

# ДЕМОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА



DOI [10.19181/demis.2024.4.2.5](https://doi.org/10.19181/demis.2024.4.2.5)

EDN [IVPDFNF](https://edn.vpdnf.ru/IVPDFNF)

## СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Давлетшина Л. А.**

*Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН, Москва, Россия*

*Государственный университет управления, Москва, Россия*

*E-mail: fille\_777@mail.ru*

**Долгих Е. А.**

*Государственный университет управления, Москва, Россия*

*E-mail: ekaterina-d@inbox.ru*

**Для цитирования:** Давлетшина, Л. А. Статистический анализ дистанционной занятости в Российской Федерации / Л. А. Давлетшина, Е. А. Долгих // ДЕМИС. Демографические исследования. 2024. Т. 4, № 2. С. 74–87. DOI [10.19181/demis.2024.4.2.5](https://doi.org/10.19181/demis.2024.4.2.5). EDN [IVPDFNF](https://edn.vpdnf.ru/IVPDFNF).

**Аннотация.** В статье рассмотрены особенности дистанционной занятости в Российской Федерации и ее регионах. Информационной базой послужили результаты Всероссийской переписи населения 2021 г. и данные обследования рабочей силы, проводимого Федеральной службой государственной статистики. В работе представлены количественная характеристика рассматриваемого явления, степень его распространенности и однородности по территории России. Отдельное внимание уделено характеристике достоинств и недостатков удаленной работы. На основании результатов Всероссийской переписи населения 2021 г. выполнен сравнительный анализ федеральных округов по доле работающих дистанционно в численности занятых, работающих за пределами своего населенного пункта. Проведено исследование структуры удаленных работников по федеральным округам, а также по территории нахождения работы. Осуществлена группировка субъектов страны по доле работающих дистанционно на территории своего субъекта в общей численности удаленных работников. Она позволила сделать вывод о том, что наибольшая доля работающих дистанционно на территории своего субъекта в общей численности удаленных работников характерна в основном для субъектов Дальневосточного, Сибирского и Приволжского федеральных округов. Проанализирована динамика и структура дистанционных работников по результатам обследования рабочей силы, что позволило сформулировать «потрет удаленного работника». Выявлено, что в III квартале 2023 г. наибольшая доля работающих дистанционно имела высшее образование, являлась специалистами высшего уровня квалификации, проживала в городах и работала дистанционно несколько дней, но не все.

**Ключевые слова:** удаленная работа, пандемия COVID-19, обследование рабочей силы, перепись населения, регионы России, дифференциация территорий

### Введение

В последние годы в Российской Федерации наблюдаются значительные изменения как в экономике, так и в социальной сфере. Основными причинами являются развитие цифровой экономики, пандемия COVID-19, а также геополитические события, происходящие в нашей стране. Трансформация коснулась и рынка труда. Это выразилось в том, что достаточно широкое распространение получил дистанционный формат работы. Концепцию работы в таком формате предложил в 1973 г. Дж. Ниллес. В 1975 г. появились первые персональные компьютеры, в 1983 г. – Интернет. Перечис-

ленные события и послужили предпосылками для распространения удаленной работы, а появление в 1991 г. формата сети Wi-Fi ускорило данный процесс.

Дистанционный формат работы – это подход, позволяющий сотрудникам работать за пределами традиционной офисной среды. Согласно трудовому законодательству Российской Федерации, дистанционный сотрудник взаимодействует с работодателем не только посредством сети Интернет, но и сетей общего пользования: телефона, мессенджеров, смс-сообщений и пр. [1].

Россия, обладая обширными территориями, включающими более 10 часовых поясов, характеризующаяся существенной социально-экономической дифференциацией, имеет свои специфические черты распространения дистанционных форм занятости. Их определение и характеристика возможны в первую очередь сквозь призму цифр. Верифицированные и репрезентативные данные дают возможность проведения количественного и качественного анализа.

Цель данной работы – выполнение статистического анализа дистанционной занятости в Российской Федерации на основе данных Всероссийской переписи населения этапа 2021 г. и обследования рабочей силы.

### **Обзор научной литературы**

Всеобщее распространение цифровых технологий и инструментов способствует изменениям в различных сферах жизни общества. Среди них наиболее динамично развивающимися являются новые модели ведения бизнеса, уникальные цепочки создания стоимости, появление разнообразных форм занятости населения [2]. В результате трансформаций сформировался новый элемент рыночной системы – глобальный рынок труда, в рамках которого взаимоотношения выстраиваются посредством цифровых технологий, отсутствуют территориальные границы и временные барьеры, применяется единое трудовое законодательство.

В части использования единого законодательства на истоках включения к изучаемой категории «дистанционная занятость» в нашей стране оставались нерешенные вопросы. Так, А. В. Салабутин в своей работе акцентирует внимание не только на регулируемых российским законодательством аспектах дистанционного труда, но и указывает на существующие проблемы заключения трудовых договоров и вопросов регулирования нормативно-правовой базы для лиц, привлеченных к труду по дистанционной форме занятости [3]. Т. А. Камарова в рамках изучения перспектив развития дистанционной занятости наряду с перспективами данной формы привлечения работников и ее вклада в развитие трудового потенциала России подчеркивает потребность в совершенствовании регулирования отношений на законодательном уровне [4]. А. В. Кашепов обращает внимание на проблему трудовых прав фрилансеров и других категорий работников, связанных с цифровой и шеринговой занятостью [5].

Вступившие в силу 01.01.2021 г. изменения в Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях»<sup>1</sup> вносят ясность в категории «дистанционная занятость» и «дистанционный работник», определяют понятие дистанционной (удаленной) рабо-

<sup>1</sup> Федеральный закон от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ // Президент России : [сайт]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46184> (дата обращения: 14.03.2024).

ты, регламентируют особенности заключения трудового договора и дополнительно соглашения к трудовому договору, предусматривающих выполнение работником трудовой функции дистанционно.

