

ОРИГИНАЛЬНАЯ СТАТЬЯ



DOI: 10.26794/2220-6469-2025-19-3-126-140
УДК 331.42(045)
JEL J20

Работа из дома в России: что изменилось за два десятилетия

В.Ю. Ляшок, М.В. Лопатина
РАНХиГС, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Актуальность. Развитие цифровых технологий в области коммуникации и связи оказало значительное влияние на рынки труда многих стран. Одним из последствий технологического прогресса в данной сфере стало изменение географии выполнения трудовых функций, в том числе увеличение доли работающих из дома. Дополнительный вклад в нормализацию этих процессов внесла пандемия COVID-19, вынудившая значительную часть работников перейти на удаленную занятость. Настоящая статья посвящена исследованию этого явления на российском рынке труда с 2006 по 2023 г. **Методы.** На основе данных репрезентативных опросов населения РМЭЗ НИУ ВШЭ определяются масштабы удаленной работы в России, описывается состав трудящихся и выделяются основные изменения в их портрете. С помощью метода логит-регрессий выявляются факторы, ассоциирующиеся с более высокой вероятностью такого вида занятости. **Выводы.** Авторами показано, что в первую очередь определяющими являются характеристики рабочего места, уровень образования индивида, пол и состояние здоровья. Результаты эконометрических регрессий также указывают на рост регулярной удаленной занятости в России и снижение — нерегулярной. **Практическая значимость.** Полученные результаты позволяют предположить, что распространение удаленного формата работы позволит увеличить уровень участия в рабочей силе и тем самым хотя бы отчасти удовлетворит спрос на труд в условиях ее дефицита в России.

Ключевые слова: работа из дома; удаленная занятость; трудовые отношения; пандемия COVID-19; спрос на труд

Для цитирования: Ляшок В.Ю., Лопатина М.В. Работа из дома в России: что изменилось за два десятилетия. *Мир новой экономики*. 2025;19(3):126-140. DOI: 10.26794/2220-6469-2025-19-3-126-140

ORIGINAL PAPER

Working from Home in Russia: What Has Changed over Two Decades

V.Yu. Lyashok, M.V. Lopatina
RANEPA, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Relevance. The development of digital communication and connectivity technologies has significantly influenced labor markets in many countries. One of the consequences of technological progress in this area has been a shift in the geography of job performance, including an increase in the share of people working from home. The COVID-19 pandemic further contributed to the normalization of these processes, forcing a significant portion of workers to switch to remote employment. This article is dedicated to the study of this phenomenon in the Russian labor market from 2006 to 2023. **Methods.** Based on data from representative population surveys (RLMS-HSE), the scale of remote work in Russia is assessed, the composition of remote workers is described, and major changes in their profile are identified. Using logistic regression methods, the authors identify factors associated with a higher probability of this type of employment. **Findings.** The authors show that the key determinants are primarily characteristics of the workplace, the individual's education level, gender, and health status. The results of econometric regressions also indicate an increase in regular remote employment in Russia and a decrease in irregular remote work. **Practical significance.** The results suggest that the spread of remote work formats could help increase labor force participation and, at least partially, meet the demand for labor in the context of its shortage in Russia.

Keywords: work from home; remote employment; labor relations; COVID-19 pandemic; labor demand

For citation: Lyashok V.Yu., Lopatina M.V. Working from home in Russia: What has changed over two decades. *The World of the New Economy*. 2025;19(3):126-140. DOI: 10.26794/2220-6469-2025-19-3-126-140

© Ляшок В.Ю., Лопатина М.В., 2025

ВВЕДЕНИЕ

Одним из наиболее заметных изменений последних десятилетий на рынках труда большинства стран мира стало распространение дистанционной занятости, в первую очередь из дома. В прошлом столетии такая форма трудовых отношений оставалась за рамками стандартных форм и была распространена либо как мелкий кустарный труд, либо как редкая форма — в основном для креативных работников: писателей, музыкантов и художников. Зачастую подобная деятельность предлагала дополнительный источник трудовых доходов, помимо основного. Офисные служащие лишь в очень редких случаях брали часть работы на дом.

