. (2024) Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part I. Distant Employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 6. P. 157–181. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>. (In Russ.)

Получено: 12.07.2024. Принято к публикации: 05.11.2024.

## ЦИФРОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА. ЧАСТЬ I: ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

КАПЕЛЮШНИКОВ Ростислав Исаакович — член-корреспондент РАН, доктор экономических наук, главный научный сотрудник, Национальный исследовательский институт мировой экономики и международных отношений имени Е. М. Примакова РАН, Москва, Россия; заместитель директора Центра трудовых исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия  
E-MAIL: [rostis@hse.ru](mailto:rostis@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-2312-2110>

ЗИНЧЕНКО Дарья Игоревна — кандидат экономических наук, младший научный сотрудник Центра трудовых исследований, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия  
E-MAIL: [dzinchenko@hse.ru](mailto:dzinchenko@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0003-2491-4109>

**Аннотация.** Работа посвящена цифровым формам занятости на российском рынке труда. В первой части исследования обсуждается дистанционная занятость, получившая широкое распространение в 2020-е годы на рынках труда большинства стран мира. Рассматриваются выработанные международными статистическими организациями определения дистанционной занятости, методология ее измерения и оценки масштабов ее распространения в разных странах. Огромный импульс развитию этой формы цифровой занятости был дан пандемией коронавируса и введившимися для борьбы с ней локдаунами. На российском рынке труда она также испытала резкий всплеск в период коронакризиса.

## DIGITAL FORMS OF EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN LABOR MARKET. PART I. DISTANT EMPLOYMENT

Rostislav I. KAPELIUSHNIKOV<sup>1,2</sup> — Corresponding Member of the Russian Academy of Sciences, Dr. Sci. (Econ.), Chief Researcher; Deputy Director, Centre for Labour Market Studies  
E-MAIL: [rostis@hse.ru](mailto:rostis@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0002-2312-2110>

Daria I. ZINCHENKO<sup>2</sup> — Cand. Sci. (Econ.), Junior Researcher, Center for Labor Market Studies  
E-MAIL: [dzinchenko@hse.ru](mailto:dzinchenko@hse.ru)  
<https://orcid.org/0000-0003-2491-4109>

<sup>1</sup> Primakov National Research Institute of World Economy and International Relations, RAS, Moscow, Russia

<sup>2</sup> HSE University, Moscow, Russia

**Abstract.** The paper analyzes digital forms of employment in the Russian labor market. The first part examines distant employment which gained widespread adoption in the 2020s in the labor markets of most countries. The authors examine the definitions of distant employment developed by international statistical organizations, the methodology for measuring it, and its prevalence in different countries. The coronavirus pandemic and the lockdowns introduced to combat it provided a strong impetus for this form of employment. The Russian labor market also experienced a sharp surge in distant employment during the coronavirus crisis.

A special section of the paper is devoted to the empirical analysis of the scale, dynamics, and

Специальный раздел статьи посвящен эмпирическому анализу масштабов, динамики и социально-демографического профиля дистанционной занятости с использованием микроданных Обследования рабочей силы Росстата за 2020—2023 гг. Сравнение российского опыта с международным показывает, что в России распространённость дистанционной занятости меньше, чем в большинстве развитых стран. На протяжении анализируемого периода она демонстрировала отчетливый понижательный тренд и в настоящее время составляет немногим больше 1%. Отмечается, что удаленную работу можно считать привилегией наиболее квалифицированной части рабочей силы (прежде всего — обладателей высшего образования). Анализ показывает, что в российских условиях стандартная занятость, скорее всего, останется в обозримой перспективе ведущей формой трудовых отношений и что прогнозы о ее вытеснении цифровыми формами занятости явно преждевременны.

**Ключевые слова:** цифровизация, дистанционная занятость, платформенная занятость, рынок труда, обследования рабочей силы

socio-demographic profile of distant employment based on the microdata from the Rosstat Labor Force Survey for 2020—2023. A comparison of Russian experience with international one shows that the prevalence of distant employment in Russia is lower than in most developed countries. Over the period under consideration, it demonstrated a strong downward trend and currently accounts for just over 1%. Largely it remains a privilege of the most skilled part of the workforce (primarily those with higher education). The analysis shows that in Russian conditions, so-called standard employment is likely to remain the leading form of labor relations in the foreseeable future and that forecasts of its displacement by digital forms of employment are premature.

**Keywords:** digitalization, distant employment, platform employment, labor market, labor force surveys

## Введение<sup>1</sup>

В 2020-е годы почти во всех странах широкое распространение получили две новые формы атипичной занятости, связанные с применением ИКТ: дистанционная и платформенная. Отличительный признак первой состоит в том, что она совершается удаленно (не на предприятии, где числится работник), отличительный признак второй — что она совершается с использованием цифровых платформ. Численность работников, охваченных этими формами цифровой занятости, повсеместно демонстрировала тенденцию к быстрому росту.

Дистанционная и платформенная занятость — сравнительно недавний феномен, который стал возможен только благодаря цифровизации экономики, поскольку и та и другая предполагают наличие доступа к интернету и использова-

<sup>1</sup> Результаты работы опубликованы в препринте: Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная. М.: Высшая школа экономики, 2024. <https://publications.hse.ru/preprints/954870848> (дата обращения: 07.12.2024).

ние персональных электронных устройств. В отличие от стандартной занятости они чаще всего осуществляются не на производственных площадках, создаваемых специально с этой целью работодателями (цехах, офисах и т. д.), а на альтернативных местах работы (по большей части из дома). Из этой пространственной специфики вытекают и другие отклонения от «стандартной» формы трудовых отношений: дистанционные и платформенные работники часто трудятся не по бессрочному официально оформленному контракту на полный рабочий день с фиксированной заработной платой, имеют гибкий график работы, самостоятельно определяя продолжительность рабочего времени, многие из них действуют в качестве независимых работников (работодателей, подрядчиков, самозанятых).

У некоторых академических исследователей, деятелей профсоюзов, политиков, представителей государственных структур этот тренд вызывает тревогу, поскольку социальная защищенность работников, занятых на таких рабочих местах, может быть значительно ниже, чем у работников, занятых на «стандартных» рабочих местах: на тех, кто трудится на дистанте или через интернет-платформы, часто не распространяются общепринятые нормы трудового и социального законодательства. Передкими стали алармистские прогнозы, согласно которым со временем дистанционная и платформенная занятость вытеснят «стандартную» занятость.

Анализ цифровых форм занятости, связанных с использованием персональных электронных устройств, сталкивается с серьезными методологическими трудностями. Не выработано какой-либо консенсусной точки зрения относительно масштабов их распространения, их влияния на производительность и благосостояние работников, а также их будущей динамики. Одни видят в них революционное изменение всей системы трудовых отношений, другие — всего лишь скромную добавку к меню уже существующих разнообразных нестандартных видов занятости. Многие утверждают, что цифровые формы занятости — это новая нормальность и что стандартная занятость доживает свой век. Однако с этим согласны далеко не все, так что будущее дистанционной и платформенной занятости остается предметом острых дискуссий.

Первая часть исследования посвящена феномену дистанционной занятости. Она стала заметным явлением на рынке труда примерно с середины 2000-х годов. Однако, несмотря на растущую популярность, до начала пандемии COVID-19 она охватывала ограниченный сегмент рабочей силы. Ситуация резко и практически мгновенно изменилась в первые месяцы 2020 г., когда для борьбы с угрозой распространения коронавирусной инфекции государства по всему миру начали вводить жесткие локдауны, резко ограничивая любые социальные контакты — в том числе на рабочих местах. Все формы цифровой занятости в этот период испытали взрывной рост.