Ю. Ю. Губина рассматривает удаленную занятость как одну из современных форм занятости и описывает основные перспективы ее развития в России [6]. В статье «Актуальные вопросы дистанционной работы» коллектив исследователей указывает на то, что цифровизация производства стала толчком в возникновении новых сфер, видов и средств приложения труда, создании виртуальных рынков труда, и, как следствие, виртуальной занятости и трудовой онлайн среды [7]. Особое место отводится дистанционной форме занятости и практике применения дистанционных форм занятости, реализуемым в условиях новой реальности.

Согласно результатам репрезентативных социологических исследований населения РФ, полученных в период 2020–2021 гг., авторами работы «Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения» выявлено, что толчком развития дистанционных форм занятости в стране, прежде всего, стали коронавирусные ограничения [8]. По их мнению, в среднесрочной перспективе произойдут процессы оптимизации управленческих усилий внедрения дистанционной занятости и сегментарного развития смешанных форм занятости.

Н. В. Тонких представила авторское видение методических аспектов и инструментов оценки роли дистанционной занятости в изменении социально-экономических процессов, как сферы исследования новых направлений в области нестандартных социально-трудовых отношений [9]. Т. А. Камарова посвятила работу «Устойчивое развитие современных нестандартных форм занятости» уточнению сущности новых форм занятости на рынке труда, классификации и систематизации нетрадиционных форм занятости в России. В статье дана характеристика дистанционной занятости как одной из современных нетрадиционных форм занятости по признакам. Определены формы занятости, регламентированность трудовых отношений, тип трудового контракта, рабочий график и прочие характеристики [10].

Ученые из Института экономики РАН определили барьеры распространения дистанционной формы занятости среди лиц, имеющих семейные обязанности. По их мнению, это институциональная незрелость дистанционного рынка труда и слабая разработанность целевых программ, позволяющая применить новые возможности гибкой занятости [11].

Региональный анализ дистанционных форматов профессионального развития для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, проведен исследователями УрГЭУ [12]. Согласно результатам эмпирического социологического исследования, установлено, что для женщин с детьми до 3 лет наиболее приемлем дистанционный формат обучения и занятости. Определено, что рост дистанционной активности среди женщин в период воспитания детей повлечет увеличение активности женщин вне семьи. Кроме того, авторы подчеркнули потребность в организации работы по уточнению списка профессий, специальностей и квалификаций, подходящий для данной категории лиц.

В результате изучения ряда научных трудов и исследований было выявлено, что вопросам дистанционной занятости посвящено большое количество работ, касающихся широкого спектра проблем: от законодательства до вопросов трудоустройства женщин, находящихся в декретном отпуске; от цифровизации и новых бизнес-тех-

нологий до характеристики дистанционной занятости по признакам.

Несмотря на скрупулезное внимание ученых и исследователей к изучению дистанционной занятости, на данный момент еще не все аспекты этого явления рассмотрены. Среди них научный и практический интерес вызывает статистический анализ дистанционной занятости в России на основе данных последней Переписи населения и по результатам обследования рабочей силы.

### **Материалы и методы**

Для характеристики удаленной работы были использованы результаты Всероссийской переписи населения этапа 2021 г. в разрезе федеральных округов. При этом особое внимание уделено структуре работающих в дистанционном формате по территории нахождения работы. Отдельно рассмотрена доля работающих дистанционно на территории своего субъекта. По полученным данным проведена аналитическая группировка.

Вопрос о дистанционной занятости включен в переписной лист Л1 в части, касающейся определения местонахождения работы. Данный вопрос содержит два подпункта, один из которых направлен на выявление места нахождения работы (субъект РФ, городской населенный пункт, муниципальный район/округ, городской округ или иностранное государство), а второй – на оценку частоты выезда/выхода на работу (ежедневно, несколько раз в неделю, несколько раз в месяц, 1 раз в месяц и реже или дистанционная работа).

По данным обследования рабочей силы, проводимого Федеральной службой государственной статистики, со второго квартала 2022 г. доступны сведения о занятости в дистанционном формате. На их основе выявлены расхождения численности населения, занятого в дистанционном формате, с данными Всероссийской переписи. Изучена структура занятого населения по уровню образования и по занятиям на основной работе.

В настоящее время данные выборочного обследования рабочей силы собираются по Форме № 1-3, утвержденной Приказом Росстата № 360 от 31.07.2023 г. Вопрос о дистанционной работе включен в раздел, касающийся местоположения основной работы, причем при положительном ответе на вопрос, приходилось ли выполнять работу удаленно, можно выбрать либо все дни рабочей недели, либо несколько дней, но не все. Следует отметить, что в обследовании рабочей силы 2017–2019 гг. тоже сохранился вопрос о дистанционной работе. Он входил в раздел, описывающий место основной работы, и был сформулирован следующим образом: «работа выполнялась на дому с использованием сети «Интернет»»? Однако этот вопрос не нашел отражения в результатах рассматриваемого обследования.

В работе применялись следующие методы: общенаучные (описательный, сравнительный и типологический анализ) и математико-статистические (группировка, изучение структуры, сравнение со средними значениями по России, графический). На основании данных Всероссийской переписи населения этапа 2021 г. и обследования рабочей силы построены графики, демонстрирующие как структуру анализируемых показателей, так и ее динамику.

### **Преимущества и недостатки дистанционной занятости**

Удаленная работа имеет достаточно немало преимуществ как для сотрудников, так и для работодателей.

Наиболее очевидная причина, по которой работники выбирают дистанционный формат, заключается в том, что это дает им гибкость в исполнении работы. Сотрудники могут работать в любом удобном для них месте. Причем свобода выбора места, в котором сотрудник работает более продуктивно, а в некоторых случаях и наиболее удобного времени для работы делает сотрудников более производительными. А с точки зрения работодателей, такой формат сокращает операционные расходы. Еще одним преимуществом удаленной работы является отсутствие потерь времени и средств на проезд к месту работы.

