

ОТРАСЛЕВАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

М. В. Луданик¹

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

Е. И. Решетова²

МГУ имени М. В. Ломоносова (Москва, Россия)

УДК: 339.13.012

УДАЛЕННАЯ РАБОТА КАК ВОЗМОЖНОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕРАВНОМЕРНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЛОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В данной статье поднимается вопрос феномена удаленной работы и ее возможности вовлечь большое количество людей в трудовые отношения и занятость. Авторами очерчивается проблемное поле формирования эффектов, оказываемых удаленной работой на социально-трудовые и демографические аспекты. С этой целью охарактеризованы основные показатели российского рынка труда и его неформального сектора, неравномерность плотности населения в регионах России, изменение которой может происходить в том числе под прямым воздействием дистанционной занятости лиц, не мигрирующих для поиска работы. Проводится анализ готовности субъектов рынка труда к данному виду занятости. И тем самым предлагаются методологические подходы к разработке политики занятости национального и регионального уровней, учитывающей экспансию и возможности дистанционной занятости.

Ключевые слова: плотность населения, трудовая миграция, удаленная работа, гибкая занятость.

Цитировать статью: Луданик, М. В., & Решетова, Е. И. (2021). Удаленная работа как возможность формирования занятости в условиях неравномерного распределения плотности населения. *Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика*, 21(1), 148–167. <https://doi.org/10.38050/01300105202119>

¹ Луданик Марина Валерьевна — к.э.н., доцент экономического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова; e-mail: mv.ludanik@gmail.com, ORCID: 0000-0002-4735-2391.

² Решетова Елена Игоревна — аспирант, экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова; e-mail: elenresh@yandex.ru, ORCID: 0000-0003-2453-9871.

M. V. Ludanik

Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

E. I. Reshetova

Lomonosov Moscow State University (Moscow, Russia)

JEL: D42, K21, L12, L41

REMOTE WORK AS A POSSIBILITY OF EMPLOYMENT FORMATION IN CONDITIONS OF UNEQUAL DISTRIBUTION OF THE POPULATION DENSITY

In this article highlights the question of the phenomenon of remote work and its ability to involve a large number of people in labor relations and employment. The authors outline the problematic field of the formation of the effects of remote work on social, labor and demographic aspects. For this purpose, were characterized the main indicators of the Russian labor market and its informal sector, the unevenness of the population density in the regions of Russia, which can change, including under the direct influence of distance employment of people who do not migrate for job search. Analyzed the readiness of labor market subjects for this type of employment. And by this, are offered methodological approaches to the development of employment policy at the national and regional levels, taking into account the expansion and opportunities of remote employment.

Keywords: population density, labor migration, remote work, flexible employment.

To cite this document: Ludanik, M. V., & Reshetova, E. I. (2021). Remote work as a possibility of employment formation in conditions of unequal distribution of the population density. *Moscow University Economic Bulletin*, 21(1), 148–167. <https://doi.org/10.38050/01300105202119>

Введение

Удаленная работа заняла прочные позиции среди других видов занятости, став полноправным средством к существованию миллионов людей. В научной среде концепция удаленной работы начала обсуждаться с 1972 г. (родоначальник: Jack M. Nilles). Ее первоначальный смысл заключался в привлечении сельского населения на рынок труда и организации рабочих мест в отдаленных регионах с низкой плотностью населения, суровыми климатическими условиями и технологическими возможностями для реализации трудовой деятельности в условиях дистанционной занятости. К 2002 г. в ряде стран (таких как США, Финляндия, Швеция и др.) процент удаленных работников превысил 15% от общей рабочей силы страны, что указывало на то, что в мире уже тогда насчитывались миллионы дистанционно занятых людей (SIBIS, 2002). В 2003 г., по оценочным данным, в России дистанционно были заняты примерно 2,6 млн человек. Это составило 1,7% от всего населения страны (или 3,8% от численности рабочей силы) (Либо, Фей, 2001; Чернов, 2003).

В российском законодательстве и научных исследованиях термин «удаленная работа» тождествен понятию — «дистанционная занятость» и определяется как взаимодействие работника и работодателя на рынке труда в сфере киберпространства с использованием компьютеров и различных средств телекоммуникации вне связи с территориальным закреплением рабочих мест (Колосова, Василюк, Луданик, 2006). ИКТ и персональные компьютеры все больше используются как в домохозяйствах, так и на предприятиях, так же активно развиваются интернет и передача данных, что, безусловно, отражается на формате взаимодействия между производителями и потребителями товаров и услуг — мера их дистанционности возрастает (Колосова, Дегтярев, 2017).

Исследователи, характеризуя удаленную работу, выделяют взаимосвязанные проблемные и положительные ее стороны. Так, к примеру, большие затраты на оборудование, программное обеспечение, безопасность и обучение персонала, которые несут компании при переходе на дистанционную занятость, в долгосрочном периоде способствуют развитию этого типа занятости и выработке соответствующих знаний и навыков у удаленных работников (Колосова, Разумова, Луданик, 2008). Технологические особенности компаний определяют меру возможности перевода сотрудников на дистанционную занятость. Но в последний год стало очевидно, что они могут частично внедрить элементы данного вида работы, например, использовать видеоконференции вместо очных собраний, неполный рабочий день, определенное число дней работы вне офиса.

В современном мире результат выполненных заданий играет первостепенную роль для руководителей и их меньше беспокоят обстоятельства работы. Именно поэтому в науке, нормативах МОТ и практике сформировалась и активно реализуется концепция гибкости занятости, родоначальником которой признан Майкл Армстронг (Армстронг, 2002). Гибкая занятость подразумевает рабочий график, при котором сотрудник имеет возможность выбирать, когда начать и закончить работу, делить обязанности с другими сотрудниками или работать меньшее время. Таким образом, удаленная работа, по существу, — это форма проявления гибкости работы, но ее фундаментальная особенность в том, что она дает возможность определять работнику и работодателю географию рабочего места. Те компании, которые это признают и внедряют в своей практике гибкую дистанционную занятость, получают конкурентное преимущество в доступе к мировому фонду талантов (Future Workplace, 2017).