Новые технологии способствовали росту занятости из дома. С одной стороны, они позволяют эффективно осуществлять коммуникации удаленно, а личный персональный компьютер или рабочий ноутбук не привязывает сотрудника к офису. Так, в США доля работающих дистанционно в 1975 г. составляла 0,6%, а в 1985 г., когда на рынке появились первые ПК, — уже 4,8% [1]. С другой стороны, за последние десять лет появилось множество маркетплейсов, фриланс-платформ и пр., которые позволяют найти клиента без привязки продавца или исполнителя заказа к определенному физическому месту. Таким образом, распространение удаленной и платформенной занятости происходило одновременно с увеличением числа работающих из дома.

Тем не менее долгое время последнее оставалось редким явлением, даже когда новые технологии перестали ограничивать человека в выборе места работы. Важной вехой в этом вопросе стала пандемия COVID-19: в 2020 г. большинство развитых и развивающихся стран мира, включая Россию, ввели различные меры, направленные на снижение скорости распространения болезни через ограничение мобильности граждан и запреты массовых скоплений людей. В результате многие работодатели были вынуждены перевести своих сотрудников на удаленный формат занятости, если их деятельность это позволяла.

С учетом вышесказанного в рамках данного исследования перед нами стоят следующие задачи:

- Оценить масштабы и определить модели занятости из дома с 2006 по 2023 г. в России.
- Выделить изменения в профиле индивида, работающего из дома в период 2006–2023 гг.
- Проанализировать детерминанты, определяющие вероятность вовлечения людей в такой формат занятости и ее интенсивность.

ЗАНЯТОСТЬ ИЗ ДОМА В РОССИИ И МИРЕ: СТАТИСТИКА И ИССЛЕДОВАНИЯ ПО ТЕМЕ

В статье используются определения, предложенные в руководстве для сбора статистики по рынку труда, подготовленном МОТ в 2020 г.¹ В нем под занятостью или работой из дома (work at home) понимается любая работа, которую индивид хотя бы час выполнял из своего дома. Помимо этого, МОТ выделяет близкие форматы, которые тем не менее отличаются от указанного выше:

- Дистанционная занятость (telework) — работа, которая не обязательно выполняется из дома, но требует наличия электронных устройств, таких как компьютер, планшет или телефон (в отличие от работы из дома, которая может выполняться без них). Отметим, что во многих исследованиях не делается попыток разделить эти понятия и они приравниваются друг к другу.

- Надомный труд (home-based work), при котором дом — основное место выполнения работы, поэтому данное понятие более узкое.

- Неоплачиваемая работа по дому (уборка, готовка еды, бытовой ремонт, уход за недееспособными членами семьи), которая, с точки зрения статистики труда, не является занятостью.

В нашем исследовании мы будем употреблять понятия «занятость из дома» и «удаленная занятость» как синонимы.

Наиболее качественная и продолжительная статистика по занятости из дома накоплена по странам Европы. На основании обследований рабочей силы можно определить, как менялась ее распространенность в среднем по ЕС с 2002 г., а по отдельным странам — с еще более раннего периода. В европейской статистике выделяются две категории: 1) люди, которые регулярно (не менее половины рабочих дней за последние четыре недели) трудились из дома на основной работе; 2) периодически или нерегулярно работающие из дома (меньше половины рабочих дней).

В странах Европейского союза доля работающих из дома значительно выросла с 2002 г. (рис. 1). До 2019 г. рост был достаточно плавным: с 9,2% — в начале и до 14,4% — в конце. В 2020 г. произошел резкий скачок, и к 2021 г. почти каждый четвертый занятый работал из дома. В 2022–2023 гг. этот показатель немного снизился — до 22,2–22,3%.