Важно также и то, что отсутствие человека на работе в офисе снижает вероятность распространения инфекционных заболеваний, поскольку контактов с другими людьми будет меньше, а то и вовсе их не будет.

Несмотря на то, что удаленная работа набирает все большую популярность, у данного формата деятельности есть и некоторые недостатки. Один из них заключается в том, что многие воспринимают удаленную работу как более легкую нагрузку, что в принципе неверно. Ведь человек, работая удаленно, отвечает на звонки и электронные письма зачастую до начала или после окончания рабочего дня. К тому же, работая удаленно, сотрудник имеет меньше контактов с коллегами и, соответственно, меньше шансов познакомиться с новыми людьми и завести друзей. Также нельзя не отметить и тот факт, что у многих людей, работающих в удаленном формате дома, нередко появляются личные отвлекающие факторы, которые могут замедлить темпы выполнения работы [13].

### **Анализ результатов Всероссийской переписи населения**

Значительное внимание изучению удаленной работе было посвящено при проведении Всероссийской переписи населения в 2021 г. (далее – перепись), поскольку в бланк переписного листа был включен вопрос о том, работал ли человек дистанционно (Лист 2, вопрос 20.2).

Результаты переписи содержат данные о дистанционных работниках в разрезе субъектов Российской Федерации с указанием того, на какой территории работал человек. Всего насчитывалось 172,7 тыс. человек, работающих дистанционно, что составило 2,6% от численности занятых, работавших за пределами своего населенного пункта (рис. 1).

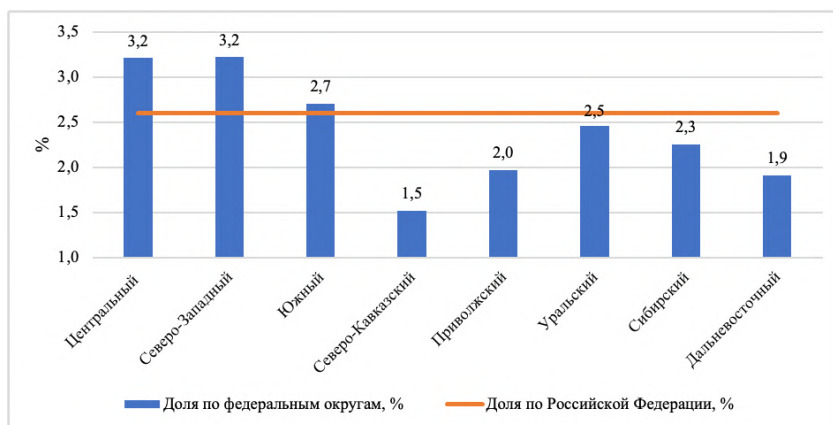
Процент удаленных сотрудников в численности занятых, работающих за пределами своего населенного пункта, варьировался от 1,5% в Северо-Кавказском федеральном округе до 3,2% в Центральном и Северо-Западном федеральных округах. Причем в последних, а также в Южном федеральном округе значение рассматриваемого показателя превышало среднероссийское.

В структуре дистанционных работников по федеральным округам преобладают занятые Центрального федерального округа, доля которых составила 43,5%. Достаточно заметное значение показателя наблюдается в Приволжском федеральном округе, где 17,4% занятых работают в дистанционном формате (рис. 2).

При изучении дистанционной занятости довольно важным представляется анализ структуры удаленных работников по территории нахождения работы (рис. 3).

У большинство дистанционных сотрудников Российской Федерации работа находилась на территории другого субъекта (67,7%). Данная ситуация в той или иной мере характерна для всех федеральных округов, за исключением Дальневосточного, в котором доля таких работников составила 40,5%. В рассматриваемом федеральном

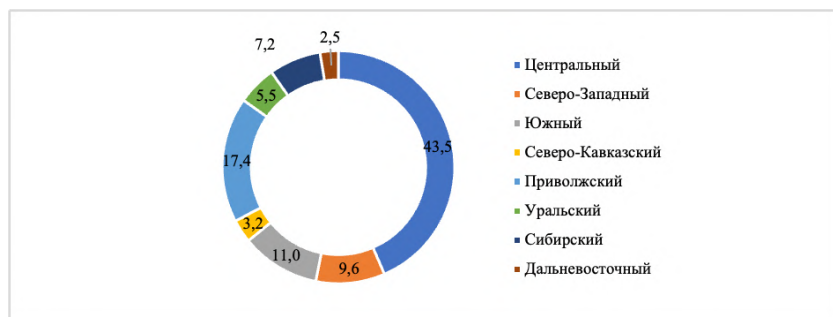
округе наибольшая доля удаленных занятых работала на территории своего субъекта (52,2%). В целом по стране почти четверть занятых в дистанционном формате работала на территории своего субъекта (24,7%). Наименьшая доля этого показателя приходилась на работавших на территории иностранного государства (3,5%). Что касается субъектов, то в абсолютном большинстве максимальная доля дистанционных сотрудников приходилась на работающих на территории другого субъекта РФ. Исключениями являются следующие субъекты: Нижегородская, Свердловская, Иркутская, Сахалинская области, Республика Саха и Приморский край. В них наибольшая доля работающих удаленно относится к территории своего субъекта. Следует отметить, что максимальная доля наблюдается в Республике Саха, где она составила 82,8% [14].