2020 г. стал переломным этапом в развитии дистанционной работы потому, что никогда прежде не происходило столь стремительного и масштабного перехода на этот вид занятости. Во время пандемии коронавируса многие сферы жизни перешли в дистанционный формат, теперь не только работа, но и обучение, и досуг стали удаленными, и уже никого не удивляет домашнее обучение ребенка или виртуальный поход в музей.

Широкое распространение удаленной работы в России усиливает возможность трудоустройства работников независимо от региона их проживания, что увеличивает положительные эффекты для субъектов трудовых отношений. Учитывая большую территорию Российской Федерации, транспортный вопрос всегда играл большую роль в экономическом развитии регионов и доступности рабочих мест для населения. В современных условиях удаленная работа позволяет решать эту проблему, открывая новые возможности развития занятости в труднодоступных населенных пунктах с низкой плотностью населения. С другой стороны, слишком большая плотность населения создает увеличенный спрос региона на ресурсы и ведет к росту стоимости недвижимости, формирует дискомфортные условия проживания. В таких условиях работнику будет выгодно выполнять трудовой процесс из региона с меньшей плотностью населения, что поможет ему снизить издержки, связанные с жизнью в большом городе. Этот аспект эффектов дистанционной занятости, как показал анализ научных работ, находится пока вне поля зрения исследователей.

В контексте поставленной цели важно отметить, что развернутая система представлений о проблеме взаимосвязи географии занятости и плотности населения была сформирована целой плеядой отечественных и зарубежных исследователей в рамках науки экономическая география. Вопросы развития регионов в этом контексте рассматриваются в работах: Ф. Шеффер (Schaefer), П. Кругмана (Krugman), Д. Берковиц (Berkowitz), Т. Херцфельда (Herzfeld), Ю. Г. Саушкина, М. М. Голубчик, Э. Л. Файбусовича, Н. Н. Логиновой, В. П. Ковшова, А. Ю. Скопина, В. Г. Глушковой, А. А. Винокурова, Б. Л. Лавровского, Е. А. Шильцина и др. Заметим, что пока без позиционирования проблематики дистанционной занятости. К факторам пространственной концентрации и межрегиональных различий в России относят плотность населения, размер и доступность рынков, степень диверсификации и отраслевую структуру экономики (Коломак, 2013). В свою очередь, плотность населения влияет на экономическую активность и связана с занятостью.

Из-за демографических провалов и нехватки трудоспособного населения в некоторых населенных пунктах регионов России не всегда существует возможность найти специалистов нужного уровня по месту нахождения работодателя. И в таком случае удаленная работа значительно расширяет горизонты выбора сотрудников для компании, и в то же время сотрудник может рассматривать большее количество вакансий и по мере своих возможностей работать у нескольких работодателей.

В целях разработки проблемы взаимосвязи плотности населения, ее основных факторов — миграции, заработной платы, и дистанционной занятости, по нашему мнению, необходимо рассмотреть:

- современные реалии рынка труда РФ с позиции факторов плотности населения как ориентиров для оценки параметров дистанционной занятости, которые могут изменить плотность насе-

ния в регионах за счет людей, не мигрирующих в крупные города для поиска работы, и за счет тех, кто вернулся в родной регион и работает на расстоянии;

- состояние готовности к удаленной работе работников и работодателей в России с целью выявления векторов возможного влияния дистанционной занятости на решение социально-трудовых проблем в целом и в контексте поставленной выше задачи, как прямого действия, к примеру, в связке дистанционной занятости с миграцией и плотностью населения, так и косвенного, а именно в связке с заработной платой дистанционных работников и плотностью населения.

Важно отметить здесь, что особую значимость имеет анализ заработных плат удаленных работников, но ее уровень статистикой пока не учитывается. Это предопределяет необходимость и направления дальнейшего исследования проблем использования и регулирования дистанционной занятости в сфере труда России, которые дают возможность сформировать методологические основы современной политики занятости с учетом экспансии удаленной работы.

Таким образом, взаимосвязь дистанционной занятости и плотности населения является новой темой для исследований. В то же время широкое распространение этого вида работы, на наш взгляд, может иметь благоприятный эффект в решении региональных социально-экономических проблем.

Возможности реализации удаленной работы с учетом региональных особенностей рынка труда России

Логика нашего анализа построена на изучении основных показателей рынка труда в динамике с выделением неформального сектора, в котором первоначально зарождался такой вид занятости, как дистанционная работа, так как в большинстве случаев ее легитимность отсутствовала, поскольку не оформлялась трудовыми и/или другими договорами. В связи с тем, что лишь с 2013 г. в российском законодательстве были очерчены правовые рамки данного вида занятости, до этого она была не легализована и «принадлежала» неформальному сектору российского рынка труда. Ниже мы приводим статистические показатели современного состояния рынка труда и неформальной занятости.

Численность рабочей силы в возрасте 15 лет и старше за II квартал 2020 г. составила 74,6 млн человек, или 51,0% общей численности населения страны, в их числе 70,1 млн человек, или 94,0% общей численности рабочей силы, были заняты и 4,5 млн человек (6,0%) не имели занятия, но активно его искали (в соответствии с методологией МОТ они классифицируются как безработные) (Статистическое обозрение, 2020).

Данные о занятых и безработных в разрезе округов России на март-май 2020 г. свидетельствуют о том, что в Центральном федеральном округе наблюдается самый низкий уровень безработицы (3,5%), в то же время в Северо-Западном федеральном округе уровень безработицы составляет 4,3%, в Приволжском федеральном округе 5%, в Уральском федеральном округе 5,5%, в Южном федеральном округе 6,1%, в Дальневосточном федеральном округе 6,5%, в Сибирском федеральном округе 7,2%, самый высокий уровень безработицы в Российской Федерации зафиксирован в Северо-Кавказском федеральном округе (13,1%).

На российском рынке труда присутствует неформальная занятость, т.е. без официального оформления трудовых отношений, в следующих масштабах (см. рис. 1).

В 2001 г. доля неформального сектора в общей занятости составляла 14,1% (14,2% среди мужчин и 14,0% среди женщин), в 2018 г. этот показатель увеличился до 20,1% (21,7% среди мужчин и 18,4% среди женщин).

