

# ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ, ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ

DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9

## ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В ПЕРИОД КОРОНАКРИЗИСА: МАСШТАБЫ РАСПРОСТРАНЕНИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ

Логинов Д. М.\*, Лопатина М. В.

*Институт социального анализа и прогнозирования РАНХиГС  
(119034, Москва, Пречистенская наб., 11)*

\*E-mail: loginov-dm@ranepa.ru

### Финансирование:

Статья подготовлена в рамках выполнения государственного задания Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

### Для цитирования:

Логинов Д. М., Лопатина М. В. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 4. – С. 107–121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9.

**Аннотация.** На материалах репрезентативных социологических исследований российского населения, проведённых в 2020–2021 гг., показаны уровень распространения и результативность дистанционного формата занятости в России. До начала эпидемиологического кризиса дистанционная занятость характеризовала крайне ограниченный сегмент рынка труда, преимущественно концентрируясь в группах сравнительно высокодоходных работников сферы услуг и информационно-коммуникационных технологий. С активизацией мер противодействия коронавирусной угрозе, рынок труда в 2020 году претерпел существенные изменения, и вынужденный переход к дистанционной занятости осуществили более 20% работающих россиян. Переход к дистанционной занятости оказался травматичным с точки зрения как эффективности работы, так и психологического комфорта. Разработанная типология показывает, что позитивное восприятие изменения формата работы характеризует лишь 16% опрошенных, а более половины респондентов расположены в зоне негативной интегральной оценки. Наиболее высокий уровень адаптивности продемонстрировали представители самой молодой когорты и жители мегаполисов. Распространение дистанционной занятости актуализировало и использование информационно-коммуникационных технологий, в частности, средств удалённого визуального взаимодействия в ходе решения рабочих задач. В целом, столь массовый переход к дистанционной занятости оказался эффективным как временная мера, позволившая сгладить негативные эффекты пандемии. Можно предполагать, что в среднесрочной перспективе произойдёт оптимизация управленческих усилий при внедрении дистанционной работы части сотрудников и сегментарное развитие смешанных форм занятости, основанных на эффективном балансе интересов работников и работодателей.

**Ключевые слова:** население, занятость, рынок труда, дистанционная занятость, социально-экономическая адаптация, коронавирус COVID-19.

© Логинов Д. М., Лопатина М. В.

## Введение

Распространение новой коронавирусной инфекции, начавшееся в стране весной 2020 г., а также реализация мер, административно ограничивающих социальную и экономическую активность населения, обусловили существенные изменения жизнедеятельности большинства россиян. Одной из важных практик адаптации рынка труда к новым условиям выступил массовый переход к дистанционной занятости — формату работы, который до этого имел распространение лишь в локальных сегментах рынка труда. В период острой фазы эпидемиологического кризиса, а также спустя год после его начала, Институтом социального анализа и прогнозирования (ИНСАП) РАНХиГС, по репрезентативной для населения России выборке, реализованы массовые анкетные опросы населения<sup>1</sup>, позволяющие выявить распространённость и продуктивность практик перехода к дистанционной занятости в сложившихся условиях. Сегодня, в период восстановления экономической активности на фоне сохранения эпидемиологических рисков, обзор опыта, накопленного за рассматриваемый период, представляется особенно актуальным.

### Обзор исследований, посвящённых развитию дистанционной занятости

Начало исследований, посвящённых дистанционной занятости, относится к 1970-м гг., когда Дж. Ниллес с коллегами рассмотрел потенциал перехода к данному формату трудовых взаимодействий с точки зрения возможности решения экологических и транспортных проблем. Разработанная аналитическая модель показала, что около 50% занятых в США были трудоустроены в сфере обработки информации, и их перевод на дистанционный формат занятости позволил бы снизить временные и материальные транспорт-

ные расходы практически вдвое, также сгладив проблему высокого уровня безработицы в сельской местности [1]. В 1979 г. в *Washington Post* вышла статья Фр. Скиффа, главы департамента экономического развития США, «Работа из дома может помочь сэкономить бензин», в которой обосновано, что работа из дома 1–2 дня в неделю поможет работникам снизить уровень стресса, сопряжённого с поездками на работу, а также уменьшить уровень загрязнения воздуха [2]. Впоследствии в других странах (Великобритании, Нидерландах, Финляндии, Германии) также начали стимулировать развитие дистанционной занятости, в том числе с целью решения экологических проблем.

Развитие телекоммуникационных технологий, рост количества рабочих мест, результатом деятельности которых является информация, и как следствие рост популярности дистанционной занятости, привели к появлению множества определений этого феномена. На наш взгляд, наиболее полное и точное из них приведено в исследовании, подготовленном для Европейского союза: «Дистанционная занятость — работа, выполняемая человеком (работником, самозанятым, надомником), некоторую часть рабочего времени (от нескольких часов в неделю до 100% рабочего времени) в месте, отличном от традиционного рабочего места для работодателя, с использованием телекоммуникаций и информационных технологий. При этом использование информационно-компьютерных технологий является ключевой составляющей выполняемых задач» [3]. Мы также считаем, что к дистанционно занятым не следует относить «мобильных» работников (то есть тех, кто трудится на различных объектах или передвигается по территории, принадлежащей работодателю), а также выполняющих «полевые» работы.