**Рис. 1. Доля работающих дистанционно в численности занятых, работающих за пределами своего населенного пункта, по результатам переписи (%)**

**Fig. 1. The share of remote workers in the number of employees working outside their locality, according to the Census results (%)**

Источник: составлено авторами по данным Всероссийской переписи населения<sup>2</sup>



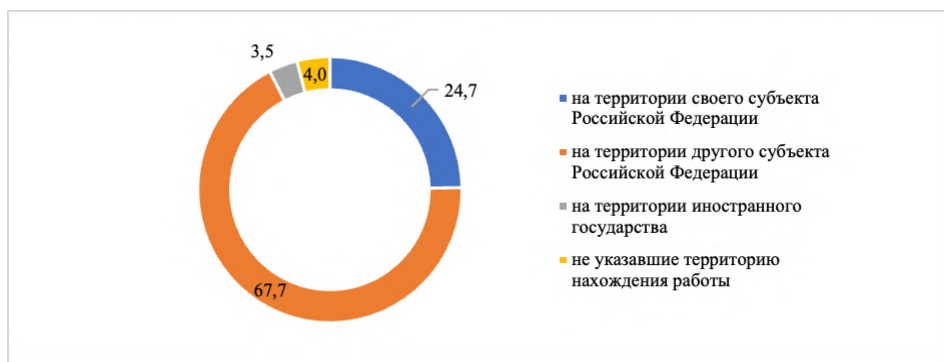
**Рис. 2. Структура работающих в дистанционном формате по федеральным округам России, по результатам переписи (%)**

**Fig. 2. The structure of remote workers in the federal districts of Russia, according to the Census results (%)**

Источник: составлено авторами по данным Всероссийской переписи населения<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Всероссийская перепись населения 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (дата обращения: 14.03.2024).

<sup>3</sup> Там же.



**Рис. 3. Структура работающих в дистанционном формате по территории нахождения работы, по результатам переписи (%)**  
**Fig. 3. The structure of remote workers in the territory where they are employed, according to the Census results (%)**

Источник: составлено авторами по данным Всероссийской переписи населения<sup>4</sup>

Кроме того, обратим внимание на то, что проведение переписи населения пришлось на постпандемийное время, когда многие организации были вынуждены переводить своих сотрудников на работу в удаленном формате [15]. И масштабы такого перехода в различных субъектах были различны. Доля сотрудников, работающих дистанционно на территории своего субъекта, варьировала от 1,1% до 82,8%. С данной точки зрения важной представляется группировка субъектов по доле сотрудников, работающих дистанционно на территории своего субъекта, в общей численности удаленных работников (табл. 1). Это косвенно даст понимание и масштабов трудовой миграции.

Таблица 1

**Группировка субъектов Российской Федерации по доле работающих дистанционно на территории своего субъекта в общей численности удаленных работников**

Table 1

**Grouping of the subjects of the Russian Federation by the share of remote workers in the territory of their region in the total number of remote workers**

Группы по доле работающих на территории своего субъекта (%)	Состав группы
менее 20,6	ЦФО: Владимирская обл., Калужская обл., Курская обл., Московская обл., Тамбовская обл., Тверская обл., г. Москва; СЗФО: Ленинградская обл., Новгородская обл., Псковская обл., Ненецкий АО, г. Санкт-Петербург; ЮФО: Респ. Адыгея, Респ. Калмыкия, Астраханская обл., г. Севастополь; СКФО: Кабардино-Балкарская Респ.; ПФО: Респ. Марий Эл; УФО: Ямало-Ненецкий АО; СФО: Респ. Хакасия; ДВФО: Еврейская авт. обл.

<sup>4</sup> Всероссийская перепись населения 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (дата обращения: 14.03.2024).

Группы по доле работающих на территории своего субъекта (%)	Состав группы
20,6–27,1	ЦФО: Брянская обл., Ивановская обл., Костромская обл., Липецкая обл., Орловская обл., Смоленская обл., Тульская обл., Ярославская обл.; СЗФО: Респ. Карелия, Калининградская обл., Мурманская обл.; СКФО: Карачаево-Черкесская Респ.; ПФО: Респ. Мордовия, Чувашская Респ., Кировская обл.; УФО: Ханты-Мансийский АО; СФО: Респ. Алтай, Кемеровская обл., Омская обл., ДВФО: Магаданская обл., Чукотский АО
27,1–37,8	ЦФО: Белгородская обл., Рязанская обл.; СЗФО: Респ. Коми, Архангельская обл.; ЮФО: Респ. Крым, Краснодарский край, Волгоградская обл.; СКФО: Респ. Северная Осетия-Алания, Чеченская Респ., Ставропольский край; ПФО: Удмуртская Респ., Оренбургская обл., Пензенская обл., Саратовская обл., Ульяновская обл.; УФО: Курганская обл., Тюменская обл., Челябинская обл.; СФО: Алтайский край, Томская обл.; ДВФО: Хабаровский край
37,8 и выше	ЦФО: Воронежская обл.; ЮФО: Вологодская обл., Ростовская обл.; СКФО: Респ. Дагестан, Респ. Ингушетия; ПФО: Респ. Башкортостан, Респ. Татарстан, Пермский край, Нижегородская обл., Самарская обл.; УФО: Свердловская обл.; СФО: Респ. Тыва, Красноярский край, Иркутская обл., Новосибирская обл.; ДВФО: Респ. Бурятия, Респ. Саха (Якутия), Забайкальский край, Камчатский край, Приморский край, Амурская обл., Сахалинская обл.

Источник: составлено авторами по данным Всероссийской переписи населения<sup>5</sup>

Основу группы с минимальными значениями рассматриваемого показателя составляют субъекты Центрального, Северо-Западного и Южного федеральных округов (7, 5 и 4 субъектов соответственно). Работники названных субъектов отдадут предпочтение удаленной работе на территории другого субъекта.

Группа с наивысшими значениями доли работающих дистанционно на территории своего субъекта в общей численности удаленных работников состоит в основном из субъектов Дальневосточного, Сибирского и Приволжского федеральных округов (7, 4 и 5 субъектов соответственно).