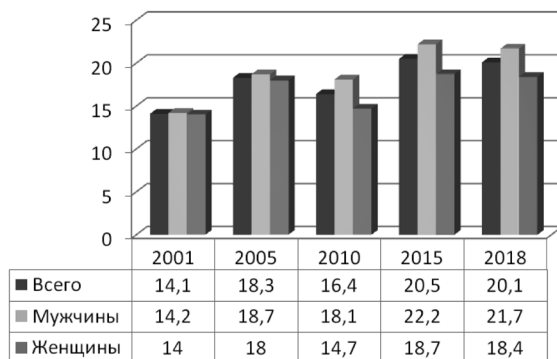


Рис. 1. Доля неформального сектора в общей занятости (в %)

Источник: (Росстат. Индикаторы..., 2019).

Рост неформальной занятости, очевидно, отражает и рост дистанционной занятости. Так, согласно данным Агентства стратегических инициатив, в России в 2011 г. число участников отношений в сфере дистанционной занятости составляло от 3 до 5 млн человек (Русинов, 2011). А по прогнозным данным исследования «Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020» компании J'son & Partners Management Consultancy, «...уже к 2020 г. не менее 20% рабочих мест в стране будут полностью виртуализованы, а физической базой для них станут персональные мобильные устройства и подключенные по технологии «нулевой клиент» стационарные средства отображения (мониторы, телевизоры)...» (Перспективы, 2015).

В России в условиях соблюдения социальной дистанции в период пандемии, когда любые личные контакты могут быть опасны для здоровья, дистанционная занятость получила широкое распространение и поддержку властей. Так, к примеру, с 5 октября 2020 г. в Москве работодатели были обязаны перевести не менее 30% работников на дистанционную занятость, прежде всего это относилось к офисным работникам (Московская городская Дума, 2020). Таким образом, пространство дистанционной занятости в России существенно расширилось за последний период, но ее правовые рамки были скорректированы только к концу 2020 г. и вступили в силу с 01.01.2021 (ФЗ № 407 от 08.12.2020).

В контексте взаимосвязи дистанционной занятости и плотности населения важно отметить, что факторами изменения плотности в стране принято считать: размер территории, численность населения, миграцию, заработную плату и др. В связи с этим в данной части анализа рассматривается их возможная взаимосвязь по влиянию распространения удаленной работы (с учетом ее особенностей и по перемещению, и по условиям труда и т.д.).

Численность постоянного населения Российской Федерации на 1 июля 2020 г. составила 146,5 млн человек. За I полугодие 2020 г. число жителей России сократилось на 217,4 тыс. человек, или на 0,15% (в соответствующий период 2019 г. численность населения уменьшилась на 64,8 тыс. человек, или на 0,04%) (Статистическое обозрение, 2020).

Сравнение численности населения по округам России в 2019 и 2020 гг. представлено в табл. 1.

Таблица 1

**Сравнение численности населения по округам России
в 2019 и 2020 гг., человек**

Субъект России	на 1 января 2020	на 1 января 2019	Изменения
Российская Федерация	146 748 590	146 780 720	–32 130
Центральный федеральный округ	39 433 556	39 378 059	55 497
Приволжский федеральный округ	29 287 683	29 397 213	–109 530
Сибирский федеральный округ	17 118 387	17 173 335	–54 948
Южный федеральный округ	16 466 084	16 454 550	11 534
Северо-Западный федеральный округ	13 981 992	13 972 070	9 922
Уральский федеральный округ	12 360 752	12 350 122	10 630
Северо-Кавказский федеральный округ	9 930 933	9 866 748	64 185
Дальневосточный федеральный округ	8 169 203	8 188 623	–19 420

Источник: (Федеральная служба..., 2020).

Данные показывают, что существенный прирост населения в 2020 г. наблюдается в трех округах: Северо-Кавказском федеральном округе 64 185

человек, Центральном федеральном округе 55 497 человек, Южном федеральном округе 11 534 человека. Снижение численности населения в 2020 году, по сравнению с 2019 г., произошло в Приволжском федеральном округе (–109 530 человек), в Сибирском федеральном округе (–54 948 человек), в Дальневосточном федеральном округе (–19 420 человек), что не могло не сказаться на плотности населения.

Плотность населения территории выражается числом постоянных жителей, приходящихся на единицу площади (обычно на 1 км²) территории (Берлянт, 2002). Сравнительные данные по плотности населения по субъектам Российской Федерации (человек на 1 км²) отражены на рис. 2.

Как видно из диаграммы на рис. 2, в регионах, где высок прирост общей численности населения, соответственно и высокий показатель плотности населения. Это в федеральных округах: Центральном, Северо-Кавказском и Южном. Также необходимо отметить, что большинство регионов России показывают рост плотности населения и только Приволжский федеральный округ демонстрирует снижение этого показателя из-за снижения численности населения в этом регионе.



Рис. 2. Плотность населения по субъектам Российской Федерации

Источник: составлено авторами на основе (Социально-демографический портрет..., 2020; Федеральная служба..., 2020; Численность населения..., 2020).

Неравномерная плотность населения характеризует дифференциацию между регионами России. Данный показатель имеет важное значение для оценки рабочих мест и наличия трудовых ресурсов в регионах.

«Очное» перемещение рабочей силы по территории России, или внутренняя миграция населения, влияет на его плотность и тесно взаимо-

связана с региональной дифференциацией заработной платы. Виртуальное перемещение, или дистанционная миграция посредством удаленной работы, на наш взгляд, позволит сдерживать потоки «очной» внутренней миграции, тем самым сохраняя показатель плотности населения в регионах.

В современном контексте о миграции последнего периода можно сказать следующее. Тенденция сокращения показателей миграции в настоящий период объясняется эпидемиологической обстановкой как в мире, так и в России. За январь–октябрь 2020 г. число мигрантов, переселившихся в пределах России, сократилось на 504,7 тыс. человек, или на 14,8% по сравнению с предыдущим, 2019 г. Миграционный прирост населения России сократился на 136,6 тыс. человек, или на 61,3%, что произошло в результате уменьшения числа прибывших в Российскую Федерацию и увеличения числа выбывших за ее пределы (Федеральная служба государственной статистики, 2020). Поэтому в дальнейшем при стабилизации ситуации в анализе миграционных потоков последующих периодов важно и нужно будет учитывать возможность влияние создания дистанционных рабочих мест в качестве объясняющих факторов.