В условиях жестких карантинных ограничений массовый переход на дистант позволил сохранить сотни миллионов рабочих мест по всему миру. По оценкам, на пике пандемии в некоторых странах до половины или даже больше всех занятых трудились из дома в онлайн-режиме. При этом изменился и характер удаленной работы: если раньше она чаще всего была добровольной, отражая предпочтения работников, то теперь стала по большей части вынужденной, представляя собой реакцию на ограничительные меры государства. Вместе с тем этот опыт

позволил как работникам, так и работодателям осознать и оценить на практике выгоды и издержки, связанные с дистанционной занятостью, подтолкнув их к пересмотру привычных стереотипов поведения на рынке труда. Не удивительно поэтому, что хотя после прохождения пика пандемии ее уровень повсеместно начал снижаться, он все равно остался существенно выше, чем был в «доковидный» период<sup>2</sup>. При этом по мере снятия карантинных ограничений предпочтения работников и работодателей стали все больше смещаться от «чистого» в пользу «гибридного» режима удаленной занятости, когда какую-то часть недели индивиды проводят на официальном месте работы, а какую-то — в домашних условиях с использованием ИКТ.

В ходе этого неожиданного крупномасштабного социального эксперимента цифровая занятость стала привычной формой трудовой активности для миллионов людей по всему миру<sup>3</sup>. Вынудив огромную массу работников трудиться из дома, пандемия резко ускорила внедрение цифровых технологий, а также организационных изменений, позволяющих осуществлять бизнес-процессы на расстоянии<sup>4</sup> [Boland et al., 2020]. Поскольку со временем, как можно ожидать, процесс проникновения в экономику ИКТ будет только нарастать, рост цифровой занятости может стать одной из устойчивых и долгосрочных тенденций в эволюции современных рынков труда.

В данном отношении российский рынок труда не был исключением. На нем в 2020-е годы также начала широко использоваться дистанционная занятость. К сожалению, исследований, которые были бы посвящены этому новому феномену, пока еще недостаточно, и поэтому у нас до сих пор нет четкой картины, каковы его главные характеристики и перспективы дальнейшего развития. Велик и разброс в количественных оценках. Анализ, представленный в настоящей работе, призван, насколько возможно, восполнить этот пробел.

В российских условиях изучение цифровых форм занятости до последнего времени тормозилось отсутствием официальных данных, которые бы позволяли измерять их масштаб, проследить их динамику и описывать их социально-демографические профили. Большинство оценок, фигурировавших в литературе, строились на основе небольших разовых интернет-опросов, проводимых независимыми исследовательскими центрами, что делало получаемые результаты недостаточно надежными<sup>5</sup>. Однако начиная с 2020 г. Росстат начал вклю-

<sup>2</sup> «Все больше работников стали осознавать, что их работу можно выполнять за пределами традиционных офисных помещений, а также приобрели опыт обращения с необходимыми технологиями. Кроме того, многие бизнес-лидеры, которые раньше сопротивлялись тому, чтобы их персонал работал из дома, потому что не знали, будет ли это способствовать эффективности, обнаружили теперь, что это можно делать вполне успешно, и поэтому начали поощрять работников, готовых трудиться из дома» [Messenger, 2023: 20].

<sup>3</sup> Sostero M., Milasi S., Hurler J., Fernandez-Macias E., Bisello M. Teleworkability and the COVID-19 Crisis: A New Digital Divide? Working Paper // Eurofund. 2023. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2020-09/wpfe20020.pdf> (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>4</sup> Boland B., De Smet A., Palter R., Sanghvi A. Reimagining the Office and Work Life after Covid-19 // McKinsey&Company. 2020. June 8. URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19> (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>5</sup> В числе немногих исключений, где использовались данные официальной статистики, можно назвать работы: Демьянова А. В., Покровский С. И., Рыжикова З. А. Портрет платформенного работника в России // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2022. 24 ноября. URL: <https://issek.hse.ru/news/797813349.html> (дата обращения: 07.12.2024), а также [Забелина, Мирзабалаева, 2024; Капелюшников, 2023; Baimurzina, Chernykh, 2024].

чать в анкеты проводимых им выборочных Обследований рабочей силы (ОРС) вопрос о дистанционной занятости, а начиная с 2022 г. — вопрос о платформенной занятости. Это позволяет получать количественные оценки атипичных форм занятости на той же методологической основе, на которой строятся официальные показатели численности рабочей силы, занятых и безработных. По своим масштабам ОРС намного превосходят любые иные выборочные обследования, охватывая в течение года порядка 800—900 тыс. респондентов, что обеспечивает высокую надежность получаемых данных. Наше исследование опирается именно на эту эмпирическую базу.

В первой части исследования, посвященной феномену дистанционной занятости, анализ будет направлен на решение нескольких взаимосвязанных задач: обсудить принятые в международной статистике определения этой формы цифровой занятости, а также связанные с этим методологические проблемы; представить обобщенную картину ее использования на рынках труда различных стран; оценить масштабы и проследить динамику дистанционной занятости в условиях российского рынка труда; проанализировать социально-демографические профили российских дистанционных работников; наконец, проверить робастность получаемых количественных результатов с помощью инструментария эконометрического анализа. Насколько нам известно, это первая попытка дать целостное представление об этой форме цифровой занятости на российском рынке труда, опираясь на представительные данные официальной статистики.

### **Дистанционная занятость: исходные представления и межстрановой контекст**

В своих методологических рекомендациях Международная организация труда (МОТ) проводит различие между понятиями «удаленная» и «дистанционная» занятость. По умолчанию принято считать, что работа должна выполняться на территории той экономической единицы, в интересах которой она осуществляется, будь то предприятие работодателя (для наемных работников), семейное предприятие (для семейных работников), собственное помещение работника (для независимых работников) или помещение клиента. В случае удаленной занятости это оказывается не так. Соответственно, удаленная работа (*remote work*) — это любая оплачиваемая деятельность, которая выполняется на альтернативном месте работы, отличном от того, которое типично для работников данной профессии с данным статусом занятости.

Что касается *дистанционной занятости* (или «телеработы» — *telework*), то она представляет собой один из подвидов удаленной занятости<sup>6</sup>: «Она включает работников, которые используют информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) или стационарные телефоны для выполнения работы удаленно... Что делает ее уникальной, так это то, что работа, выполняемая удаленно, осуществляется

<sup>6</sup> Отметим, что в работах российских авторов различия между понятиями «удаленная» и «дистанционная» занятость не проводится и они используются как синонимы. В последующих разделах мы также будем следовать этой устоявшейся терминологической практике.

с использованием персональных электронных устройств, таких как компьютер, планшет или телефон (мобильный либо стационарный)»<sup>7</sup>.

Однако в реальной статистической практике методологические рекомендации МОТ соблюдаются далеко не всегда и в литературе можно встретить самые разноречивые определения того, что такое «дистанционная занятость» (или «телезанятость»). Это касается не только работ независимых исследователей, но и официальных публикаций национальных статистических агентств. Отсюда — огромный разбой в количественных оценках, о котором нам еще придется говорить ниже. Понятнейшая неконсистентность далеко не безобидна, поскольку не только затрудняет диагностику состояния рынков труда внутри каждой отдельной страны, но и серьезно ограничивает возможности межстрановых сопоставлений.

В США, согласно официальным оценкам Бюро статистики труда (БСТ), до начала пандемии уровень дистанционной занятости не достигал даже 3%, но на пике коронакризиса весной 2020 г. увеличился более чем в десять раз до 35%<sup>8</sup>. После этого по мере снятия карантинных ограничений он начал постепенно снижаться, через два с половиной года вернувшись к почти допандемийной отметке — 5%. Однако в конце 2022 г. БСТ перешло к новому, более широкому определению дистанционной занятости, что привело к одномоментному скачку ее уровня более чем в три раза — до 18%. После этого она вновь пошла вверх, приблизившись в настоящее время к 25%, причем примерно половина находящихся на дистанте американских работников трудятся в этом режиме полностью и примерно половина — частично.

Следует, однако, отметить, что независимые источники рисуют несколько иную картину [Brynjolfsson et al., 2023]. Согласно этим данным, еще до начала пандемии в онлайн-режиме (полностью или частично) трудились примерно 15% американских работников. Коронакризис вызвал взрывной рост дистанционной занятости, когда она достигла феноменально высоких отметок — 45—70% (!). После этого ее уровень начал постепенно снижаться, но это снижение было гораздо менее сильным, чем говорят оценки БСТ. В последние годы, по данным независимых обследований, на онлайн-режиме продолжал находиться (полностью или частично) примерно каждый второй-третий американский работник.