### Анализ результатов обследования рабочей силы

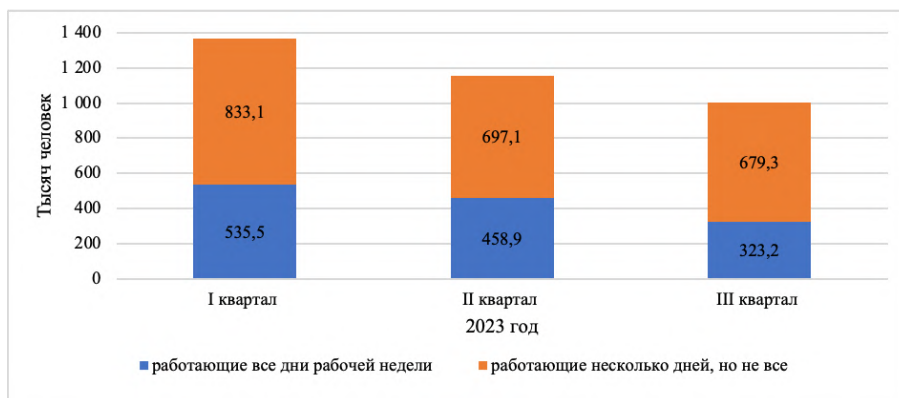
Федеральная служба государственной статистики, начиная со второго квартала 2022 г., публикует данные о занятости в дистанционном формате, полученные в результате проведения обследования рабочей силы. Поскольку данные за четвертый квартал 2022 г. отсутствуют, в работе будет рассмотрен временной интервал с первого по третий квартал 2023 г. Так, численность населения, занятого в дистанционном формате, имела тенденцию к ежеквартальному снижению в среднем на 183 тыс. человек (14,4%). В III квартале 2023 г. занятыми удаленно были 1002,5 тыс. человек. Нельзя не обратить внимание на то, что значение показателя в 5,8 раз превышает значение, полученное в результате переписи. Следует признать, что тенденция рассматриваемого показателя в 2023 г. не совпадает с тенденцией численности занятых, которая, напротив, возростала ежеквартально на 600,5 тыс. человек (0,8%) (рис. 4).

Сравнение динамики численности работающих в 2023 г. относительно соответствующего квартала 2022 г. показало заметное снижение. Так, в I квартале оно составило 27,1%, во II квартале – 18%, а в III квартале – 47,7%.

<sup>5</sup> Всероссийская перепись населения 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (дата обращения: 14.03.2024).



Что касается доли занятых, работающих в дистанционном формате, в общей численности занятых, то она снижалась в 2023 г. ежеквартально на 0,25 п. п. и составила 1,4% в III квартале.



**Рис. 4. Численность занятого населения, работающего дистанционно, в России**

**Fig. 4. The number of employed people working remotely in Russia**

*Источник: составлено авторами по результатам обследования рабочей силы<sup>6</sup>*

В составе занятого населения, работающего удаленно, преобладают работающие в таком формате несколько дней, но не все. Их доля в III квартале 2023 г. насчитывала 67,8% (679,3 тыс. человек).

Дистанционная занятость характерна больше для городского населения, нежели для сельского: в III квартале 2023 г. их доли составили 83,8% и 16,2% соответственно.

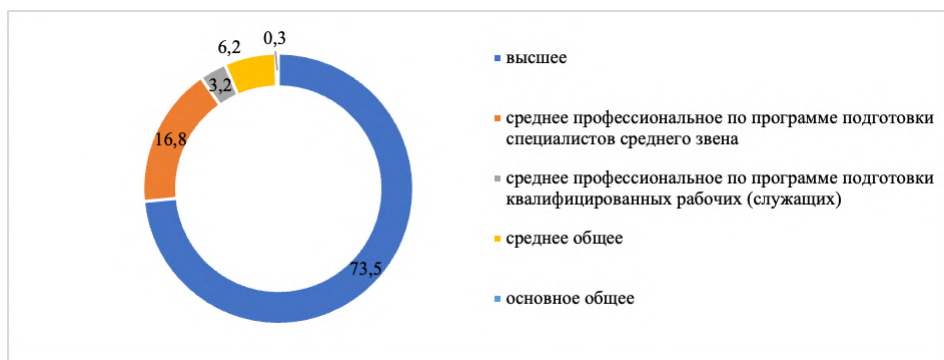
Поскольку удаленная работа предполагает использование широкого спектра компьютерных программ и/или приложений для смартфонов, актуальным представляется изучение возрастного состава работающих удаленно.

В структуре занятых, работающих в дистанционном формате, в III квартале 2023 г. более трети составляли работники в возрастном интервале от 30 до 39 лет (36,1%). Достаточно велика была доля лиц в возрасте от 40 до 49 лет (26,3%). Средний возраст работающих удаленно в III квартале 2023 г. был равен 39,4 года, в то время как в I квартале он был на 0,6 года выше. Это позволяет сделать вывод о том, что удаленная занятость «молодеет».

В структуре занятых, работающих в дистанционном формате, в III квартале 2023 г., преобладали работники, имеющие высшее образование (73,5%). На втором месте по доле работников располагалось среднее профессиональное образование по программе подготовки квалифицированных рабочих (служащих): доля удаленных работников с таким образованием составила 16,8% (рис. 5).

Очевидно, что не любую работу можно перевести в дистанционный формат. Ярким примером являются работники сферы охраны граждан. В связи с чем интерес представляет оценка структуры работников, работающих удаленно, по занятиям на основной работе (рис. 6).

<sup>6</sup> Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 14.03.2024).



**Рис. 5. Структура занятого населения, работающего дистанционно в III квартале 2023 г., по уровню образования (%)**

**Fig. 5. The structure of the employed population working remotely in the third quarter of 2023, by level of education (%)**

*Источник: составлено авторами по результатам обследования рабочей силы<sup>7</sup>*



**Рис. 6. Структура занятого населения, работающего удаленно, по занятиям на основной работе в III квартале 2023 г., %**

**Fig. 6. The structure of the employed population working remotely by occupation in the main job in the third quarter of 2023, %**

*Источник: составлено авторами по результатам обследования рабочей силы<sup>8</sup>*

Так, в III квартале 2023 г. наибольшая доля удаленных работников приходилась на специалистов высшего уровня квалификации (67,0%). Доли специалистов среднего уровня квалификации и руководителей были практически равны – 14,2% и 13,2% соответственно. Наименьшая доля работников в дистанционном формате наблюдалась по сотрудникам сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности.