Как уже отмечалось ранее, важным фактором изменения плотности населения является дифференциация уровня заработной платы в регионах России. Данные по среднемесячной номинальной начисленной заработной плате работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации в январе 2019 г. отражены на рис. 3.

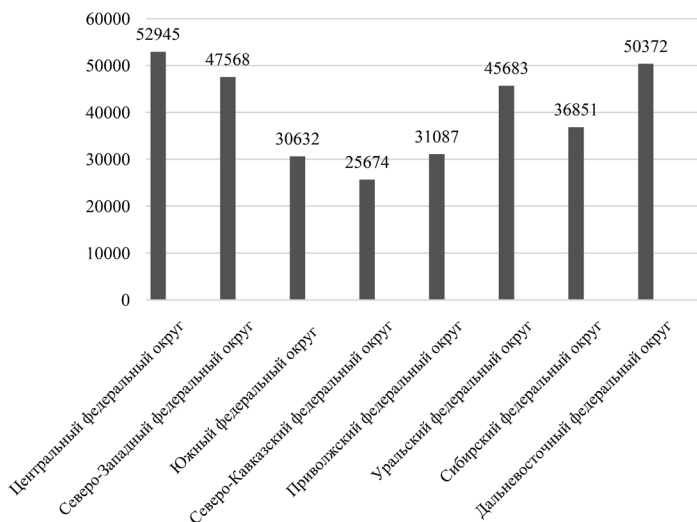


Рис. 3. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации в январе 2019 г., руб.

Источник: (Федеральная служба..., 2019).

Самый высокий показатель среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации в январе 2019 г. зафиксирован в Центральном федеральном округе (52 945 руб.), в Москве данный показатель составляет 79 680 руб. С небольшой разницей, далее следует Дальневосточный федеральный округ (50 372 руб.), а самый низкий показатель отмечается в Северо-Кавказском федеральном округе, где составляет 25 674 руб.

Данные показывают следующие тенденции: самая высокая заработная плата там, где высокая плотность населения, как, к примеру, в ЦФО. Тогда как в ДВФО при высоких заработных платах наблюдается низкая плотность населения. При помощи высоких заработных плат, как давно известно, можно либо привлекать в регион большие потоки людей, либо, наоборот, удерживать, чтобы не уезжали и оставались в регионах с низкой плотностью населения.

Дистанционная занятость тоже может удерживать людей в регионах либо сглаживать противоречия между заработной платой и миграцией. Так, принимая во внимание существенную разницу в уровне заработной платы по субъектам Российской Федерации и дифференциацию уровня их экономического развития, использование организациями дистанционной занятости для найма сотрудников из отдаленных регионов способно снизить уровень внутренней миграции и повысить благосостояние населения в субъектах Российской Федерации с низким уровнем заработной платы.

Таким образом, развитие удаленной работы, на наш взгляд, может способствовать сохранению и/или увеличению плотности населения в регионах, снижению региональных и межрегиональных миграционных потоков при увеличении виртуальных. Углубленная оценка этих возможностей может быть получена в сочетании с исследованием готовности субъектов рынка труда к переходу на дистанционные социально-трудовые отношения.

Готовность к удаленной работе работников и работодателей в России

Удаленная работа позволяет работодателям находить лучших сотрудников, не ограничиваясь географическим фактором. Использование данного вида занятости помогает экономическому росту удаленных регионов, а предприятиям быть более гибкими в работе и повышать эффективность. Снижение транспортной загруженности и вредных выбросов благотворно отражается на экологии. Удаленная работа дает возможность трудоустройства для пожилых людей, инвалидов и родителей, которым нужно ухаживать за маленькими детьми. Преимущества удаленной работы отмечены на рис. 4.

Среди причин для использования удаленной работы могут быть как пожелания самого сотрудника иметь более гибкие условия работы, так и различные цели работодателей. Причины, по которым организации предлагают своим сотрудникам удаленную работу, были выявлены в ряде исследований, одно из них Workplace Flexibility in the 21 Century, в котором они были проранжированы как со стороны работника, так и со стороны работодателя (SHRM, 2009).

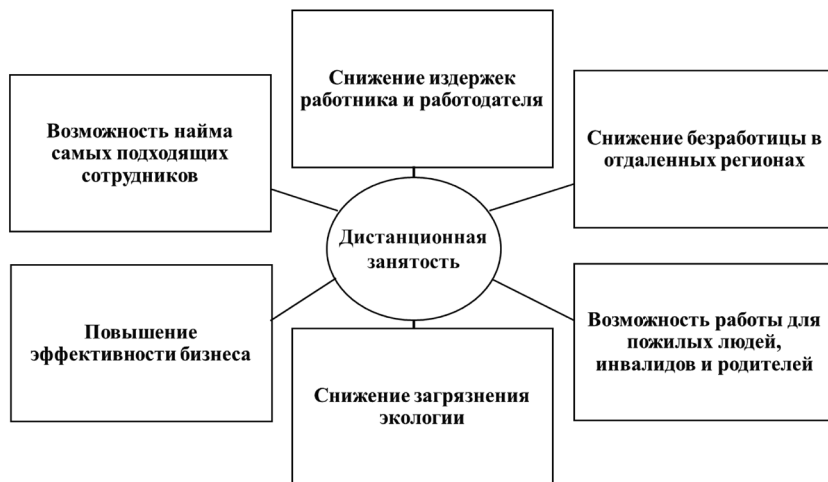


Рис. 4. Преимущества удаленной работы
Источник: разработано авторами.

Как отмечают авторы этого исследования, самой популярной причиной перехода организаций на удаленную работу является удовлетворение работодателем просьб сотрудников (68%), затем принятие во внимание трудностей сотрудника с совмещением работы и выполнения личных обязанностей (55%), а также желание самого работодателя быть привлекательным (50%). В настоящее время, как показано выше, переход на дистанционную работу спровоцирован эпидемиологической ситуацией, и работники, и работодатели вынуждены были прибегнуть к изменению существенных условий труда. Опросы, которые проводит Минтруд РФ с марта 2020 г., свидетельствуют о том, что работа в удаленном режиме для работников положительно сказывается на том, что ими не тратится время на дорогу (35,17%), можно выбирать, где и откуда работать (17,03%), легче спланировать рабочий день (14,96%), не надо участвовать в офисной жизни и сплетнях (8,29%) и пр. (Оперативный мониторинг занятости, 2020).