Как видим, несмотря на значительные расхождения в показаниях официальных и неофициальных источников, и те и другие говорят о сверхактивном использовании режима дистанционной занятости в экономике США. «Отступление» от максимальных показателей, достигнутых на пике пандемии COVID-19, оказываются значительно меньше, чем можно было бы ожидать.

По схожей траектории, хотя и со значительными количественными различиями, развивалась ситуация на европейских рынках труда. По данным Евростата, до начала пандемии средний уровень дистанционной занятости в странах Евросоюза оценивался примерно в 6%<sup>9</sup>. После введения карантинных ограничений

<sup>7</sup> International Labour Organization. Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home and Home-Based Work. Geneva: ILO Technical Note, 2020. URL: <https://www.ilo.org/publications/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work> (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>8</sup> Подробнее см. URL: <https://www.bls.gov/bls/news-release/home.htm#HOMEY> (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>9</sup> Подробнее см. Employed Persons Working from Home as a Percentage of the Total Employment, by Sex, Age and Professional Status (%) // Eurostat. 2024. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_ehomp\\_custom\\_11312713/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp_custom_11312713/default/table?lang=en) (дата обращения: 07.12.2024).



он увеличился примерно вдвое до 12—13%<sup>10</sup>, а затем по мере отмены локдаунов начал постепенно снижаться и в настоящее время составляет примерно 10%. Лидерами по охвату дистанционной занятостью выступают Ирландия и Финляндия (свыше 20%), а аутсайдерами — Болгария и Румыния (чуть больше 1%). Если говорить об укрупненных регионах, то для стран Северной и Западной Европы характерны в среднем существенно более высокие показатели дистанционной занятости (порядка 15%), чем для стран Восточной и Южной Европы (6%).

Социально-демографический профиль дистанционной занятости выявляется достаточно однозначно. Практически все исследования приходят к выводу, что склонность к «телеработе» выше у женщин, чем у мужчин, у лиц активных возрастов — чем у молодежи или пожилых, у городских жителей — чем у сельских, у обладателей высшего образования — чем у обладателей более низкого образования, у работников нефизического труда — чем у работников физического труда, у представителей высококвалифицированных профессий — чем у представителей средне- и низкоквалифицированных профессий<sup>11</sup>, у лиц, принадлежащих к высокооплачиваемым группам рабочей силы, — чем у лиц, принадлежащих к ее низкооплачиваемым группам, у занятых в крупных фирмах — чем у занятых в мелких<sup>12</sup> [Piasna, Zwysen, Drahoukoupil, 2022; Zwysen, 2023].

Естественно, критически важное значение имеет отраслевой фактор. Обеспечить доступ на расстоянии к фабричным станкам невозможно технически (по крайней мере, пока), так что удаленную работу едва ли можно считать реальной опцией для подавляющего большинства тех, кто трудится на заводах, в ресторанах или отелях. В то же время «ноутбук» уже стал незаменимым средством производства для многих видов деятельности, которые с минимальными трудностями могут осуществляться вне офиса<sup>13</sup>. Соответственно, в отраслях, требующих физического присутствия работников, таких как здравоохранение, строительство, транспорт, услуги по размещению и питанию и т. д., — доля работающих на дистанте невелика. Напротив, в отраслях с высоким уровнем цифровизации, таких как связь и ИКТ, профессиональная деятельность, НИОКР, финансовые услуги и т. д., она намного выше и нередко доходит до 50%<sup>14</sup> [Piasna et al., 2022].

<sup>10</sup> Результаты специального обследования, проведенного в 2020 г. Еврофондом с использованием унифицированной методологии, выводят на более высокие показатели. Согласно этим данным, на пике пандемии в странах Евросоюза 40% всех занятых трудились онлайн. См. Eurofound. Platform Work: Types and Implications for Work and Employment // Literature Review. Dublin: Eurofound, 2018. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2019-12/wpef18004.pdf> (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>11</sup> По некоторым оценкам, во время пандемии COVID-19 работники с самой высокой квалификацией имели в 15 раз больше шансов трудиться дистанционно, чем работники с самой низкой. См. OECD. Measuring Telework in the Covid-19 Pandemic. Paris: OECD Digital Economy Papers, 2021. No. 314. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic\\_0a76109f-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic_0a76109f-en.html) (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>12</sup> Employment Statistics — Digital Platform Workers // Eurostat. 2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics\\_-\\_digital\\_platform\\_workers#Extent\\_and\\_profile\\_of\\_digital\\_platform\\_workers\\_in\\_the\\_last\\_year](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Extent_and_profile_of_digital_platform_workers_in_the_last_year) (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>13</sup> OECD. Measuring Telework in the Covid-19 Pandemic. Paris: OECD Digital Economy Papers, 2021. No. 314. URL: [https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic\\_0a76109f-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/measuring-telework-in-the-covid-19-pandemic_0a76109f-en.html) (дата обращения: 07.12.2024).

<sup>14</sup> Employment Statistics — Digital Platform Workers // Eurostat. 2023. URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment\\_statistics\\_-\\_digital\\_platform\\_workers#Extent\\_and\\_profile\\_of\\_digital\\_platform\\_workers\\_in\\_the\\_last\\_year](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics_-_digital_platform_workers#Extent_and_profile_of_digital_platform_workers_in_the_last_year) (дата обращения: 07.12.2024).



Если говорить о межстрановой вариации, то она определяется двумя главными факторами. Во-первых, это уровень технологического развития экономики: чем шире представлены в ней сектора с активным использованием ИКТ (информация и связь, финансы и др.), тем выше при прочих равных условиях доля дистанционных (равно как и платформенных) работников [Milasi, González-Vázquez, Fernández-Macías, 2021]. Во-вторых, это институциональные особенности национальных рынков труда: чем жестче законодательство о защите занятости и чем сильнее влияние профсоюзов, тем при прочих равных условиях доля таких работников ниже [Zwysen, 2023].

Поскольку при измерении дистанционной занятости используются сильно различающиеся определения (см. выше), неудивительно, что в ее количественных оценках, как мы могли убедиться, наблюдается огромный разброс. Причем показатели, получаемые официальными статистическими службами, оказываются, как правило, намного ниже (нередко в десятки раз!) показателей, получаемых независимыми исследовательскими центрами. Похоже, если первые чаще всего недооценивают, то вторые чаще всего переоценивают реальные масштабы распространения дистанционной занятости. Напомним, что, скажем, в США, если верить данным БСТ, уровень дистанционной занятости составлял в 2022 г. всего лишь 5%, но если верить данным независимых исследователей, достигал в том же году порядка 30—50% (!)<sup>15</sup>.

Можно выделить несколько факторов, способных вызывать столь широкий количественный разброс [Brynjolfsson et al., 2023]. Во-первых, многое зависит от самой техники проведения опросов. У респондентов, опрашиваемых онлайн, уровень дистанционной занятости оказывается в несколько раз выше, чем у респондентов, опрашиваемых по почте или лично интервьюерами. Естественно, что среди активных интернет-пользователей случаи работы в онлайн-режиме должны встречаться намного чаще, чем среди тех, кто либо не пользуется им вообще, либо пользуется эпизодически. Во-вторых, обследования, охватывающие только наемных работников, выводят на гораздо более низкие оценки, чем обследования, охватывающие всех занятых, поскольку у самозанятых склонность к работе онлайн в среднем заметно выше, чем у работающих по найму. В-третьих, оценки оказываются значительно ниже, если вопрос о дистанционной занятости касается только опыта ее использования в условиях пандемии. Очевидно, что в таком случае за скобками остаются все те, кто трудился в онлайн-режиме еще в «доковидный» период. В-четвертых, когда сбор информации ограничивается только «чистым» режимом дистанционной занятости, оценки также оказываются намного ниже, чем когда он охватывает как «чистый», так и «гибридный» режим такого рода занятости. Наконец, большое значение имеет то, спрашивают респондентов о *любой* деятельности, осуществляемой из дома (*Work from House — WFH*), или же только о деятельности, осуществляемой из дома *с помощью электронных*

<sup>15</sup> Правда, после того как БСТ перешло к более корректной формулировке вопроса о дистанционной занятости, охват ею, как мы уже упоминали, вырос вчетверо: с 5% до 20% (см. URL: [https://www.bls.gov/news.release/history/homey\\_031198.txt](https://www.bls.gov/news.release/history/homey_031198.txt) (дата обращения: 07.12.2024)). Это еще одна наглядная иллюстрация того, насколько чувствителен в методологическом отношении данный показатель и как сильно его оценки зависят от конкретных формулировок тех вопросов, на которые предлагается отвечать респондентам.