Исследования, посвящённые дистанционной занятости, достаточно активно проводились экспертами Международной организации труда (МОТ). По результатам экспертного опроса зафиксированы

<sup>1</sup> Социологические опросы проведены в апреле 2020 г. и апреле 2021 г. методом телефонного анкетирования. Объём выборочной совокупности каждого из опросов составил 3500 респондентов.

факторы, которые стимулируют развитие дистанционной занятости: технологические, социально-психологические, институциональные и макроэкономические, а также характеристики организации-работодателя. Как показывают результаты исследований в этой области, дистанционная занятость стабилизирует кадровый состав организаций [4] и способствует сокращению рабочего времени, пропущенному вследствие больничных и отгулов, взятых сотрудниками<sup>2</sup>, но может при этом привести к «стигматизации гибкости», когда ценность сотрудников, использующих гибкие методы работы, снижается [5].

Условие внезапности перехода от привычного формата работы к дистанционному соблюдено в исследовании, проведённом в 2015 г. Стенфордским и Пекинским университетами [6] на основе изучения эксперимента китайской туристической компании Strip. Суть эксперимента заключалась в рандомизированном переводе половины сотрудников колл-центра, согласившихся участвовать в эксперименте, на режим дистанционной работы. В плане эффективности эксперимент оказался удачным: сотрудники повысили интенсивность работы, стали меньше времени тратить на перерывы, а также продолжали работать в случае лёгких недомоганий. При этом выделяются значимые проблемы: работодатель встаёт перед необходимостью специально организованного управления персоналом без потери производительности департамента и компании в целом, а сотрудник подвержен риску потери баланса между работой и личной жизнью, границы между которыми перестают быть чёткими.

Общую картину восприятия дистанционных трудовых практик описывают аналитические отчёты, выпущенные компанией Buffer в 2019 и 2020 гг.<sup>3</sup> на ос-

нове анализа статистической информации и данных опроса 2,5 тыс. работников, включённых в дистанционный формат работы. В числе преимуществ данного формата занятости работниками выделены гибкость графика, возможность трудиться в любой удобной локации и проводить больше времени с семьёй. В свою очередь, основными недостатками выступают трудность смены контекста на нерабочий, что ведёт к удлинению рабочего дня, чувство одиночества — сложности в коммуникации и сотрудничестве с коллегами, а также отвлекающие факторы при работе из дома. Гибкие возможности выбора продолжительности отпусков в сочетании с высокой степенью свободы передвижения дают работникам, практикующим удалённый формат занятости, ощущение большей свободы выбора рабочего места и времени. На практике, тем не менее, интенсивность совмещаемых с работой поездок остаётся ниже потенциально доступного уровня, а продолжительность отпусков не превышает уровня, характерного для традиционной формы занятости, так как большинство дистанционно занятых ограничивают себя самостоятельно. Изменения в субъективно воспринимаемых выгодах и издержках дистанционной занятости, произошедшие в 2020 г., характеризуют «эффект пандемии». Вместо преимуществ, сводимых к большому количеству личной свободы (графика и перемещений), на первое место вышли связанные с безопасностью (отказ от локальных поездок). Проблема отделения работы от частной жизни отошла на второй план, уступив место техническим сложностям осуществления рабочих коммуникаций и ощущению одиночества, что связано с внезапностью и непривычностью вынужденного перехода к дистанционной работе.

<sup>2</sup> Homeworking hours, rewards and opportunities in the UK: 2011 to 2020 // Office for National Statistic: [сайт]. – URL: [https://www.ons.gov.uk/employment and labour market/people in work/labour productivity/articles/homeworking hours rewards and opportunities in the uk 2011 to 2020 / 2021-04-19](https://www.ons.gov.uk/employment-and-labour-market/people-in-work/labour-productivity/articles/homeworking-hours-rewards-and-opportunities-in-the-uk-2011-to-2020) (дата обращения: 09.09.2021).

<sup>3</sup> State of Remote Work. How remote workers from around the world feel about remote work, the benefits and struggles

that come along with it, and what it's like to be a remote worker in 2019 // Buffer, AngelList: [сайт]. – URL: <https://buffer.com/state-of-remote-work-2019>; The 2020 State of Remote Work. Top insights and data from one of the largest remote work reports. // Buffer, AngelList: [сайт]. – URL: <https://lp.buffer.com/state-of-remote-work-2020> (дата обращения: 09.09.2021).

Особенности перехода к дистанционной работе в период пандемии описаны в работе, опубликованной Бюро трудовой статистики США<sup>4</sup>. Авторами показано, что использование потенциала дистанционного режима занятости способно в случае экстренных обстоятельств эпидемиологического характера кратко сократить потенциальный рост безработицы. С началом сообщений о росте заболеваемости и актуализацией ограничительных мер, на дистанционный режим труда были переведены сотрудники многих организаций в самых разных странах. При этом согласно опросу<sup>5</sup>, проведённому среди 6 тысяч жителей Германии, Франции и Нидерландов, сменивших трудовой формат вследствие пандемии, многие из них хотели бы как можно скорее вернуться к занятости на офисном рабочем месте. По результатам исследования, проведённого в Японии, на дистанционный формат занятости были переведены преимущественно высокооплачиваемые сотрудники с высшим образованием, проживающие в мегаполисах, и продуктивность их работы из дома составила не более 70% от соответствующего уровня при деятельности в офисе [7].