Отличительной чертой гибкой занятости является тот факт, что многие сотрудники организаций привлекают для выполнения работы не только

инструменты и технологии, которые предоставляет работодатель. Использование работниками личной техники помогает компаниям сокращать издержки на закупку оборудования. Современная глобальная тенденция BYOD Bring Your Own Device (англ. «принеси свое устройство») — это распространение личных мобильных устройств в бизнес-среде (tadviser.ru, 2015). Широкое распространение мобильных устройств способствует тому, что с работником можно «выйти на связь» в любое удобное время и в любом месте. Таким образом, работник становится более мобильным/доступным для получения/передачи информации при выполнении своих трудовых функций.

Для оценки готовности российских работников и работодателей к переходу на удаленную работу мы провели собственное исследование в июне 2019 г. По данным сервиса «подбор слов» от компании «Яндекс», нами было проанализированы поисковые запросы «удаленная работа» (со стороны предложения труда), которые на этот период составили 185 631 (или 0,364% от общего числа поисковых запросов — 50 962 847). И запросы в поисковой системе компании «Яндекс» «удаленная работа вакансии», т.е. со стороны спроса на труд, составили 49 182 (или 1,036% от общего числа поисковых запросов «работа», количество которых составило 4 749 069). Полученные данные свидетельствуют о том, что в целом по России на период июнь 2019 г. поисковых запросов, связанных с дистанционной занятостью, значительно меньше, чем поисковых запросов, связанных с обычным видом занятости.

Также нам удалось за этот период структурировать показатель количества поисковых запросов «удаленная работа» в разрезе городов. Города России с наибольшим количеством поисковых запросов «удаленная работа» представлены в табл. 2. Развитие регионов России неразрывно связано с использованием информационных технологий, с их помощью выполняются рабочие задачи, осуществляются коммуникации, реализуются государственные и прочие услуги. Число пользователей информационно-телекоммуникационных сетей и электронных сервисов в России увеличивается год от года, что создает благоприятные условия для развития удаленной работы (см. примечание в сноске к табл. 2).

Из табл. 2 следует, что среди 10 городов, вошедших в рейтинг, Москва и Санкт-Петербург занимают соответственно первую и вторую позиции, на третьем месте — Екатеринбург. Остальные города по количеству поисковых запросов «удаленная работа» существенно ниже, но их следует отнести к тем городам, где есть востребованность в удаленной работе.

Также следует отметить, что в российских городах, где высока потребность в удаленной работе со стороны предложения труда, наличествует очень высокий показатель доступа к сети Интернет в регионе, где расположен этот город. Что лишний раз доказывает более широкие возможности применения дистанционной занятости при наличии развернутых

ИКТ в соответствующих регионах России как первопричины ее формирования. Показатель плотности по регионам в настоящий момент самый высокий в Центральном федеральном округе (на 2020 г. составил 60,6 человека на 1 км²), и он имел тенденцию увеличения по сравнению с 2002 и 2010 гг. (см. рис. 2).

Таблица 2

**Показатели доступа к сети Интернет в домашних хозяйствах
в разрезе отдельных регионов России¹ и рейтинг городов России
с наибольшим количеством поисковых запросов «удаленная работа»**

Город	Количество поисковых запросов «удаленная работа» на период июнь 2019 г.*	Рейтинг по кол-ву поисковых запросов «удаленная работа» на период июнь 2019 г.
<i>Центральный федеральный округ</i> (78,7% — показатель доступа к сети Интернет (в процентах от общего числа домашних хозяйств), 2019 г.)**		
Москва (86,9%)**	30 806	1
Воронеж	2020	10
<i>Северо-Западный федеральный округ</i> (78,9% — показатель доступа к сети Интернет (в процентах от общего числа домашних хозяйств), 2019 г.)**		
Санкт-Петербург (85,3%)**	11 678	2
Нижний Новгород	3987	4
<i>Южный федеральный округ</i> (78,5 % — показатель доступа к сети Интернет (в процентах от общего числа домашних хозяйств), 2019 г.)**		
Краснодар	3751	6
Ростов-на-Дону	3145	7

¹ Примечание: по России в целом показатель доступа к сети Интернет в 2019 г. составил 76,9%, отмечается его рост на 5% по сравнению с 2015 г. Относительно стран — членов Европейского союза Россия занимает 2-е место в числе стран, у которых доступ к сети Интернет колеблется в диапазоне 75–77%, среди них Болгария (75%) и Греция (79%). На первом месте — Нидерланды (98%) среди стран — членов Европейского союза, где этот показатель колеблется в пределах 95–98% в 2019 г. (см. ниже расшифровку источников: ***).

Расшифровка источников:

* Яндекс подбор слов по «удаленной работе» на период — июнь 2019. [https://wordstat.yandex.ru](https://wordstat.yandex.ru;);

** табл. 1.1.10. Домашние хозяйства, имеющие доступ к сети Интернет, в субъектах Российской Федерации (в процентах от общего числа домашних хозяйств). 2015–2019 гг. (Информационное общество..., 2020);

*** табл. 1.1.13. Домашние хозяйства, имеющие доступ к сети Интернет, в России и странах — членах Европейского союза. 2015–2019 гг. (Информационное общество..., 2020).

Город	Количество поисковых запросов «удаленная работа» на период июнь 2019 г.*	Рейтинг по кол-ву поисковых запросов «удаленная работа» на период июнь 2019 г.
<i>Уральский федеральный округ</i> (76,6% — показатель доступа к сети Интернет (в процентах от общего числа домашних хозяйств), 2019 г.)**		
Екатеринбург	5038	3
<i>Приволжский федеральный округ</i> (74,5% — показатель доступа к сети Интернет (в процентах от общего числа домашних хозяйств), 2019 г.)**		
Самара	3038	8
Саратов	2094	9
<i>Сибирский федеральный округ</i> (74,3 % — показатель доступа к сети Интернет (в процентах от общего числа домашних хозяйств), 2019 г.)**		
Новосибирск	3777	5

Источник: составлено на основе (Яндекс подбор..., 2019; Информационное общество..., 2020).