устройств. Понятно, что первый подход должен приводить к существенному завышению масштабов работы на дистанте.

Как показывает анализ, при унификации процедуры измерения (скажем, при последовательном применении определения MOT) разброс в количественных оценках дистанционной занятости снижается до минимума [Brynjolfsson et al., 2023].

Для России, как и для остальных стран, разброс в оценках масштабов распространения дистанционной и платформенной занятости оказывается очень значительным. Причины все те же: разная методология проведения опросов, охват разных сегментов рабочей силы, разные формулировки ключевых вопросов.

По имеющимся оценкам, до начала пандемии COVID-19 уровень дистанционной занятости в России находился на низкой отметке, составляя от 1% [Монусова, 2021; Капелюшников, 2023] до 4% [Логинов, Лопатина, 2021]. Введение локдаунов во втором квартале 2020 г. сопровождалось резкой эскалацией этой атипичной формы трудовых отношений. По данным интернет-опроса среди пользователей сети Facebook<sup>16</sup>, проведенного РАНХиГС в 2021 г., на пике пандемии примерно 15% опрошенных работали полностью удаленно и 20% совмещали удаленный режим с работой в офисе [Ляшок, 2021].

Из данных Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ ВШЭ) следует, что в разгар коронакризиса в 2020 г. уровень дистанционной занятости достигал 16%, хотя по его ходу доля работников, трудившихся онлайн, сильно колебалась. Однако уже летом этого года показатель упал вдвое до 7%, а к концу 2000 г. опустился еще ниже — до не слишком значимых 3% [Капелюшников, 2023]. В следующем 2021 г. понижательный тренд продолжился, так что к концу этого года на дистанте находились уже менее 2% всех занятых. Иными словами, основная часть прироста, спровоцированного пандемией COVID-19, была отыграна назад. Похоже, в российском контексте стимулы к внедрению дистанционной занятости оставались не слишком сильными.

Как показал опрос Института социального анализа и прогнозирования (ИНСАП) РАНХиГС, проводившийся методом телефонного анкетирования в 2020—2021 гг., в период пандемии почти четверть (23%) всех работников столкнулись с необходимостью перехода на удаленную занятость и смогли осуществить такой переход [Логинов, Лопатина, 2021]. Из них у 17% пребывание на «удаленке» длилось менее и у 6% — более полугода. Можно сказать, что чаще всего это был краткосрочный феномен.

## **Дистанционная занятость: эмпирический анализ**

### *Масштабы и динамика*

Как отмечалось выше, наш эмпирический анализ строится на данных Обследования рабочей силы Росстата. Первоначально распространенность дистанционной занятости на российском рынке труда оценивалась Росстатом по ответам респондентов ОРС на вопрос о месте их основной работы: «Укажите, пожалуйста, где Ваша работа выполнялась...» Одной из опций в меню подсказок был вариант: «На дому с использованием сети Интернет». Респонденты, выбравшие этот вариант ответа, квалифицировались как работающие удаленно. Однако в 2022 г. Росстат ввел в анкеты

<sup>16</sup> Компания Meta и соцсети, которыми она владеет, признаны в России экстремистскими и запрещены 20.06.2022.

ОРС специальный вопрос, касающийся дистанционной занятости: «Приходилось ли Вам на прошлой неделе выполнять работу удаленно, то есть работать на расстоянии от работодателя, клиента, в том числе с использованием персональных электронных устройств (компьютера, планшета, телефона)?» Те, кто отработал в таком режиме всю или часть обследуемой недели, квалифицируются как занятые дистанционно.

Как показывает рисунок 1, изменение вопроса о дистанционной занятости привело к увеличению соответствующих оценок в несколько раз. Если в декабре 2021 г. (при использовании старой формулировки) численность работников, занятых удаленно, оценивалась в 0,4 млн человек, что составляло 0,5 % от общей занятости, то в январе 2022 г. (при использовании новой формулировки) — уже 2,9 млн человек, что составляло 4,2 % от общей занятости. Этот разрыв в рядах данных необходимо учитывать при анализе того, как с течением времени менялся охват российских работников этим типом занятости.

До начала кризиса, вызванного пандемией коронавируса, дистанционная занятость оставалась вполне маргинальным явлением, составляя совершенно мизерную величину — всего лишь 0,2 % — от общей численности занятых (см. рис. 1). Непосредственно после введения жестких карантинных ограничений ее уровень продемонстрировал в апреле 2020 г. мгновенный рост до почти 7 %, после чего начал постепенно снижаться, достигнув в летние месяцы этого года 0,5 %. Осенью, в условиях очередной вспышки эпидемии, он вновь пошел вверх, увеличившись до 1,3 %. Тем не менее рекорд, достигнутый на старте пандемии, перекрыт не был. В следующем 2021 г. мы наблюдаем все тот же понижительный тренд — практически монотонное падение уровня дистанционной занятости до более чем скромных 0,5 %. Хотя этот показатель несколько выше, чем до начала пандемии и введения локдаунов, он свидетельствует о почти полном возвращении к докризисной ситуации.

Как уже упоминалось, следствием перехода в 2022 г. к новой формулировке вопроса о дистанционной занятости стал резкий скачок в оценках ее величины. Это означает, что использование в предыдущие годы менее корректной формулировки, скорее всего, должно было приводить к существенной недооценке реальных масштабов ее распространения — примерно в четыре-пять раз. Соответственно, можно предположить, что при использовании более корректной методологии реальный уровень дистанционной занятости на пике коронакризиса мог достигать порядка 25—30 %. Это все равно ниже, чем в большинстве других стран, введивших для борьбы с пандемией жесткие карантинные ограничения, но все же не так аномально мало, как показывали первоначальные оценки Росстата, полученные при использовании старой методологии.

Из рисунка 1 отчетливо видно, что на протяжении 2022—2023 гг. дистанционная занятость продолжала монотонно снижаться. Говоря иначе, с течением времени она все больше и больше выходила из употребления. С отметки 4,2 % в начале 2022 г. она опустилась почти втрое до отметки 1,4 % к концу 2023 г. По сути, это был возврат к значениям, наблюдавшимся еще в «доковидный» период. Подобная динамика свидетельствует о том, что многочисленные предсказания, согласно которым после кризиса, вызванного пандемией коронавируса, дистанционная работа превратится в едва ли не ведущую форму трудовой активности российских работников, оказались несостоятельными. В настоящее время на ди-

стане трудятся примерно 1 млн человек, что составляет чуть более 1% от общей численности занятых. Из них 35—45% работают полностью удаленно, тогда как 55—65% в смешанном режиме, осуществляя какую-то часть недели свою деятельность из дома, а какую-то в офисе (см. рис. 2).