В нашей стране удалённые рабочие места начали возникать по мере распространения информационных технологий. Как считает М. Луданик, одной из первых сфер, где зародилась дистанционная занятость — перевод профессиональной документации [8]. На первых этапах развития дистанционная занятость преимущественно была представлена в небольших IT-компаниях. По оценкам исследования, проведённого Стокгольмской школой экономики совместно с СПбГУ, в 2002 г. в Рос-

сии дистанционно работали около 2,6 млн человек. При этом отмечено, что темпы развития такого формата занятости ограничиваются менталитетом — отношением к трудящимся дистанционно как к не имеющим «настоящей» работы.

В 2014 г. J'son & Partners совместно с Битрикс24 провели исследование масштабов распространения дистанционной занятости в России<sup>6</sup>. Исследование, реализованное на основе опроса работодателей, использовавших дистанционный труд, показало, что данный формат занятости наиболее представлен в малых и небольших организациях среди IT-специалистов, занятых в сфере поддержки клиентов, а также дизайнеров. В составе данного сегмента работников большинство (около 70%) имели высшее образование.

Как отмечала Т. Камарова, распространение дистанционной занятости в России неоднородно в региональном разрезе. В 2018 г. в основном она была сконцентрирована в Московской агломерации и Санкт-Петербурге [9]. Н. Тонких, проведя опрос среди зарегистрированных в службе занятости женщин в Екатеринбурге, установила, что за период 2016–2018 гг. доля женщин, которые имели опыт дистанционной занятости, выросла вдвое. Кроме этого, большинство женщин уверены в улучшении качества жизни и оптимизации домашнего быта в случае перехода на дистанционный формат труда [10].

### **Распространённость дистанционной занятости до и во время эпидемиологического кризиса**

В ситуации, предшествующей эпидемиологическому кризису, а также соответствующему режиму экономических и социальных ограничений, работа вне стационарного рабочего места была характерна для 17% занятых. Эта группа со-

<sup>4</sup> Ability to work from home: evidence from two surveys and implications for the labor market in the COVID-19 pandemic. Monthly labor review // U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics: [сайт]. — URL: <https://www.bls.gov/opub/mlr/2020/article/ability-to-work-from-home.htm> (дата обращения: 09.09.2021).

<sup>5</sup> The new workplace. Re-imagining work after 2020 // OKTA: [сайт]. — URL: [https://www.okta.com/uk/resources/new-workplace-2020/?utm\\_campaign=2020\\_05\\_wpr-okta-new-workplacereimaginingworkafter2020-emea-uki-general-wbs&utm\\_source=linkedin\\_organic&utm\\_medium=social](https://www.okta.com/uk/resources/new-workplace-2020/?utm_campaign=2020_05_wpr-okta-new-workplacereimaginingworkafter2020-emea-uki-general-wbs&utm_source=linkedin_organic&utm_medium=social) (дата обращения: 09.09.2021).

<sup>6</sup> Дистанционная занятость как способ повышения эффективности бизнеса и новый тренд на рынке труда. Перспективы распространения в России, 2014–2020 гг. // J'son & Partners Consulting, Битрикс24: [сайт]. — URL: [https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2015/06/02\\_JSON.pdf](https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2015/06/02_JSON.pdf) (дата обращения: 09.09.2021).

стояла из 8% респондентов, которые отнесли свою занятость к разъездной, 5% — к вахтовой, 4% — к дистанционной. Выделенные формы трудовой активности были распространены в разных социально-профессиональных группах крайне неравномерно. В наибольшей степени они характеризовали не наёмных работников, а са-

мозанятых и фрилансеров. Выделялись отраслевые группы с максимальной долей удалённо занятых — это культурно-досуговая деятельность, финансовые услуги, а также информационно-коммуникационные технологии, где дистанционный режим выступал основной формой трудовой деятельности для 7–9%.



Рис. 1. Основная форма занятости в докризисной ситуации, по группам материальной обеспеченности, %

Fig. 1. The main form of employment in the pre-crisis situation, by income groups, %

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2020 год.

Дистанционная занятость была несколько более распространена в крупных населённых пунктах и молодых возрастных когортах. С повышением уровня образования доля работающих в таком режиме растёт, достигая более 5% в группе имеющих вузовский диплом. Подобный формат деятельности, как показывают данные рис. 1, являлся значимым элементом трудовых практик наиболее обеспеченных россиян: такую деятельность в стабильных условиях практиковали около 10% этой группы.

Эпидемиологическая обстановка, сложившаяся весной 2020 г., актуализировала режим административных ограничений трудовой активности, что обеспечило взрывной рост дистанционной занятости в стране. Переход на такой режим работы осуществили более 20% опрошенных, с существенной дифференциацией по отраслевым группам. Наибольшую активность соответствующих переходов продемонстрировали сотрудники сфер финансов и информационно-коммуникационных технологий (более половины

работников) и специалисты образования, здравоохранения и науки (около 40%). Из числа занятых в культурной и досуговой областях на дистанционную работу были переведены порядка четверти сотрудников, а в государственном и муниципальном управлении, промышленности, торговле, общественном питании, строительстве, бытовом обслуживании, а также на транспорте — до 20% работников. Выделились также отрасли с минимальной долей дистанционной занятости, к которым, в частности, относятся сельское хозяйство и силовые структуры.