Среди городов этого округа по рейтингу количество поисковых запросов от работников на «удаленную работу» Москва занимает первое место (на период июнь 2019 г.), а Воронеж — последнее. Разница в рейтинге этих городов может быть объяснена численностью постоянного населения в них, плотностью населения, внутренней миграцией, дифференциацией заработных плат, наличием и развитием ИКТ, наличием дистанционных рабочих мест и пр., которые влияют на решение их жителей о переходе на дистанционную занятость, оставаясь в своем регионе. Так, годовой миграционный прирост в 2019 г. в Москве (47 584 чел.) один из самых высоких как в стране, так и в округе; и он может быть сравним с аналогичным показателем по всему Северо-Западному федеральному округу (49 465 чел.) (Федеральная служба государственной статистики, 2020).

Кроме «Яндекса» нами были проанализированы другие компании, которые фиксируют предложения вакансий с возможностью удаленной работы. Следует отметить, что большинство сайтов по поиску работы предлагают выбор вакансий с возможностью удаленной работы (см. рис. 5).

Всего на сайтах поиска работы было найдено 6956 вакансий с возможностью удаленной работы в июне 2019 г., в то время как число поисковых запросов на данный тип работы составляет 185 631, что указывает на то, что количество имеющихся вакансий с дистанционной занятостью ниже более чем в 25 раз претендующих на данные вакансии.

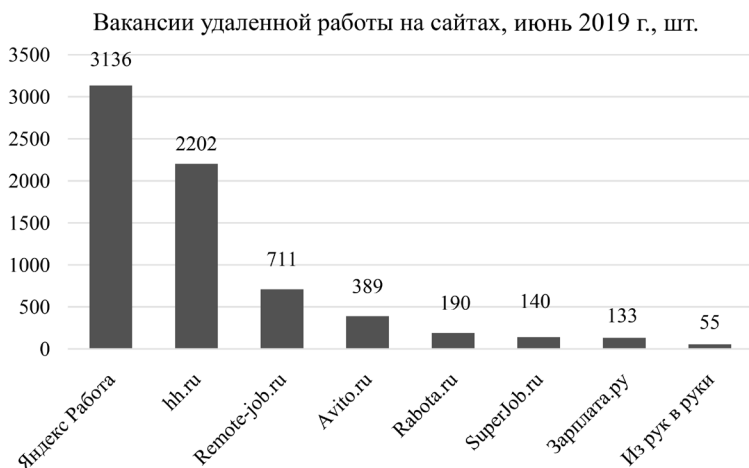


Рис. 5. Количество вакансий удаленной работы на сайтах поиска работы, июнь 2019 г.

Источник: результаты исследования авторов на основе данных (Яндекс работа; Hh.ru; Remote-job.ru; Avito.ru; Rabota.ru; SuperJob.ru; Зарплата.ру; Из рук в руки).

Как мы видим, в 2019 г. наблюдалось недостаточное количество рабочих мест с возможностью удаленной работы в России, которые могут предложить работодатели. Очевидно, что 2020 г. внес в это соотношение серьезные изменения. Это еще предстоит оценить и исследовать.

В России формируются альтернативные возможности по организации дистанционных рабочих мест потенциальными работниками. Так, к примеру, постепенно распространяется формат коворкинга (coworking), где люди разных профессий работают на одной территории, арендуя рабочий стол, переговорную комнату или офис. Данный формат создан для тех, кому не подходят шумные офисы и работа у себя дома, коворкинги позволяют знакомиться со специалистами из различных областей и взаимодействовать между собой, помимо этого происходит обмен опытом и новыми идеями, который положительно влияет на развитие творческого потенциала работника. Самое большое количество коворкингов наблюдается в Москве (274), Санкт-Петербурге (73), Краснодарском крае (30), Свердловской области (24), Самарской области (20), Новосибирской области (20), что отражает интерес к новым тенденциям в организации труда (Kovorkingi.ru, 2019). И если говорить о показателе плотности населения, то из перечисленных городов Москва принадлежит к округу, где этот показатель самый высокий. Центральный федеральный округ имеет плотность более чем в 7 раз выше аналогичного показателя по всей Российской Федерации. Заинтересованность в создании оборудованных

помещений для дистанционной работы растет там, где есть повышенный интерес со стороны как работников, так и работодателей в применении данного вида занятости, в их количественных и качественных составляющих, дающих возможность реализации гибкой удаленной работы.

Таким образом, для расширения удаленной работы в России необходимо объединение усилий основных субъектов рынка труда, как самого работника, так и работодателей, и государства. Инициатива со стороны предложения тесно связана с приобретением новых навыков и компетенций, присущих дистанционным работникам, поиском для себя наиболее комфортных рабочих мест, режимов работы и пр. Тогда как инициатива со стороны работодателя — быстрая подстройка производственных процессов под требования времени с использованием дистанционной занятости, особенно там, где она окажется наиболее эффективной при выполнении производственных задач; переналадка бизнес-процессов и управления как производственным циклом, так и трудовыми ресурсами.

За последний период большое количество российских компаний совершили полный или частичный переход на дистанционную занятость по всем регионам РФ, но важно отметить, что во многих случаях этот переход не был добровольным, а был связан с существующими вынужденными мерами и эпидемиологической обстановкой в стране. После снятия ограничительных мер по COVID-19 можно будет получить реальное представление о добровольном желании компаний и дальше использовать полностью или частично дистанционную занятость, о ее возможном закреплении и распространении в регионах с большей/меньшей плотностью населения.

Заключение

Удаленная работа имеет высокий потенциал для расширения возможностей в занятости и трудоустройстве населения нашей страны, сокращая при этом региональные разрывы в плане отсутствия рабочих мест и/или наличие высококвалифицированных кадров. И, принимая во внимание неравномерную плотность населения в стране, возможность найма сотрудников независимо от их географического расположения могла бы решить множество социально-экономических проблем и избежать мобильности населения в крупные города, а также сделать компании более привлекательными для соискателей рабочих мест.