Рис. 1. Динамика уровня дистанционной занятости, 2020—2023 гг., %<sup>17</sup>

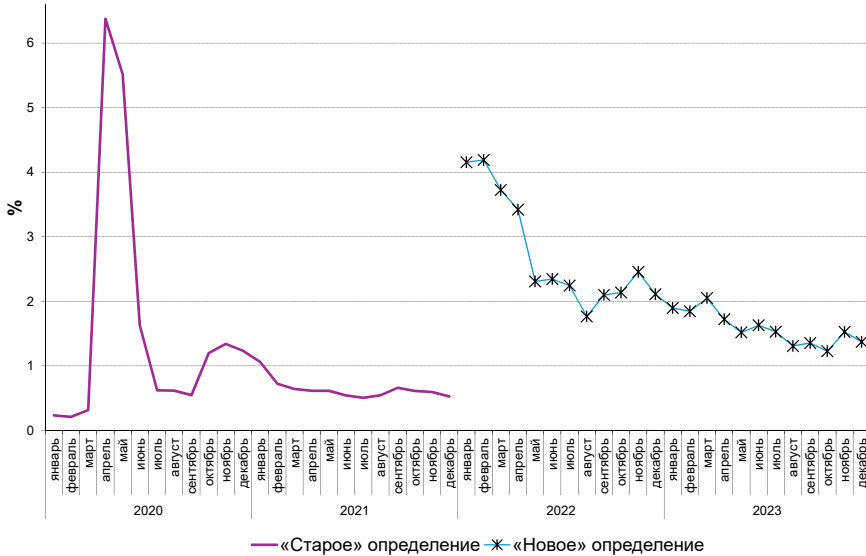
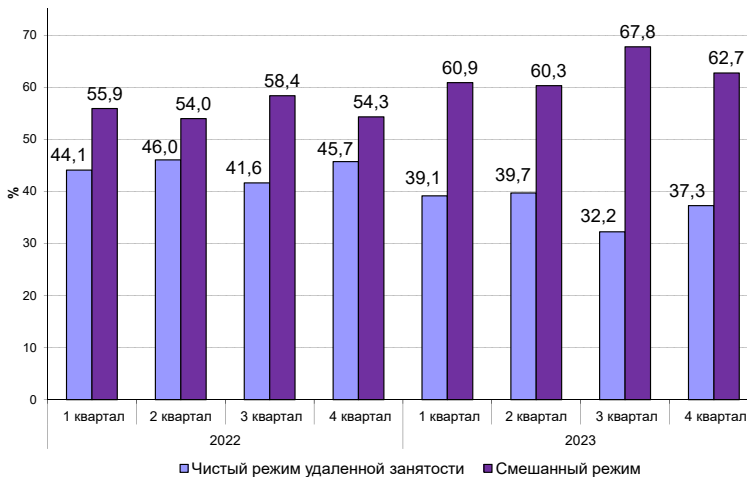


Рис. 2. Распределение работников, занятых в онлайн-режиме, по типу дистанционной занятости, 2022—2023 гг., % (вся дистанционная занятость = 100%)<sup>18</sup>



<sup>17</sup> Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

<sup>18</sup> Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

Общий вывод, который можно отсюда сделать, состоит в том, что на российском рынке труда дистанционная занятость по-прежнему встречается не часто, охватывая очень незначительный контингент работников. Ее всплеск, наблюдавшийся на пике коронакризиса, оказался краткосрочным и вскоре сошел на нет. Вместе с тем нельзя не признать, что за время коронакризиса эта форма нестандартной занятости была хорошо освоена российским рынком труда, так что при необходимости (при возникновении сходной кризисной ситуации) масштабы ее использования могут быть оперативно увеличены в разы.

Рисунок 3 позволяет увидеть, насколько трудовые отношения при работе онлайн отличаются от трудовых отношений при работе офлайн. Во-первых, среди занятых на некорпорированных предприятиях вероятность дистанционной занятости оказывается значительно выше, чем среди занятых на корпорированных предприятиях или у индивидуальных предпринимателей/физических лиц. Во-вторых, наблюдается отрицательная связь работы на «удаленке» с наемным трудом. Ненаемные работники — работодатели, самозанятые и зависимые подрядчики — трудятся онлайн значительно чаще, чем наемные. Особенно высок уровень дистанционной занятости — около 10% — у зависимых подрядчиков. В-третьих, в неформальном секторе доля работающих онлайн вдвое выше, чем в формальном. Иными словами, предпринимательство и деформализация трудовой деятельности выступают факторами, благоприятствующими удаленной занятости.

Рис. 3. Уровни дистанционной занятости по типам трудовых отношений, 2023 г., %<sup>19</sup>



<sup>19</sup> Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

**Социально-демографические характеристики**

Таблица 1 отражает социально-демографический профиль дистанционной занятости (используются усредненные показатели за 2023 г.).

Таблица 1. Социально-демографические характеристики дистанционной занятости, 2023 г., %

Группы	Структура дистанционной занятости	Вероятность дистанционной работы
Все	100	1,6
<b>Пол</b>		
Мужской	43,3	1,4
Женский	56,7	1,8
<b>Тип населенного пункта</b>		
Город	83,7	1,7
Село	16,3	1,2
<b>Гражданство</b>		
Российское	99,6	1,6
Другое (включая лиц с двойным гражданством)	0,4	1,3
<b>Брачный статус</b>		
В браке	62,4	1,4
Не в браке	37,6	2,0
<b>Возраст, лет</b>		
15—19	0,3	0,9
20—29	19,5	2,2
30—39	36,5	1,9
40—49	25,6	1,5
50—59	13,7	1,0
60—69	4,0	0,9
70 лет и старше	0,3	1,4
<b>Уровень образования</b>		
Высшее	73,8	3,2
Среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена	17,9	1,1
Среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	2,7	0,2
Среднее общее	5,0	0,5
Основное общее и ниже	0,6	0,3
<b>Профессии</b>		
Руководители	12,5	4,1
Специалисты высшего уровня квалификации	67,5	3,8
Специалисты среднего уровня квалификации	13,8	1,5

Группы	Структура дистанционной занятости	Вероятность дистанционной работы
Служащие, занятые подготовкой информации	4,2	1,9
Работники сферы обслуживания и торговли	1,9	0,2
Квалифицированные работники сельского хозяйства	0,0	0,0
Квалифицированные рабочие	0,0	0,0
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	0,0	0,0
Неквалифицированные рабочие	0,0	0,0
<b>Отрасли</b>		
Сельское, лесное хозяйство	1,6	0,6
Добыча полезных ископаемых	0,3	0,2
Обрабатывающие производства	5,8	0,6
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	1,0	0,6
Водоснабжение, утилизация отходов	0,2	0,4
Строительство	3,4	0,8
Оптовая и розничная торговля	16,1	1,6
Транспортировка и хранение	4,1	0,8
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	1,2	0,7
Деятельность в области информации и связи	14,8	11,8
Деятельность финансовая и страховая	6,0	4,2
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	4,5	4,2
Деятельность профессиональная, научная и техническая	16,7	6,7
Деятельность административная	3,9	2,3
Государственное управление	3,5	0,8
Образование	10,3	1,6
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	2,9	0,6
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1,9	1,4
Предоставление прочих видов услуг	1,9	1,0

Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.

Как видно из представленных оценок, в структуре дистанционной занятости явно доминируют женщины: среди работников, занятых онлайн, их доля приближается к 60 %, тогда как доля мужчин составляет примерно 40 %. Эту гендерную асимметрию можно связать с двумя обстоятельствами. Во-первых, среди работников, занятых нефизическим трудом («белых воротничков»), традиционно преобладают



женщины, тогда как среди работников, занятых физическим трудом («синих воротничков») — мужчины. Но физический труд, в отличие от интеллектуального, практически исключает возможность работы на расстоянии с использованием персональных электронных устройств. Во-вторых, для женщин преимущества, которые дает работа из дома, оказываются, по-видимому, намного больше, чем для мужчин, позволяя им уделять больше времени и внимания семейным обязанностям.

Еще более выраженная асимметрия наблюдается по типу поселения. В составе работающих дистанционно на долю городского населения приходится 84 %, тогда как на долю сельского — только 16 %. Причина этого достаточно очевидна: сельская экономика (из-за особенностей ее отраслевой структуры) предоставляет гораздо меньше возможностей для того, чтобы работать онлайн.

Среди работающих дистанционно лица, не имеющие российского гражданства или имеющие двойное гражданство, представлены практически в той же пропорции, что и среди всех занятых, — 0,4 %.

Работники, находящиеся в браке, составляют значительно большую долю занятых на «удаленке», чем холостые: 62 % против 38 %. Но объясняется это чисто статистическими причинами, а именно тем, что общая численность работников, состоящих в браке, намного (в два с половиной раза) превышает общую численность работников-одиночек.