<sup>7</sup> Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 14.03.2024).

<sup>8</sup> Там же.

## Выводы

Анализ научных трудов позволил установить, что дистанционная занятость, несмотря на относительную новизну явления, представляет собой актуальную отрасль исследований, в которой все еще достаточно белых пятен.

Особую ценность для проведения дальнейших экономико-статистических исследований имеют количественная и качественная характеристика рассматриваемого явления, степень его распространенности и однородности по территории России. Решение данного вопроса не представляется возможным без гармонизации индикаторов наблюдения по существующим источникам. Особое внимание следует обратить на расширение регистрируемых показателей, характеризующих дистанционную занятость в рамках текущих форм статистического наблюдения. Наличие верифицированных и репрезентативных данных дает возможность исследователям и практикам проводить количественный и качественный анализ рассматриваемого явления.

На основании использованных данных, размещенных на официальном сайте Федеральной службы государственной статистики, в работе определены динамика и структура дистанционной занятости населения России как с позиции территории, так и с точки зрения характеристики работающего населения.

Масштабы занятости в дистанционном формате достаточно велики несмотря на то, что острая необходимость, появившаяся в таком формате работы в пандемийное время, на сегодняшний день практически отсутствует. Многие работники и работодатели оценили удобство удаленной работы и продолжают ее практиковать в своих компаниях, что привело к внесению корректировок в Трудовой кодекс Российской Федерации в 2020 г. с целью минимизации конфликтов в части категорийного аппарата и особенностей заключения трудового договора и дополнительного соглашения к трудовому договору.

В заключение отметим, что масштабы дистанционной занятости в региональном разрезе различны, и при принятии решений в данной области необходимо учитывать региональные особенности дистанционной занятости в нашей стране [16]. Для осуществления более глубокого экономико-статистического анализа, включающего выявление тенденции объекта наблюдения, определение однородности изучаемой совокупности, проведение корреляционно-регрессионного анализа с целью выявления факторов распространенности дистанционной занятости по субъектам Российской Федерации существует потребность в расширении и углублении регистрируемых индикаторов, характеризующих дистанционную занятость.

## Список литературы

1. Мальшев, А. А. Эволюция практики удаленной работы в России и за рубежом // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. 2018. № 3 (27). С. 33–40. EDN [YGIGTZ](#).
2. Новикова, И. В. Стратегия глобального рынка труда // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона : Материалы IX Международной научно-практической конференции, Махачкала, 05–06 декабря 2018 г. Махачкала : Институт социально-экономических исследований Дагестанского научного центра РАН, 2018. С. 621–622. EDN [YZZLIT](#).
3. Салабутин, А. В. Правовые проблемы развития дистанционной занятости // Стратегическое развитие инновационного потенциала отраслей, комплексов и организаций : Сборник статей VIII Международной научно-практической конференции, Пенза, 27–28 октября 2020 г. Пенза : Пензенский государственный аграрный университет, 2020. С. 93–96. EDN [XFLJNI](#).
4. Камарова, Т. А. Распространение, достоинства применения и перспективы развития дистан-

ционной занятости // Человеческий и производственный потенциал российской экономики перед глобальными и локальными вызовами : материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 30 ноября 2018 г. Саратов : Издательство «КУБиК», 2019. С. 157–162. EDN [VXUHUK](#).

5. *Кашепов, А. В.* Цифровизация и новые бизнес-технологии как факторы труда и занятости населения // *Modern Science*. 2020. № 8–1. С. 71–76. EDN [RUVXLD](#).

6. *Губина, Ю. Ю.* Удаленная работа как одна из современных форм занятости и перспективы ее развития в Российской Федерации // Социально-экономические проблемы и перспективы развития трудовых отношений в инновационной экономике : Материалы Международной научно-практической конференции, Омск, 19 апреля 2019 г. Омск : Омский государственный технический университет, 2019. С. 30–34. EDN [FWIMRW](#).

7. *Волошина, И. А.* Актуальные вопросы дистанционной работы / И. А. Волошина, И. И. Баргоякова, Т. Р. Новикова // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 2. С. 72–88. DOI [10.34755/IROK.2021.48.13.010](#). EDN [LIOSPI](#).

8. *Логинов, Д. М.* Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения / Д. М. Логинов, М. В. Лопатина // *Народонаселение*. 2021. Т. 24, № 4. С. 107–121. DOI [10.19181/population.2021.24.4.9](#). EDN [IRGXC](#).

9. *Тонких, Н. В.* Методические аспекты исследования влияния дистанционных форм женской занятости на институт родительства // *E-FORUM*. 2018. № 1 (2). С. 3. EDN [YUDJHY](#).

10. *Камарова, Т. А.* Устойчивое развитие современных нестандартных форм занятости // Современные исследования проблем управления кадровыми ресурсами : Сборник научных статей по результатам III международной научно-практической конференции: в 3-х томах, Москва, 11–12 апреля 2018 г. Москва : Типография «Формат», 2018. Т. 3. С. 118–124. EDN [YVXHAL](#).

11. *Баскакова, М. Е.* Баланс семьи и работы: новые возможности в условиях цифровой экономики / М. Е. Баскакова, И. В. Соболева // *Народонаселение*. 2018. Т. 21, № 3. С. 122–135. DOI [10.26653/1561-7785-2018-21-3-09](#). EDN [YNHELK](#).