Результаты проведенного нами исследования показывают заинтересованность жителей России в удаленной работе и недостаточное количество вакансий с возможностью данного вида занятости со стороны работодателей, что говорит о необходимости понимания природы и регулирования баланса между предложением и спросом на этот вид занятости при участии государства посредством создания правовых рамочных условий.

Для работников данный вид занятости дает возможность трудоустройства: родителям с маленькими детьми, требующими постоянного ухода, инвалидам и пожилым людям, группам лиц, которые не смогли бы выполнять трудовую деятельность в обычном режиме. Многие виды профессий постепенно переходят в цифровую форму. Так, к примеру, врачи, юристы консультируют через онлайн; преподаватели проводят обучение через интернет, не выходя из дома, и др. Многие университеты предлагают дистанционные программы обучения с получением диплома. Использование удаленной работы позволяет организациям снижать затраты на аренду помещений и коммунальные платежи. Большое количество повседневных рабочих встреч можно заменить видеоконференциями и другими способами связи, чтобы избежать затрат времени и средств на перемещения.

Тем не менее удаленная работа имеет ряд ограничений, при которых не все сотрудники компаний могут работать в удаленном режиме постоянное время, не все профессии/должности можно перевести в дистанционный формат, так как есть сферы деятельности с жесткими ограничениями и по применению ИКТ, и по изменению географии рабочего места.

Выявление проблем применения удаленной работы и разработка рекомендаций по управлению данным видом занятости позволят расширить возможности использования дистанционной занятости в условиях территориальных особенностей нашей огромной страны и регулировать миграционные потоки рабочей силы, другие экономические и демографические показатели, в том числе и плотность населения.

Список литературы

Армстронг, М. (2002). *Стратегическое управление человеческими ресурсами*. Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, VIII, 328 с.

Берлянт, А.М. (2005). *Картографический словарь*. М.: Научный мир, 424 с.

Беспризорники: зачем компании используют надомный труд. Klerk.ru. Дата обращения 08.01.2020, <https://www.klerk.ru/boss/articles/2742/>

Демографический ежегодник России 2019. Федеральная служба государственной статистики. Дата обращения 10.01.2020, <https://www.gks.ru/folder/210/document/13207>

Доля сотрудников, использующих удаленную работу. SIBIS, 2002. Дата обращения 20.12.2019, <http://www.sibis-eu.org/statistics/data/4-34.htm>

Индикаторы достойного труда 2019. Федеральная служба государственной статистики. Дата обращения 09.01.2020, https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries

Информационное общество в Российской Федерации 2020: статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». Электрон. текст дан. (33,6 Мб). М.: НИУ ВШЭ, 2020. Дата обращения 18.11.2020, <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lqv3T0Rk/info-ob2020.pdf>

Коворкинги в России. Kovorkingi.ru, 2019. Дата обращения 15.12.2019, <https://www.kovorkingi.ru/kovorking>

Коломак, Е. А. (2013). Неравномерное пространственное развитие в России: объяснения новой экономической географии. *Вопросы экономики*, 2.

Колосова, Р. П., Василюк, Т. Н., & Луданик, М. В. (2006). *Дистанционная занятость в России*. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 13–111.

Колосова, Р. П., & Дегтярев, А. В. (2017). *Дистанционная занятость в сфере услуг. Сборник Социально-экономические проблемы развития отдельных отраслей сферы услуг под ред. д.э.н., проф. Н.А. Восколович, д.э.н., проф. И.Н. Молчанова*, Экономический факультет МГУ Москва, т. 1, 34–53.

Колосова, Р. П., Разумова, Т. В., & Луданик, М. В. (2008). *Формы занятости населения в инновационной экономике: учебное пособие*. М: МАКС Пресс. 256 с.

Корпоративная мобильность Bring Your Own Device – BYOD. Дата обращения 12.11.2019, http://www.tadviser.ru/index.php/%28Bring_Your_Own_Device_-_BYOD

Либ, М. Г., & Карл, Ф. (2001). *Эффективное управление (HRM) виртуальными сотрудниками в России*. Стокгольмская школа экономики в России (SSE Russia) и Институт международного бизнеса Стокгольмской школы экономики.

Оперативный мониторинг занятости. Опросы через портал «Работа в России» на сайте Минтруда России. Опрос «Работа в удаленном режиме» 03.05–09.06.2020, 5354 участника. Дата обращения: 10.10.2020, <https://trudvsem.ru/information/questionnaire/list>

Перспективы распространения дистанционной занятости в России, 2014–2020 гг. Комментарии к результатам исследования J'son & Partners Management Consultancy. Аналитический отчет. Октябрь 2015. Дата обращения 30.12.2020, https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoy-zanyatosti-v-rossii-20142020-gg-20151027112309

Русинов, А. Создание новых рабочих мест и легализация рынка труда в сфере дистанционной занятости. Дата обращения: 19.06.2020, www.asi.ru

С 5 октября перевод на удаленную работу не менее 30% сотрудников станет обязательным. Московская городская Дума. Дата обращения: 10.10.2020, <https://duma.mos.ru/ru/2519/news/novosti/s-5-oktyabrya-perevod-na-udalennuyu-rabotu-ne-menee-30-sotrudnikov-stanet-obyazatelnyim>

Социально-демографический портрет России: По итогам Всероссийской переписи населения 2010 года. (2012) Федер. служба гос. статистики. М.: ИИЦ «Статистика России», 183 с.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по полному кругу организаций по субъектам Российской Федерации в январе 2019 года, рублей. Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата. Дата обращения 10.10.2020, https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries?print=1

Удаленная работа. Avito.ru. Дата обращения 27.06.2019, <https://www.avito.ru>

Удаленная работа. Hh.ru. Дата обращения 27.06.2019, <https://hh.ru>

Удаленная работа. Rabota.ru. Дата обращения 27.06.2019, <https://www.rabota.ru>

Удаленная работа. Remote-job.ru. Дата обращения 27.06.2019, <https://remote-job.ru>

Удаленная работа. SuperJob.ru. Дата обращения 27.06.2019, <https://www.superjob.ru>

Удаленная работа. Зарплата.ру. Дата обращения 27.06.2019, <https://www.zarplata.ru>

Удаленная работа. Из рук в руки. Дата обращения 27.06.2019, <https://irr.ru/jobs-education/>

Удаленная работа. Яндекс работа. Дата обращения 27.06.2019, <https://rabota.yandex.ru>

Федеральная служба государственной статистики. Табл. 2.2. Общие итоги миграции населения по субъектам Российской Федерации за 2019 год. Росстат. Дата обращения 09.01.2021, https://gks.ru/bgd/regl/b20_107/Main.htm

Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Яндекс. Подбор слов. Дата обращения: 27.06.2019, <https://wordstat.yandex.ru/>

Remote Work: Navigating the Flexible Workplace. (2017). Future Workplace.