Теми же статистическими причинами объясняется и преобладание в составе дистанционно занятых работников в возрасте 30—39 лет. Это самая многочисленная группа работающих в онлайн-режиме, доля которой превышает треть. Противоположный полюс представляют молодежь в возрасте до 20 лет (0,3 %) и люди старшего возраста от 70 лет и более (0,3 %). Можно сказать, что структура дистанционной занятости смещена в пользу экономически наиболее активных возрастов 30—39 и 40—49 лет.

Как показывает таблица 1, дистанционная занятость — это по большому счету «монополия» работников, получивших высшее образование. Среди всех работающих в подобном режиме доля обладателей вузовских дипломов приближается к 75 %. Вслед за ними идут работники со средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена — 18 %. Интересно, однако, отметить, что работники с общим средним образованием представлены среди занятых дистанционно шире, чем работники со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих: 5 % против 2,7 %. Наконец, представительство работников с самым низким образованием (основным общим и ниже) оказывается практически нулевым.

Как и можно было бы ожидать, в составе работающих на «удаленке» с огромным отрывом лидируют специалисты высшего уровня квалификации, доля которых приближается к 70 %. За ними идут специалисты среднего уровня квалификации и руководители — соответственно 14 % и 13 %. Доли офисных служащих и торговых работников минимальны — 4 % и 2 %. Но самое интересное заключается в том, что представители рабочих профессий («синие воротнички») независимо от уровня их квалификации вообще никогда не переводятся на режим удаленной занятости: у всех них нулевая доля работающих в онлайн-режиме. Иными словами, примерно каждый третий российский работник по определению лишен

возможности трудиться дистанционно. Удаленная работа — это, по существу, привилегия «белых воротничков», а если говорить конкретнее: привилегия самых квалифицированных групп рабочей силы — специалистов высшего уровня квалификации с вузовскими дипломами. Для всех остальных профессиональных групп доступ к данной форме занятости либо крайне ограничен, либо вообще закрыт.

Что касается отраслевой структуры дистанционной занятости, то в ней более всего представлены профессиональная и научно-техническая деятельность (17%), торговля (16%), сфера ИКТ (15%) и образование (10%). Почти нулевое представительство имеют такие сектора, как добыча полезных ископаемых, электроэнергетика, водоснабжение, ресторанный-гостиничный бизнес, культура и спорт, а также прочие услуги. В каких-то случаях это связано с небольшими размерами соответствующих секторов, но в каких-то с тем, что использующиеся в них производственные процессы не допускают физического отсутствия работников на рабочих местах.

В таблице 1 представлены также вероятности дистанционной занятости для различных социально-демографических групп.

Мы видим, что женщины примерно в полтора раза чаще оказываются на дистанте, чем мужчины: в 2023 г. вероятности работы онлайн соотносились у них как 1,8% против 1,4%. Можно сказать, что дистанционная занятость — это преимущественно женский феномен (причины такой скошенности в пользу женщин обсуждались выше).

У работников, живущих в городах, шансы оказаться на «удаленке» также примерно в полтора раза выше, чем у работников, живущих в сельской местности. Продолжая ту же линию рассуждений, можно сказать, что дистанционная занятость — это преимущественно городской феномен.

У лиц без российского гражданства/с двойным гражданством уровень дистанционной занятости несколько ниже, чем среди граждан России: 1,3% против 1,6%.

Одинокие работники примерно в полтора раза чаще трудятся дистанционно, чем работники, состоящие в браке. Здесь мы сталкиваемся с двумя противоположно направленными тенденциями. С одной стороны, семейные работники должны быть сильнее заинтересованы в работе онлайн, поскольку она позволяет уделять больше времени и сил ведению домашнего хозяйства. Однако с другой — большие семьи могут препятствовать эффективному выполнению производственных обязательств, отвлекая время и внимание на решение домашних проблем. По-видимому, в большинстве случаев второй фактор перевешивает первый, вследствие чего семейные работники чаще склоняются к обычному режиму работы (офлайн) по сравнению с несемейными.

Среди возрастных групп самую слабую склонность к удаленной работе демонстрируют тинэйджеры до 20 лет: в 2023 г. среди них трудились онлайн менее 1%. Однако следующая молодежная когорта (20—29 лет) оказывается рекордсменами по этому показателю — 2,2%. Практически столько же работающих на «удаленке» насчитывается и в группе 30—39 лет — 1,9%. Затем, по мере увеличения возраста, доля таких работников почти монотонно убывает, достигая минимума среди пожилых (60—69 лет) — 0,9%. Однако среди самых старших (70 лет и более) она вновь идет вверх, что может быть связано с тем, что с учетом состоя-

ния здоровья таких сотрудников работа из дома больше соответствует их физическим возможностям.

Среди образовательных групп самый высокий уровень дистанционной занятости предсказуемо наблюдается среди обладателей высшего образования — 3,2 %. Затем по мере снижения уровня образования он практически монотонно убывает: среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена — 1,1 %, среднее общее — 0,5 %, основное общее и ниже — 0,3 %. Причина практически однозначной положительной связи между образованием и дистанционной занятостью очевидна: чем выше образование, тем, как правило, выше цифровая грамотность работников и тем активнее использование ими на своих рабочих местах ИКТ, а значит, тем выше вероятность работы онлайн. Исключение из этой закономерности составляют работники со средним профессиональным образованием по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих, имеющие самую низкую долю работающих дистанционно, — 0,2 %. Объясняется это тем, что подавляющее большинство работников с образованием такого типа (ПТУ по старой номенклатуре) трудятся по «синеворотничковым» специальностям, для которых, как отмечалось выше, переводы на дистант не практикуются фактически никогда.

Более чем ожидаемо и то, что чаще всего удаленная работа встречается среди руководителей и специалистов высшего уровня квалификации — порядка 4 %. Третье место занимают офисные служащие (1,9 %), опережающие по этому показателю специалистов среднего уровня квалификации (1,5 %). Замыкают список работники торговли и сферы обслуживания (0,4 %). Наконец, как упоминалось выше, рабочие, какими бы конкретными профессиями они ни владели, полностью лишены возможности трудиться в онлайн-режиме. Соответственно, если пересчитать общий уровень дистанционной занятости без учета этих «синеворотничковых» групп, где ее использование невозможно по технологическим причинам, то он повышается примерно в полтора раза: до 2,5 % вместо 1,6 %.

При использовании более дробной классификации видов занятий (см. табл. 2) в составе профессий-лидеров по частоте работы онлайн оказываются некоторые подгруппы руководителей, а также подгруппы специалистов, связанных со сферой ИКТ. Среди профессий-аутсайдеров преобладают медицинские работники, а также работники сферы услуг, оказание которых невозможно без непосредственного контакта с потребителями.

Если говорить об отраслях (см. табл. 1), то по интенсивности использования дистанционной занятости лидирует сфера ИКТ, где онлайн трудится каждый восьмой (!). Затем идут профессиональная научно-техническая деятельность — 7 %, финансы и операции с недвижимым имуществом — 4 %. Относительно часто эта форма занятости используется также в административной деятельности — около 2,5 %. Абсолютным аутсайдером, как нетрудно догадаться, оказывается сельское хозяйство, где работающих в удаленном режиме практически нет. Во всех прочих отраслях доля работающих онлайн колеблется в узком диапазоне 0,5—1,5 %. Вырисовывается четкая закономерность: чем сильнее компьютеризирована отрасль и чем меньше она связана с физическим трудом, тем активнее в ней используется дистанционная занятость.

**Таблица 2. Профессии-лидеры и профессии-аутсайдеры по уровню дистанционной занятости (ДЗ) при использовании двухзначной кодировки видов занятий ОКЗ-14, 2023 г., %**

Код ОКЗ-14	Профессии-лидеры	Уровень ДЗ	Код ОКЗ-14	Профессии-аутсайдеры	Уровень ДЗ
25	Специалисты по ИКТ	14,9	51	Работники сферы индивидуальных услуг	0,0
35	Специалисты-техники в области ИКТ	5,8	31	Специалисты-техники в области науки и техники	0,0
11	Руководители высшего звена, высшие должностные лица	5,6	32	Средний медицинский персонал здравоохранения	0,1
14	Руководители гостиничного бизнеса	5,1	52	Продавцы	0,3
24	Специалисты в сфере бизнеса	4,7	53	Работники по индивидуальному уходу	0,6
33	Средний специальный персонал по экономической деятельности	4,7	22	Специалисты в области здравоохранения	0,7
26	Специалисты в области права и гуманитарных областей	4,6	44	Другие офисные служащие	1,2

Источник: ОРС Росстата, расчеты авторов.