12. *Тонких, Н. В.* Актуальность дистанционных форматов профессионального развития для женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет / Н. В. Тонких, Д. А. Семерикова // *Вестник Омского университета. Серия: Экономика*. 2019. Т. 17, № 3. С. 111–124. DOI [10.25513/1812-3988.2019.17\(3\).111-124](#). EDN [OWUIEY](#).

13. *Икизли, С. А.* Рынок дистанционной работы: преимущества и недостатки удаленной работы / С. А. Икизли, М. Ю. Смольянинов, Е. А. Забавина, Ю. Н. Кашина // Инновационные технологии управления : Сборник статей по материалам VI Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Новгород, 04 декабря 2019 г. Нижний Новгород : Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина, 2020. С. 18–20. EDN [OFANHU](#).

14. *Попова, О. В.* Последствия расширения масштабов дистанционной занятости в северном регионе (на примере Республики Саха) // *Теория и практика общественного развития*. 2021. № 8 (162). С. 61–65. DOI [10.24158/tipor.2021.8.9](#). EDN [YDJWWJ](#).

15. *Dash, B.* Remote Work and Innovation During this COVID-19 Pandemic: An Employers' Challenge // *International Journal of Computer Science and Information Technology*. Vol. 14, No. 2. 2022. P. 13–18. DOI [10.5121/ijcsit.2022.14202](#).

16. *Naumowicz, K.* The Impact of Remote Work Regulations During COVID-19 Pandemic on Work-life Balance in Poland // *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2022. Vol. 22, No. 1. P. 23–30. DOI [10.33226/0032-6186.2022.1.3](#).

#### **Сведения об авторах:**

**Давлетшина Лейсан Анваровна**, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник, Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН; доцент, Государственный университет управления, Москва, Россия.

**Контактная информация:** e-mail: [file\\_777@mail.ru](mailto:file_777@mail.ru); ORCID ID: [0000-0002-1497-1751](#); РИНЦ SPIN-код: [1246-3360](#); Web of Science Researcher ID: [AAF-1194-2021](#).

**Долгих Екатерина Алексеевна**, кандидат экономических наук, доцент, Государственный университет управления, Москва, Россия.

**Контактная информация:** e-mail: [ekaterina-d@inbox.ru](mailto:ekaterina-d@inbox.ru); ORCID ID: [0000-0003-2266-3326](#); РИНЦ SPIN-код: [6532-2299](#).

Статья поступила в редакцию 26.02.2024; принята в печать 26.04.2024.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

# STATISTICAL ANALYSIS OF DISTANCE EMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

**Leisan A. Davletshina**

*Institute for Demographic Research FCTAS RAS, Moscow, Russia*  
*State University of Management, Moscow, Russia*  
*E-mail: fille\_777@mail.ru*

**Ekaterina A. Dolgikh**

*State University of Management, Moscow, Russia*  
*E-mail: ekaterina-d@inbox.ru*

**For citation:** Davletshina, Leisan A. *Statistical Analysis of Distance Employment in the Russian Federation* / L. A. Davletshina, E. A. Dolgikh. *DEMIS. Demographic Research*. 2024. Vol. 4, No. 2. Pp. 74–87. DOI [10.19181/demis.2024.4.2.5](https://doi.org/10.19181/demis.2024.4.2.5).

**Abstract.** The article examines the features of distance employment in the Russian Federation and its regions. The information base was the results of the All-Russian Population Census of the 2021 stage and data from the Labor Force Survey conducted by the Federal State Statistics Service. The paper presents a quantitative characteristic of the phenomenon under consideration, the degree of its prevalence and homogeneity across the territory of Russia. Special attention is paid to the characteristics of the advantages and disadvantages of remote work. Based on the results of the All-Russian Population Census conducted in 2021, a comparative analysis of federal districts was performed by the proportion of remote workers in the number of employed people working outside their locality. The analysis of the structure of remote workers by federal districts, as well as by the territory where the work is located, is carried out. The grouping of the subjects of the country according to the share of remote workers in the territory of their subject in the total number of remote workers was carried out. The dynamics and structure of remote workers are analyzed based on the results of a Labor Force Survey conducted by the Federal State Statistics Service. Special attention is paid to the characteristics of remote workers on all days of the working week and only a few days.

**Keywords:** remote work, pandemic, labor force survey, population census, regions of Russia, differentiation of territories

## References

1. Malyshev, A. A. Evolution of Remote Work Practice in Russia and Abroad. *Bulletin of the Siberian Institute of Business and Information Technologies*. 2018. No. 3 (27). Pp. 33–40. (In Russ.).
2. Novikova, I. V. Global'naya strategiya rynka truda [Strategy of the global labor market]. In: *Regional'nyye problemy preobrazovaniya ekonomiki: integratsionnyye protsessy i mekhanizmy formirovaniya i sotsial'no-ekonomicheskaya politika regiona [Regional problems of economic transformation: integration processes and mechanisms of formation and socio-economic policy of the region]* : Proceedings of the IX International Scientific and Practical Conference, Makhachkala, 05–06 December 2018. Makhachkala : Dagestan Scientific Center of the RAS, 2018. Pp. 621–622. (In Russ.).
3. Salabutin, A. V. Legal Problems of Remote Employment Development. In: *Strategic Development of Innovative Potential of Industries, Complexes and Organizations* : Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference, Penza, October 27–28, 2020. Penza : Penza State Agrarian University, 2020. Pp. 93–96. (In Russ.).
4. Kamarova, T. A. Rasprostraneniye, dostoinstva primeneniya i perspektivy razvitiya distantsionnoy zanyatosti [Distribution, advantages of application and prospects for the development of distance employment]. In: *Chelovecheskiy i proizvodstvennyy potentsial rossiyskoy ekonomiki pered global'nymi i lokal'nymi vyzovami [The human and industrial potential of the Russian economy in front of global and local challenges]* : Proceedings of the II All-Russian Scientific and Practical Conference, Saratov, November 30, 2018. Saratov : Publishing House KUBiK, 2019. Pp. 157–162. (In Russ.).
5. Kashenov, A. V. Tsifrovizatsiya i novyye biznes-tekhnologii kak faktory truda i zanyatosti naseleniya [Digitalization and New Business Technologies as Factors of Labor and Employment of the Population]. *Modern Science*. 2020. No. 8–1. Pp. 71–76. (In Russ.).
6. Gubina, Yu. Yu. Udalennaya rabota kak odna iz sovremennykh form zanyatosti i perspektivy yeyo