Результаты опроса, проведённого в марте 2021 г., позволяют оценить масштабы распространения дистанционной занятости в течение года, прошедшего с начала пандемии, и определить социальные группы, представители которых оказались в наибольшей степени включены в такой формат профессиональных взаимодействий. Почти четверть (23%) занятых столкнулись с необходимостью перехода на дистанционную занятость в период пандемии и смогли осуществить такой переход. Большинство из них получили достаточно продолжительный опыт деятельности вне постоянного рабочего места: только 20% провели в удалённом формате менее месяца, более поло-

вины работали дистанционно от месяца до полугода, а каждый четвёртый — более полугода. Таким образом, мы можем разделить работающих россиян на три группы: 77% в период пандемии не переходили на дистанционный формат занятости, 17% осуществили такой переход длительностью до полугода, а 6% — более полугода. Женщины при этом характеризуются большей включённостью в систему дистанционной занятости в кризисный период: гендерные различия составляют 9 процентных пунктов (табл. 1).

Наиболее массовым рассматриваемый переход стал для самых молодых, 29% из которых оказались включены в освоение нового формата рабочих взаимодействий, в том числе 8% — с максимальной длительностью (табл. 2).

Доля работников, перешедших на работу в дистанционном режиме, коррелирует с размером населённого пункта проживания. Данные, приведённые в таблице 3, показывают, что если в городах-миллионниках в период пандемии подобным образом стали работать около трети занятых (в том числе, каждый восьмой — трудился так более полугода), то в менее крупных городах эта доля явным образом уменьшается, доходя до наименьших значений в сельской местности.

Таблица 1

**Переход на дистанционную занятость в период пандемии, по гендерным группам, % по строке от тех, кто до весны 2020 г. не работал в дистанционном формате**

Table 1

The shift to remote employment in the pandemic period, by gender groups, % of those who did not work remotely before spring 2020, by line

Гендерная группа	Переход на дистанционную занятость		
	Не переходили на дистанционную занятость	Работали дистанционно менее полугода	Работали дистанционно полгода и более
Мужчины	80,9	13,1	6,0
Женщины	71,8	22,3	5,9
В целом	76,7	17,4	5,9

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

Таблица 2

**Переход на дистанционную занятость в период пандемии, по возрастным группам, % по строке от тех, кто до весны 2020 г. не работал в дистанционном формате**

Table 2

The shift to remote employment in the pandemic period, by age groups, % of those who did not work remotely before spring 2020, by line

Возрастная группа	Переход на дистанционную занятость		
	Не переходили на дистанционную занятость	Работали дистанционно менее полугода	Работали дистанционно полгода и более
18–29 лет	71,2	20,8	8,0
30–44 года	76,1	17,4	6,5
45–59 лет	80,5	15,6	3,9
60 лет и старше	77,1	16,9	5,9
В целом	76,7	17,4	5,9

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

Таблица 3

**Переход на дистанционную занятость в период пандемии, по поселенческим группам, % по строке от тех, кто до весны 2020 г. не работал в дистанционном формате**

Table 3

The shift to remote employment in the pandemic period, by settlement groups, % of those who did not work remotely before spring 2020, by line

Тип поселения	Переход на дистанционную занятость		
	Не переходили на дистанционную занятость	Работали дистанционно менее полугода	Работали дистанционно полгода и более
Город 1 млн человек и более	65,8	21,8	12,4
Город 100–1000 тыс. человек	75,7	18,9	5,4
Город менее 100 тыс. человек	81,2	15,4	3,3
Сельское поселение	84,1	13,1	2,8
В целом	76,7	17,4	5,9

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

Значимым фактором дифференциации выступает и уровень образования работников. Тут также прямая зависимость: чем выше уровень формального образования, с тем большей вероятностью сотрудник начал работать дистанционно в период пандемии. Значимым

водоразделом становится наличие или отсутствие высшего образования: среди имеющих диплом вуза на дистанционную работу переходили 40% опрошенных, в том числе 10% работали в таком режиме более полугода. Среди тех, кто высшего образования не получил, опыт

дистанционной занятости характеризует менее 10% работающих.

Должностной статус, как правило, связанный с характеристиками образовательного потенциала, также дифференцирует

масштабы перехода на занятость в дистанционном режиме (табл. 4). Специалисты высшего уровня квалификации были наиболее массово и максимально длительно задействованы для удалённой работы. Обра-

Таблица 4  
**Переход на дистанционную занятость в период пандемии, по должностному статусу, % по строке от тех, кто до весны 2020 г. не работал в дистанционном формате**

Table 4

The shift to remote employment in the pandemic period, by working status, % of those who did not work remotely before spring 2020, by line

Должностной статус	Переход на дистанционную занятость		
	Не переходили на дистанционную занятость	Работали дистанционно менее полугода	Работали дистанционно полгода и более
Руководящий состав	65,9	26,7	7,4
Специалисты высшего уровня квалификации	51,2	35,1	13,7
Специалисты среднего уровня квалификации	84,9	11,8	3,3
Рядовые работники в торговле и бытовом обслуживании	90,6	8,6	0,8
Рабочие, в том числе, квалифицированные	91,9	6,1	2,0
В целом	76,7	17,4	5,9

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

щает на себя внимание тот факт, что краткосрочно переходила на дистанционную занятость значимая доля (12%) специалистов среднего уровня квалификации. Отдельно надо отметить ситуацию с руководящим составом: при том, что треть представителей управленческого звена предприятий и организаций трудились дистанционно, соответствующий формат работы для данной группы оказался существенно менее распространён, по сравнению со специалистами, имеющими высшее образование.