### Эконометрический анализ

Однако средние показатели не учитывают неоднородность рассматриваемой статистической совокупности. Эконометрический анализ позволяет получить более точную картину влияния индивидуальных характеристик на вероятность попадания на дистант, поскольку он строится при соблюдении требования «при прочих равных условиях» и, соответственно, дает представление о «чистом» вкладе каждого фактора. С этой целью мы оценивали пробит-модель с зависимой дихотомической переменной, принимающей значение 0 для режима стандартной и значение 1 для режима дистанционной занятости (как «чистой», так и «гибридной»). Набор независимых переменных включал те же факторы, что представлены в таблице 1, с дополнительным контролем на регион проживания индивидов. Расчеты строились на совмещенных данных за 2022—2023 гг., когда в ОРС использовалось идентичное определение дистанционной занятости (см. выше).

В Приложении представлены оценки средних предельных эффектов, показывающих, на сколько процентных пунктов меняется вероятность дистанционной занятости при изменении значения дамми-переменной с нуля на единицу. Хотя абсолютные значения полученных эффектов могут показаться достаточно небольшими, не стоит забывать, что, по данным Росстата, в 2022—2023 гг. средний уровень дистанционной занятости составлял скромные 2%<sup>20</sup>.

<sup>20</sup> Нужно оговориться, что отбор в цифровые формы занятости может быть неслучайным не только по наблюдаемым, но и по ненаблюдаемым характеристикам, которые мы не можем учесть. Неучет ненаблюдаемых характеристик приводит к смещению получаемых оценок, сдвигая их в область более высоких значений. Поэтому представленные нами результаты регрессионного анализа не следует интерпретировать в терминах причинности.

Из полученных результатов следует, что у мужчин склонность к дистанционной занятости немного — на 0,2 п. п. — слабее, чем у женщин. Одинокие работники трудятся дистанционно чаще (на 1 п. п.), чем семейные. С возрастом вероятность «удаленки» почти монотонно убывает: у молодых людей, не достигших 30 лет, риск оказаться на дистанте на 1—1,6 п. п. выше, чем у лиц старше 40 лет. Сельские жители демонстрируют несколько более высокую вероятность работы онлайн (на 0,2 п. п.), чем городские: это один из немногих случаев, когда результаты эконометрического анализа корректируют результаты простых наблюдений. Лица с российским гражданством значительно реже (почти на 2 п. п.) работают удаленно, чем лица без российского гражданства или с двойным гражданством. Это еще один случай, когда после учета сопутствующих характеристик (возраста, образования, профессиональной принадлежности и т. д.) знак влияния для «чистого» эффекта оказывается иным, чем для наблюдаемого эффекта.

Связь удаленной занятости с образованием выглядит неоднозначно: вероятность дистанта выше у обладателей, во-первых, высшего и, во-вторых, среднего образования. Объяснить это можно тем, что значительная часть работников с начальным и средним профессиональным образованием (по старой номенклатуре) заняты физическим трудом, исключающим возможность работы онлайн.

Как и следовало ожидать, шире всего дистанционная занятость распространена среди руководителей и специалистов высшего уровня квалификации. У прочих профессиональных групп (3—5 по ОКЗ) она на 3—5 п. п. (!) ниже. Напомним, что для представителей рабочих специальностей вероятность дистанта равна нулю.

Что касается отраслевой вариации, то по сравнению с референтной группой — сельское хозяйство — вероятность удаленной работы значимо выше в бытовых услугах, торговле, финансах, административной, профессиональной и научно-технической деятельности, операциях с недвижимостью, а также ИКТ. Так, шансы трудиться дистанционно при устройстве на работу в сфере информации и связи на 9 п. п. (!) выше, чем при устройстве на работу в сфере сельского хозяйства. Список отраслей, принадлежность к которым, наоборот, значимо снижает вероятность удаленной занятости, включает, с одной стороны, промышленные производства, а с другой — социальные услуги (госуправление, образование, здравоохранение, культуру). В целом результаты эконометрического анализа подтверждают выводы, сформулированные выше на основе дескриптивных наблюдений<sup>21</sup>.

## Заключение

Какие предварительные выводы можно сделать из первой части нашего исследования, посвященной «телеработе», или дистанционной занятости (в более полной и развернутой форме они будут представлены в его второй части)?

Важный методологический урок состоит в том, что, вопреки сложившейся терминологической практике, понятия удаленная занятость и дистанционная за-

<sup>21</sup> Дополнительно мы оценивали мультиномиальную логистическую модель с зависимой трихотомической переменной, принимающей значение 1 для режима стандартной, 2 — для «чистого» и 3 — для «гибридного» режима дистанционной занятости. Анализ показал, что практически все индивидуальные характеристики влияют на вероятности как «чистого», так и «гибридного» дистанционного режима сходным образом, хотя величина эффектов может отличаться. Иными словами, «чистая» и «гибридная» дистанционная занятость находятся под действием примерно одного и того же набора определяющих факторов.

нятость не синонимы. Согласно определениям, выработанным международными статистическими организациями, работа на дистанте— это всего лишь один из подвидов удаленной работы, или работы в домашних условиях. Это нужно учитывать, когда мы пытаемся понять причины огромных количественных расхождений в оценках распространенности данной формы цифровой занятости. Другой методологический урок заключается в том, что важное значение имеет выбор референтного периода: чем он больше, тем выше оказываются получаемые показатели дистанционной занятости. Это предполагает, что значительная часть оценок, которые можно встретить в исследованиях на эту тему, сильно завышены.

Официальные данные ОРС Росстата подтверждают, что в России, как и в других странах, рекордный уровень дистанционной занятости был достигнут на пике пандемии коронавируса. Затем она начала быстро выходить из употребления и в настоящее время удерживается на очень скромной отметке чуть выше 1%. Это никак не согласуется с широко распространенными представлениями о том, что уже в ближайшем будущем она может стать ведущей формой трудовых отношений. Очевидно, что в настоящее время дистанционная занятость имеет явно маргинальное значение и пока ничто не указывает на то, чтобы эта ситуация могла радикально измениться. Об этом же говорит и то, что в российских условиях работа онлайн в «гибридном» режиме примерно вдвое популярнее работы онлайн в «чистом» режиме. На российском рынке труда «стандартная» занятость была и в обозримой перспективе будет, по-видимому, оставаться доминирующей формой трудовой активности.

Трудовые отношения при работе онлайн во многом отличаются от трудовых отношений при работе офлайн. Так, дистанционная занятость сильнее распространена среди занятых на некорпорированных, чем среди занятых на корпорированных предприятиях; среди работодателей, самозанятых и зависимых подрядчиков, чем среди наемных работников; среди занятых в неформальном, чем среди занятых в формальном секторе. В этом смысле предпринимательство и деформализация выступают факторами, способствующими переходу в режим работы онлайн.

Как дескриптивный, так и эконометрический анализ с использованием модели пробит-регрессии свидетельствуют о том, что в России социально-демографический профиль дистанционных работников мало отличается от их социально-демографического профиля в других странах. Уровень дистанционной занятости существенно выше для женщин, чем для мужчин; для городских жителей — чем для сельских; для одиноких работников — чем для семейных; для молодежи — чем для пожилых; для обладателей высокого образования — чем для обладателей низкого; для работников нефизического труда — чем для работников физического; для занятых в сфере услуг — чем для занятых в промышленности. Особенно поражают рекордные уровни работы онлайн у работников с высшим образованием и представителей высококвалифицированных профессий, которые в несколько раз превосходят ее уровень для всех занятых. С известным преувеличением можно сказать, что дистанционная занятость — это если не «монополия», то «привилегия» обладателей вузовских дипломов. Скошенность структуры дистанционной занятости в пользу рабочей силы с высокими запасами человеческого капи-



тала позволяет, по-видимому, сделать осторожный вывод, что чаще всего она носит не вынужденный, а добровольный характер.