razvitiya v Rossiyskoy Federatsii [Remote work as one of the modern forms of employment and prospects for its development in the Russian Federation] In: *Sotsial'no-ekonomicheskiye problemy i perspektivy razvitiya trudovykh otnosheniy v innovatsionnoy ekonomike [Socio-economic problems and prospects for the development of labor relations in the innovative economy]* : Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Omsk, April 19, 2019. Omsk : Omsk State Technical University, 2019. Pp. 30–34. (In Russ.).

7. Voloshina, I. A. Aktual'nyye voprosy distantsionnoy raboty [Current issues of remote work] / I. A. Voloshina, I. I. Bargoyakova, T. R. Novikova. *Topical Issues of the Modern Economy*. 2021. No. 2. Pp. 72–88. DOI [10.34755/IROK.2021.48.13.010](https://doi.org/10.34755/IROK.2021.48.13.010). (In Russ.).

8. Loginov, D. M. Remote Employment in the Corona-Crisis Period: The Extent of Spread and Effectiveness of Introduction / D. M. Loginov, M. V. Lopatina. *Population*. 2021. Vol. 24, No. 4. Pp. 107–121. DOI [10.19181/population.2021.24.4.9](https://doi.org/10.19181/population.2021.24.4.9). (In Russ.).

9. Tonkikh, N. V. Methodological Aspects Studies of the Remote Forms Effect of Women's Employment on the Parenthood Institution. *E-FORUM*. 2018. No. 1 (2). P. 3. (In Russ.).

10. Kamarova, T. A. Sustainable Development of Modern Non-Standard Forms of Employment. In: *Sovremennyye issledovaniya problem upravleniya kadrovymi resursami [Modern research on human resources management problems]* : Proceedings of the III International Scientific and practical conference: in 3 vols., Moscow, April 11–12, 2018. Moscow: Format Printing House, 2018. Vol. 3. Pp. 118–124. (In Russ.).

11. Baskakova, M. E. Work-Family Balance: New Opportunities under Digital Economy / M. E. Baskakova, I. V. Soboleva. *Population*. 2018. Vol. 21, No. 3. Pp. 122–135. DOI [10.26653/1561-7785-2018-21-3-09](https://doi.org/10.26653/1561-7785-2018-21-3-09). (In Russ.).

12. Tonkikh, N. V. Relevance of Remote Formats of Professional Development for Women Raising Children Aged up to Three Years / N. V. Tonkikh, D. A. Semerikova. *Bulletin of Omsk University. Series: Economics*. 2019. Vol. 17, No. 3. Pp. 111–124. DOI [10.25513/1812-3988.2019.17\(3\).111-124](https://doi.org/10.25513/1812-3988.2019.17(3).111-124). (In Russ.).

13. Ikizli, S. A. Rynok distantsionnoy raboty: preimushchestva i nedostatki udalennoy raboty [The market of remote work: advantages and disadvantages of remote work] / S. A. Ikizli, M. Yu. Smolyaninov, E. A. Zabavina, Yu. N. Kashina. In : *Innovatsionnyye tekhnologii upravleniya [Innovative management technologies]* : Proceedings of the VI All-Russian Scientific and practical conference, Nizhny Novgorod, December 04, 2019. Nizhny Novgorod : Nizhny Novgorod State Pedagogical University named after Kozma Minin, 2020. Pp. 18–20. (In Russ.).

14. Popova, O. V. Consequences of Distant Employment Scale Expansion for the Northern Region (on the example of the Republic of Sakha). *Theory and Practice of Social Development*. 2021. No. 8 (162). Pp. 61–65. DOI [10.24158/tipor.2021.8.9](https://doi.org/10.24158/tipor.2021.8.9). (In Russ.).

15. Dash, B. Remote Work and Innovation During this COVID-19 Pandemic: An Employers' Challenge. *International Journal of Computer Science and Information Technology*. Vol. 14, No. 2. 2022. P. 13–18. DOI [10.5121/ijcsit.2022.14202](https://doi.org/10.5121/ijcsit.2022.14202).

16. Naumowicz, K. The Impact of Remote Work Regulations During COVID-19 Pandemic on Work-life Balance in Poland. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*. 2022. Vol. 22, No. 1. P. 23–30. DOI [10.33226/0032-6186.2022.1.3](https://doi.org/10.33226/0032-6186.2022.1.3).

#### Bio notes:

**Leisan A. Davletshina**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Researcher, Institute for Demographic Research FCTAS RAS; Associate Professor, State University of Management, Moscow, Russia.

**Contact information** e-mail: [file\\_777@mail.ru](mailto:file_777@mail.ru); ORCID ID: [0000-0002-1497-1751](https://orcid.org/0000-0002-1497-1751); RSCI SPIN-code: [1246-3360](https://www.rsci.ru/spin/1246-3360); Web of Science Researcher ID: [AAF-1194-2021](https://orcid.org/AAF-1194-2021).

**Ekaterina A. Dolgikh**, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, State University of Management, Moscow, Russia.

**Contact information:** e-mail: [ekaterina-d@inbox.ru](mailto:ekaterina-d@inbox.ru); ORCID ID: [0000-0003-2266-3326](https://orcid.org/0000-0003-2266-3326); RSCI SPIN-code: [6532-2299](https://www.rsci.ru/spin/6532-2299).

Received on 26.02.2024; accepted for publication on 26.04.2024.

The authors have read and approved the final manuscript.