Таким образом, мы видим, что в период пандемии наиболее массово меняли формат занятости на дистанционный представители молодых возрастов, женщины, работники с высшим образованием, а также проживающие в крупных городах.

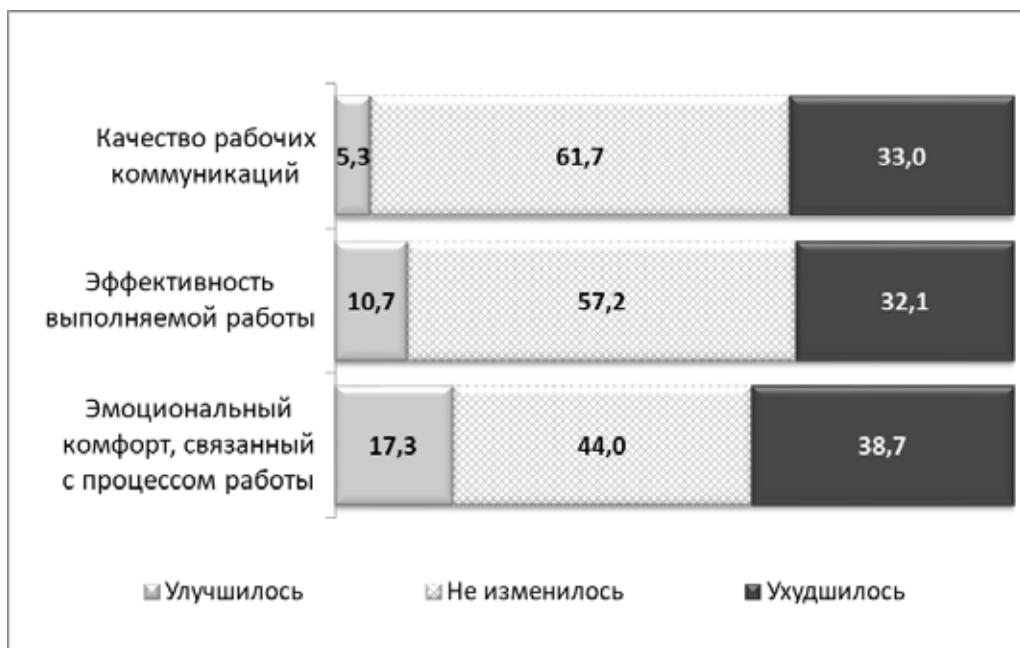
#### **Результативность перехода россиян на дистанционный режим работы**

Масштабный переход к дистанционной занятости явился кризисной адап-

тационной практикой, что подтверждается данными о сложности выполнения рабочих задач во время действия ограничений, связанных с распространением пандемии. Более 60% опрошенных заявили о том, что в период с начала пандемии столкнулись с подобными сложностями. При этом среди осуществивших переход к дистанционной работе отсутствие таких проблем отметили лишь четверть респондентов.

В чём же выражались трудности перехода к дистанционному режиму занятости? Во-первых, ухудшилось качество рабочих коммуникаций. Треть опрошенных подтвердили негативную коммуникационную динамику в течение периода дистанционной работы, тогда как улучшение в этой сфере отметили лишь 5%. Во-вторых, каждый третий отметил снижение эффективности выполняемой работы. При этом, «сегмент позитивной динамики» в данном случае заметён — 11% заявили о том, что эффективность работы





**Рис. 2. Изменения, вызванные переходом к дистанционной занятости, % от тех, кто переходил на дистанционный формат**

Fig. 2. Changes caused by the shift to remote employment, % of those who switched to remote work

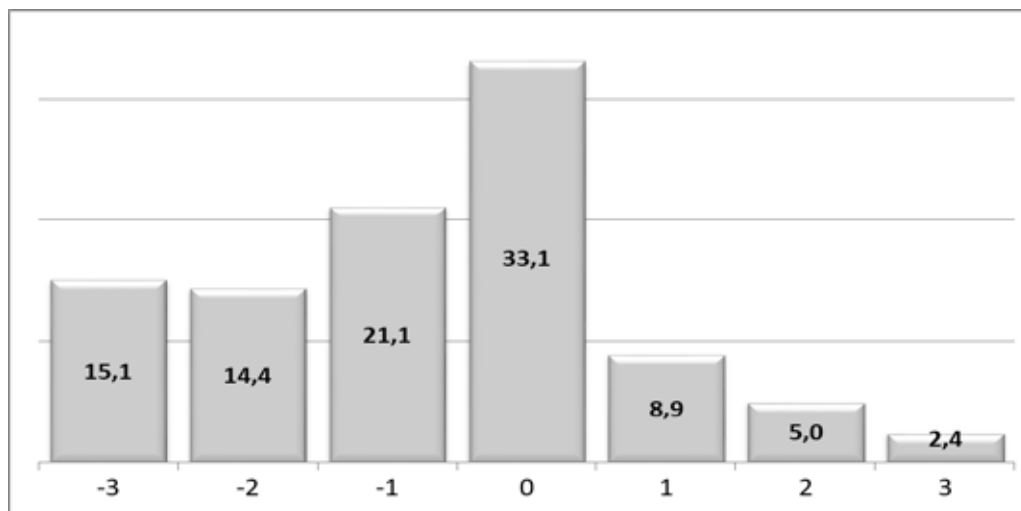
Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

после перехода на дистанционный формат выросла. И, наконец, наибольшая доля позитивных оценок (17%) характеризует эмоциональный комфорт, связанный с процессом работы, однако и в данном случае количество отметивших негативные изменения превышает треть опрошенных (рис. 2).