Workplace Flexibility in the 21 Century (2009). SHRM.

References

Armstrong, M. (2002). *Strategic human Resource Management*. INFRA-M, VIII, 328 p. (In Russian).

Berlyant, A. M. (2005). *Map Dictionary*. Nauchnyj mir, 424 p. (In Russian).

Street children: why companies use home work. Klerk.ru. Retrieved 08.01.20, <https://www.klerk.ru/boss/articles/2742/> (In Russian).

Demographic Yearbook of Russia 2019. *Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki*. Retrieved 10.01.2020, <https://www.gks.ru/folder/210/document/13207> (In Russian).

Percentage of employees using remote work. SIBIS, 2002. Retrieved 20.12.2019, <http://www.sibis-eu.org/statistics/data/4-34.htm> (In Russian).

Индикаторы достойного труда 2019. *Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki*. Retrieved 09.01.2020, https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (In Russian).

Information Society in the Russian Federation. 2020: statistical compendium. *Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki*; NIU «Vysshaja shkola jekonomiki». Retrieved 18.11.2020, <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/lqv3T0Rk/info-ob2020.pdf> (In Russian).

Coworking in Russia (2019). Kovorkingi.ru. Retrieved 15.12.2019, <https://www.kovorkingi.ru/kovorking> (In Russian).

Kolomak E. A. (2013). Uneven Spatial Development in Russia: Explanations of New Economic Geography. *Voprosy ekonomiki*, 2. (In Russian).

Kolosova, R. P., & Degtyarev, A. V. (2017). Remote employment in the service sector. *Socio-Economic Problems of Certain Service Industries* Edited by Prof. Voskolovitch N. A., Prof. Molchanov I. N., Lomonosov Moscow State University, Faculty of Economics, 1, pp. 34–53. (In Russian).

Kolosova, R. P., Razumova, T. V., & Ludanik, M. V. (2008). *Forms of employment in the innovative economy: a textbook*. MAKSS Press. 256 p. (In Russian).

Corporate mobility Bring Your Own Device – BYOD. Retrieved 12.11.2019, http://www.tadviser.ru/index.php/%Bring_Your_Own_Device_-_BYOD (In Russian).

Libo, M. G., & Fey, C. (2001). *Effective management (HRM) of virtual employees in Russia*. Stokgol'mskaja shkola jekonomiki v Rossii (SSE Russia) i Institut mezhdunarodnogo biznesa Stokgol'mskoj shkoly jekonomiki. (In Russian).

Operational monitoring of employment. Surveys via the portal «Work in Russia» on the website of the Ministry of Labour of Russia. *Opros «Rabota v udalennom rezhime» 03.05 – 09.06.2020, 5354 uchastnika*. Retrieved 10.10.2020, <https://trudvsem.ru/information/questionnaire/list> (In Russian).

Prospects for the spread of distance employment in Russia, 2014–2020 Comments on the results of the study J'son & Partners Management Consultancy. *Analiticheskij otchet. Oktjabr'*

2015. Retrieved 30.12.2020, https://json.tv/ict_telecom_analytics_view/perspektivy-rasprostraneniya-distantsionnoj-zanyatosti-v-rossii-20142020-gg-20151027112309 (In Russian).

Rusinov, A. Creating new jobs and legalizing the labor market in the field of remote employment. Retrieved 19.06.2020, www.asi.ru (In Russian).

From October 5, the transfer of at least 30% of employees to remote work will become mandatory. *Moskovskaja gorodskaja Duma*. Retrieved 10.10.2020, <https://duma.mos.ru/ru/2519/news/novosti/s-5-oktyabrya-perevod-na-udalennuyu-rabotu-ne-menee-30-sotrudnikov-stanet-obyazatelnyim> (In Russian).

Socio-demographic portrait of Russia: according to the results of the All-Russian population census of 2010. (2012). Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. IIC «Statistika Rossii», 183 p. (In Russian).

Average monthly nominal accrued wages of employees for the full range of organizations in the subjects of the Russian Federation in January 2019. *Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki. Rynok truda, zanyatost' i zarabotnaja plata*. Retrieved 10.10.2020, https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries?print=1 (In Russian).

Remote work. *Avito.ru*. Retrieved 27.06.2019, <https://www.avito.ru>

Remote work. *Hh.ru*. Retrieved 27.06.2019, <https://hh.ru>

Remote work. *Rabota.ru*. Retrieved 27.06.2019, <https://www.rabota.ru>

Remote work. *Remote-job.ru*. Retrieved 27.06.2019, <https://remote-job.ru>

Remote work. *SuperJob.ru*. Retrieved 27.06.2019, <https://www.superjob.ru>

Remote work. *Zarplata.py*. Retrieved 27.06.2019, <https://www.zarplata.ru>

Remote work. *Iz ruk v ruki*. Retrieved 27.06.2019, <https://irr.ru/jobs-education/>

Remote work. *Yandex rabota*. Retrieved 27.06.2019, <https://rabota.yandex.ru>

Federal State Statistics Service. Table 2.2. General results of population migration by the subjects of the Russian Federation for 2019. *Rosstat*. Retrieved 09.01.2021, https://gks.ru/bgd/regl/b20_107/Main.htm (In Russian).

Federal Law from 08.12.2020 № 407-FL «About modification of the Labor Code of the Russian Federation regarding regulation of remote (remote) work and temporary transfer of the employee to remote (remote) work at the initiative of the employer in exceptional cases». (In Russian).

Yandex. Word Selection. Retrieved 27.06.2019, <https://wordstat.yandex.ru/>