В целом дистанционная занятость занимает на российском рынке труда очень узкую нишу, что резко контрастирует с ситуацией на рынках труда большинства развитых стран, где она обычно достигает двузначных отметок. По-видимому, в российских условиях на пути распространения этой формы цифровой занятости существуют серьезные ограничения. Это, как нам представляется, интересная и важная тема для будущих исследований.

## Литература (References)

1. Забелина О. В., Мирзабалаева Ф. И. Социально-демографический профиль российской платформенной занятости // *Лидерство и менеджмент*. 2024. Т. 11. № 1. С. 407—421. <https://doi.org/10.18334/liim.11.1.120152>.  
Zabelina O. V., Mirzabalaeva F. I. (2024) Socio-Demographic Profile of Russian Platform Employment. *Leadership and Management*. Vol. 11. No. 1. P. 407—421. <https://doi.org/10.18334/liim.11.1.120152>. (In Russ.)
2. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов: препринт WP3/2023/02 (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»). М.: ИД ВШЭ, 2023. URL: [https://wp.hse.ru/data/2023/05/16/2015545143/WP3\\_2023\\_02\\_\\_\\_\\_.pdf](https://wp.hse.ru/data/2023/05/16/2015545143/WP3_2023_02____.pdf) (дата обращения: 07.12.2024).  
Kapeliushnikov R. I. (2023) The Russian Labor Market: A Statistical Portrait against the Background of Crises: Preprint WP3/2023/02 (WP3 Series “Problems of the Labor Market”). Moscow: HSE Publishing House. URL: [https://wp.hse.ru/data/2023/05/16/2015545143/WP3\\_2023\\_02\\_\\_\\_\\_.pdf](https://wp.hse.ru/data/2023/05/16/2015545143/WP3_2023_02____.pdf) (accessed: 07.12.2024). (In Russ.)
3. Логинов Д. М., Лопатина М. В. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // *Народонаселение*. 2021. Т. 24. № 4. С. 107—121. <https://doi.org/10.19181/population.2021.24.4.9>.  
Loginov D. M., Lopatina M. V. (2021) Remote Employment in the Corona-Crisis Period: The Extent of Spread and Effectiveness of Introduction. *Population*. Vol. 24. No. 4. P. 107—121. <https://doi.org/10.19181/population.2021.24.4.9>. (In Russ.)
4. Ляшок В. Ю. Дистанционная занятость: удаленный режим в ряде профессий становится нормой // *Экономическое развитие России*. 2021. Т. 28. № 8. С. 63—67.  
Lyashok V. (2021) Distance Employment: Remote-Working Mode Becomes the Norm in a Number of Professions. *Russian Economic Developments*. Vol. 28. No. 8. P. 63—67. (In Russ.)
5. Монусова Г. А. Работа дома и вне: условия труда и внерабочее время // *Вопросы экономики*. 2021. № 12. С. 118—138. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-12-118-138>.



- Monusova G. A. (2021) Working at Home and Outside: Working Conditions and Non-Working Hours. *Voprosy Ekonomiki*. No. 12. P. 118—138. <https://doi.org/10.32609/0042-8736-2021-12-118-138>. (In Russ.)
6. Baimurzina G. R., Chernykh E. A. (2024) Platform Employment Specifics in Russia: What the Data of Workers' Online Profiles Indicate. *Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast*. Vol. 17. No. 2. P. 202—219. <https://doi.org/10.15838/esc.2024.2.92.11>.
  7. Brynjolfsson E., Horton J. J., Makridis C., Mas A., Ozimek, A., Rock D., TuYe H.Y. (2023) How Many Americans Work Remotely? A Survey of Surveys and Their Measurement Issues. *NBER Working Paper No. 31193*. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4433872](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4433872) (accessed: 07.12.2024).
  8. Messenger J. C. (2023) Some Reflections on the Experience of Telework during the Covid-19 Pandemic: A Paradigm Shift and Its Implications for the World of Work. In: Countouris N., De Stefano V., Piasna A., Rainone S. (eds.) *The Future of Remote Work*. Brussels: ETUI Printshop. P. 19—27.
  9. Milasi S., González-Vázquez I., Fernández-Macías E. (2021) Telework before the COVID-19 Pandemic: Trends and Drivers of differences across the EU. *OECD Productivity Working Papers*. No. 21. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/d5e42dd1-en>.
  10. Piasna A., Zwysen W., Drahokoupil J. (2022) The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS). Research Paper-Working Paper No. 2022—5. Brussels: ETUI. URL: [https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe\\_2022.pdf](https://www.etui.org/sites/default/files/2022-02/The%20platform%20economy%20in%20Europe_2022.pdf) (accessed: 07.12.2024).
  11. Zwysen W. (2023) Remote Work as a New Dimension of Polarisation: Individual and Contextual Determinants of the Relationship between Working from Home and Job Quality. In: Countouris N., De Stefano V., Piasna A., Rainone S. (eds.) *The Future of Remote Work*. Brussels: ETUI Printshop. P. 83—102.

## Приложение

### Результаты регрессионного анализа факторов, определяющих участие в дистанционной занятости, средние предельные эффекты, 2022—2023 гг.

Переменные	Эффекты	Станд. ошибка
Гендер (база — женщины)	−0,002***	[0,001]
Брачный статус (база — одинокие)	−0,010***	[0,001]
Место проживания (база — село)	−0,002**	[0,001]
Гражданство (база — лица без российского гражданства/ с двойным гражданством)	−0,016**	[0,007]

Переменные	Эффекты	Станд. ошибка
<b>Возраст, лет (база — 15—19 лет)</b>		
20—29	−0,007	[0,005]
30—39	−0,009*	[0,005]
40—49	−0,011**	[0,005]
50—59	−0,016***	[0,005]
60—69	−0,016***	[0,005]
70 лет и старше	−0,01	[0,006]
<b>Уровень образования (база — основное общее и ниже)</b>		
среднее общее	0,007**	[0,003]
среднее профессиональное по программе подготовки квалифицированных рабочих/служащих	−0,007**	[0,003]
среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	−0,002	[0,003]
высшее	0,008***	[0,003]
<b>Профессии (база — руководители)</b>		
специалисты высшего уровня квалификации	−0,001	[0,001]
специалисты среднего уровня квалификации	−0,027***	[0,001]
служащие, занятые подготовкой информации	−0,025***	[0,002]
работники сферы обслуживания и торговли	−0,050***	[0,001]
работники сельского хозяйства	—	—
квалифицированные рабочие	—	—
операторы	—	—
неквалифицированные рабочие	—	—
<b>Отрасль (база — сельское хозяйство)</b>		
добыча полезных ископаемых	−0,01***	[0,002]
обрабатывающие производства	−0,003	[0,002]
обеспечение электрической энергией, газом и паром	−0,010***	[0,002]
водоснабжение, утилизация отходов	−0,007***	[0,004]
строительство	0,002	[0,002]
оптовая и розничная торговля	0,023***	[0,002]
транспортировка и хранение	0,004*	[0,002]
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,004	[0,002]
деятельность в области информации и связи	0,086***	[0,003]
деятельность финансовая и страховая	0,020***	[0,002]
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	0,061***	[0,004]
деятельность профессиональная, научная и техническая	0,039***	[0,002]
деятельность административная	0,032***	[0,003]
государственное управление	−0,012***	[0,002]
образование	−0,004**	[0,002]
деятельность в области здравоохранения	−0,015***	[0,002]
деятельность в области культуры и спорта	−0,005**	[0,002]
предоставление прочих видов услуг	0,018***	[0,003]
Год обследования (база — 2022 г.)	−0,019***	[0,001]
Регионы	Да	

Переменные	Эффекты	Станд. ошибка
Число наблюдений		620366
Log-Likelihood		-68739,804
AIC		137755,607
Pseudo R2		0,152

Примечание: \*\*\* p-value < 0,01; \*\* p-value < 0,05; \* p-value < 0,1. В скобках робастные стандартные ошибки.

Источник: ОПС Росстата, расчеты авторов.