Инструментом интегральной оценки качественной результативности перехода к дистанционной занятости в восприятии работников, реализовавших этот переход, выступает суммирование баллов в отношении выделенных характеристик (эффективность трудовой деятельности, качество рабочих коммуникаций, эмоциональный комфорт). Алгоритм баллирования предполагает соответствие позитивной качественной динамики по каждой из характеристик одному баллу, а негатив-

ной — минус одному баллу; отсутствие изменений при этом соответствует нулю.

Полученное распределение, представленное на рис. 3, смещено в сторону негативных значений оценочной шкалы. Полученные данные позволяют типологизировать результативность перехода к дистанционной занятости в восприятии работников. Выделяются следующие группы: 1) позитивное восприятие результативности, предполагающее положительный результат балльной оценки — 16%; 2) нейтральное отношение к изменениям, когда оценка равна нулю — 33%; 3) негативное восприятие результативности, при котором значение балльного распределения «минус 1» или «минус 2» — 36%; 4) остро негативное восприятие результативности, соответствующее минимальному значению шкалы — 15%.



**Рис. 3. Результативность перехода к дистанционной занятости (балльная оценка), % от тех, кто переходил на дистанционный формат**

Fig. 3. The effectiveness of the transition to remote employment (score estimation), % of those who switched to remote work

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

Таблица 5

Типология результативности перехода к дистанционной занятости, по возрастным и поселенческим группам, % по строке от тех, кто переходил на дистанционный формат

Table 5

Typology of the effectiveness of remote employment shift, by age and settlement groups, % of those who switched to remote work, by line

Группа	Типология результативности			
	Позитив	Нейтральность	Негатив	Острый негатив
<b>Возрастные группы</b>				
18–29 лет	27,7	28,9	33,7	9,6
30–44 года	15,1	35,5	33,7	15,7
45 лет и старше	9,5	32,8	39,7	18,1
<b>Типы поселений</b>				
Город 1 млн человек и более	21,9	32,5	36,8	8,8
Город менее 1 млн человек	14,0	33,5	35,0	17,5
Сельское поселение	14,3	34,7	36,7	14,3
В целом	16,3	33,1	35,5	15,1

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 г.

Данные, приведённые в табл. 5, иллюстрируют неоднородность демографического состава выделенных групп.

Молодые работники проявили наибольший уровень адаптивности к кризисным изменениям на рынке труда: более четверти из них, перейдя на дистанционный режим, смогли получить от этого позитивные результаты. В более старших возрастах наполненность группы положительных оценок кардинально снижается, не достигая даже десятипроцентного уровня среди тех, кто достиг 45-летнего возраста. В разрезе поселенческих групп выделяются жители мегаполисов, которые входят в зону позитивных оценок более чем в 20% случаев.

#### **Активизация использования информационно-коммуникационных технологий в период пандемии**

Рост сегмента дистанционной занятости и, в целом, изменения на рынке труда, связанные с эпидемиологическим кризисом, актуализировали рост масштабов использования в работе средств удалённой визуальной коммуникации. Как показывают результаты исследования, 40% занятых регулярно или время от времени используют такие средства при решении рабочих вопросов. При этом для 19% актив-

ность использования подобных коммуникационных средств, по сравнению с периодом до начала пандемии, выросла.

Неудивительно, что наиболее массовая включённость в использование информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) характеризует работников, получивших опыт дистанционной занятости (табл. 6). Но и в числе тех, кто не работал в удалённом режиме, отмечается почти десятипроцентная группа, представители которой активизировали использование такого формата рабочих взаимодействий. Таким образом, идёт не только прямое, но и косвенное влияние процессов, происходящих на рынке труда, на расширение использования ИКТ: даже если формат занятости самого сотрудника не меняется, особенности работы коллег и контрагентов стимулируют большую включённость в технологические новации. В использование средств онлайн-коммуникаций более активно включены работники младшей и средней когорты (до 45 лет). Активизация рабочих алгоритмов, предполагающих подобные коммуникации, в практически равной степени затронула представителей всех возрастных групп, в каждой из которых около 20% занятых стали использовать средства дистанционной коммуникации более активно, чем до пандемии.

Таблица 6

#### **Использование в работе средств дистанционной коммуникации, по группам переходивших на дистанционную занятость в период пандемии, % по строке**

Table 6

Application of the remote communication means, by groups who switched to remote work in the pandemic period, % by line

Переход на дистанционную занятость	Использование в работе средств дистанционной коммуникации		
	Не используют	Используют не более активно, чем до пандемии	Используют более активно, чем до пандемии
Не переходили на дистанционную занятость	71,4	19,6	9,0
Работали дистанционно менее полугода	32,3	23,9	43,9
Работали дистанционно полгода и более	21,9	15,6	62,5
В целом	59,7	21,3	19,0

Источник: расчёты авторов по данным репрезентативного социологического анкетного опроса россиян ИНСАП РАНХиГС, 2021 год.

### Заклучение

Как показывают результаты исследования, в период допандемийной стабильности дистанционная занятость была распространена крайне незначительно, характеризуя небольшие сегменты работников, преимущественно занятых в сферах ИКТ, финансов и досуга, обладающих сравнительно высоким образовательным и материальным статусом. Вследствие резкого ухудшения эпидемиологической обстановки весной 2020 г. и активизации административных мер противодействия распространению новой коронавирусной инфекции, рынок труда претерпел существенные изменения. Антикризисная модель, включающая переход на дистанционный формат трудовой деятельности, затронула около четверти занятых россиян. Наиболее массовый опыт дистанционной работы в течение года с начала эпидемиологического кризиса приобрели женщины, представители самой молодой когорты, жители мегаполисов, а также специалисты высокого уровня квалификации.

Вследствие экстренного характера перехода к режиму дистанционной работы, как сотрудники, так и работодатели не смогли осуществить необходимой предварительной подготовки. Кроме того, удалённо были вынуждены работать и сотрудники, эффективное выполнение которыми должностных обязанностей предполагает нахождение на стационарном

рабочем месте. В результате, оценочные шкалы эффективности труда в новом формате смещены в сторону негативных характеристик. Более 30% занятых отмечают снижение качества рабочих коммуникаций, эффективности трудовой деятельности и эмоционального комфорта, вызванных переходом к дистанционной занятости, тогда как распространённость положительных оценок по каждой из рассматриваемых позиций находится в пределах от 5 до 17%. При этом, чем моложе респонденты, тем легче они адаптируются к изменению рабочего формата, а чем старше, тем большие сложности при этом испытывают.

Таким образом, традиционная модель трудовых отношений, предполагающая нахождение на стационарном рабочем месте, представляется большинству занятых респондентов более удобной и продуктивной. Массовый переход к дистанционной занятости оказался эффективным как временная мера, позволившая сгладить негативные эффекты пандемии и избежать коллапса на рынке труда. При этом приобретённый опыт в среднесрочной перспективе, вероятно, приведёт как к оптимизации управленческих усилий при внедрении дистанционной работы части сотрудников, так и к сегментарному развитию смешанных форм занятости, основанных на эффективном балансе интересов работников и работодателей.

### Литература и интернет-источники

1. **Nilles, J.M.** The telecommunications transportation trade-off / J.M. Nilles. — London : John Wiley & Sons publ., 1976. — 196 p.
2. **Schiff, Frank W.** Working at Home Can Save Gasoline / Frank W. Schiff // The Washington Post: [сайт]. — URL: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (дата обращения: 09.09.2021).
3. **Di Martino, V.** The High Road to Teleworking / V. Di Martino. — Geneva : International Labour Organization, 2001. — 143 p.
4. **Linos, E.** When working from home changes work at the office: measuring the impact of teleworking on organizations / E. Linos. — Berkeley Google Scholar Article Locations : The University of California, 2019.

5. **Golden, T. D.** Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success / T. D. Golden, K. A. Eddleston // *Journal of Vocational Behavior*.— 2020.— Vol. 116.— P. 103348. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.103348.
6. **Bloom, N.** Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment / N. Bloom, J. Liang, J. Roberts, Z. Jenny Ying // *The Quarterly Journal of Economics*.— 2015.— P. 165–218. DOI: 10.1093/qje/qju032.
7. **Morikawa, M.** Productivity of Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Evidence from an Employee Survey (Japanese) / M. Morikawa // *Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI): [сайт]*.— URL: <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/20e073.pdf> (дата обращения: 09.09.2021).
8. **Луданик, М. В.** Дистанционная занятость в России: перспективы развития и проблемы регулирования / М. В. Луданик // *Уровень жизни населения регионов России*.— 2007.— № 8–9.— С. 71–86.
9. **Камарова, Т. А.** Дистанционная занятость: достоинства, недостатки и масштабы развития / Т. А. Камарова // *Глобальный научный потенциал*.— 2018.— № 5.— С. 82–85.
10. **Тонких, Н. В.** Исследование отношения женщин к социально-экономическим условиям дистанционной занятости / Н. В. Тонких // *Вестник Омского университета. Серия «Экономика»*.— 2018.— № 4.— С. 153–166.

**Информация об авторах:**

*Логонов Дмитрий Михайлович*, к.э.н., старший научный сотрудник, Институт социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: [loginov-dm@ranepa.ru](mailto:loginov-dm@ranepa.ru); ORCID: 0000-0002-2717-6909; Researcher ID Web of Science: G-5246-2016; РИНЦ Author ID: 198576.

*Лопатина Марина Валерьевна*, младший научный сотрудник, Институт социального анализа и прогнозирования Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Россия.

*Контактная информация:* e-mail: [lopatina-mv@ranepa.ru](mailto:lopatina-mv@ranepa.ru); ORCID: 0000-0002-0686-9538; Researcher ID Web of Science: U-4907-2017; РИНЦ Author ID: 1123978.

DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9

## REMOTE EMPLOYMENT IN THE CORONA-CRISIS PERIOD: THE EXTENT OF SPREAD AND EFFECTIVENESS OF INTRODUCTION

**Dmitry M. Loginov\*, Marina V. Lopatina**

*Institute of Social Analysis and Forecasting, Russian Presidential Academy  
of National Economy and Public Administration  
(11 Prechistenskaya nab., Moscow, Russian Federation, 119034)*

\*E-mail: [loginov-dm@ranepa.ru](mailto:loginov-dm@ranepa.ru)

**Funding:**

The article was prepared as a part of the research work under the State assignment to the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA).

**For citation:**

Loginov D.M., Lopatina M.V. Remote employment in the corona-crisis period: the extent of spread and effectiveness of introduction. *Narodonaselenie [Population]*. 2021. Vol. 24. No. 4. P. 107-121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9. (in Russ.)

**Abstract.** *Basing on the materials of the representative surveys held by RANEP in 2020 and 2021, it has been shown how wide-spread and effective is the distance form of employment in Russia. Before the epidemiological crisis distance employment was characteristic of a very limited segment of the labor market and was mostly concentrated in groups of relatively high-income employees in the sphere of services and informational technologies. Along with actualization of the coronavirus threat and activation of the measures taken to prevent its spread, the labor market underwent significant changes in 2020, and more than 20% of the employed were forced to switch to distance employment. The transition to distance employment turned out to be very traumatic in terms of work efficiency and psychological comfort. The developed typology shows that positive perception is likely only for 16% of respondents and more than a half are found in the zone of negative integral assessment. Representatives of the youngest cohorts and metropolis dwellers showed the highest level of adaptivity: they expressed the highest positive assessments of the shift to the remote format. The spread of remote employment enhanced the use of informational technologies, particularly, the means of distance visual interaction for solving working tasks. On the whole, such a mass switch to remote employment has turned out to be effective as a temporary measure that will allow smoothing out the negative outcomes of the pandemic. It may be assumed that in the medium term there will be optimization of management efforts when introducing remote work of some employees, and segmental development of mixed employment forms based on the effective balance of employees' and employers' interests.*

**Keywords:** *population, employment, labor market, remote employment, socio-economic adaptation, COVID-19 coronavirus.*

### References and Internet sources

1. Nilles J.M. *The Telecommunications Transportation Trade-off*. John Wiley & Sons publ. London. 1976. 196 p.
2. Schiff Frank W. Working at home can save gasoline. *The Washington Post*. 1979. Available at: <https://www.washingtonpost.com/archive/opinions/1979/09/02/working-at-home-can-save-gasoline/ffa475c7-d1a8-476e-8411-8cb53f1f3470/> (Accessed: 9 September 2021).
3. Di Martino V. *The High Road to Teleworking*. International Labour Organization. Geneva. 2001. 143 p.
4. Linos E. *When Working from Home Changes Work at the Office: Measuring the Impact of Teleworking on Organizations*. Working Paper. The University of California. Berkeley Google Scholar Article Location. 2019
5. Golden T.D., Eddleston K.A. Is there a price telecommuters pay? Examining the relationship between telecommuting and objective career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2020. Vol. 116. P. 103348. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.103348.
6. Bloom N., Liang J., Roberts J., Jenny Ying Z. Working from home work? Evidence from a Chinese Experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015. P. 165–218. DOI:10.1093/qje/qju032.
7. Morikawa M. *Productivity of Working from Home during the COVID-19 Pandemic: Evidence from an Employee Survey (Japanese)*. Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI). 2020. 27 p. Available at: <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/20e073.pdf> (Accessed: 9 September 2021)
8. Ludanik M. V. Distantionnaya zanyatost' v Rossii: perspektivy razvitiya i problemy regulirovaniya [Remote employment in Russia: development prospects and regulatory problems]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii [Living Standards of the Population of the Regions of Russia]*. 2007. No. 8–9. P. 71–86. (in Russ.)
9. Kamarova T. A. Distantionnaya zanyatost': dostoinstva, nedostatki i masshtaby razvitiya [Distance employment – advantages, disadvantages and scope of development]. *Global'nyj nauchnyj potencial [Global Scientific Potential]*. 2018. No. 5. P. 82–85. (in Russ.)

10. Tonkikh, N.V. Issledovaniye otnosheniya zhenshchin k sotsial'no-ekonomicheskim usloviyam distancionnoj zanyatosti [Study of women's attitude to socio-economic conditions of remote employment]. Vestnik Omskogo universiteta. Seriya «Ekonomika». [*Herald of Omsk University. Series Economics*]. 2018. No 4. P. 153–166. (in Russ.)

**Information about the authors:**

*Loginov Dmitry Mikhailovich*, Candidate of Economics, Senior Researcher, Institute of Social Analysis and Forecasting of The Russian Presidential Academy of National and Public Administration, Moscow, Russian Federation.

*Contact information:* e-mail: loginov-dm@ranepa.ru; ORCID: 0000-0002-2717-6909; ResearcherID Web of Science: G-5246-2016; Elibrary Author ID: 198576.

*Lopatina Marina Valerievna*, Junior Researcher, Institute of Social Analysis and Forecasting of The Russian Presidential Academy of National and Public Administration, Moscow, Russian Federation

*Contact information:* e-mail: lopatina-mv@ranepa.ru; ORCID: 0000-0002-0686-9538; Researcher ID Web of Science: U-4907-2017; Elibrary Author ID: 1123978.

Статья поступила в редакцию 14.09.2021, одобрена 22.11.2021, опубликована 22.12.2021.