Вместе с тем за последние два десятилетия доля регулярно работающих из дома оставалась практи-

¹ URL: <https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/document/files/ILO-remote%20work.pdf>

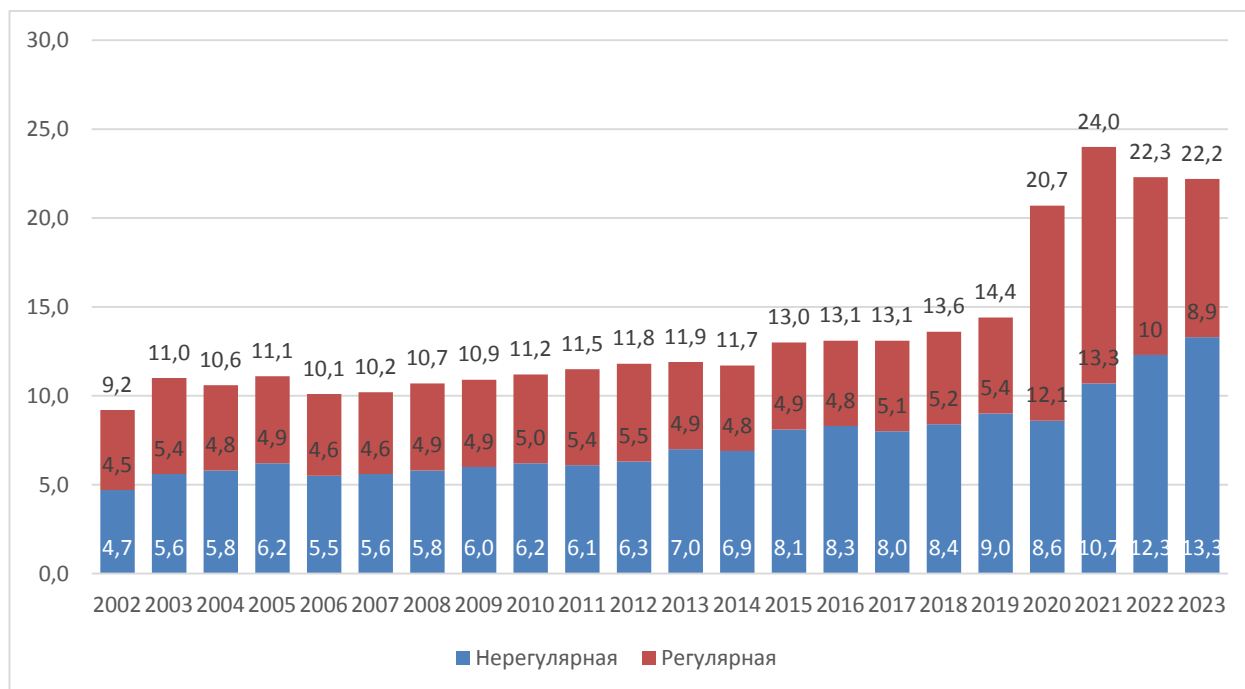


Рис. 1 / Fig. 1. Масштабы распространения занятости из дома в Европейском союзе за период 2002–2023 гг. (% наемных работников в возрасте 15–64 лет) / Extent of Work-from-Home Employment in the European Union (2002–2023), % of employees aged 15–64

Источник / Source: составлено авторами по: URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/> / compiled by the authors on: URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/>

чески постоянной на протяжении всего периода до пандемии — около 5% от всех наемных работников. В то же время доля работающих дома периодически выросла с 4,7% в 2002 г. до 9,0% в 2019 г. В результате пандемии доля занятых из дома более половины рабочего времени увеличилась за год с 5,4 до 12,1%, а в 2021 г. структура начала возвращаться к прежним пропорциям.

Стоит обратить внимание на существенные различия в распространении занятости из дома между государствами ЕС как до, так и после пандемии: наиболее высок этот показатель в странах Центральной и Северной Европы (Нидерланды, Швеция, Швейцария, Исландия), тогда как на юге и востоке такой формат был практически не востребован (рис. 2). Таким образом, детерминантами здесь могут быть как структура экономики, в которой доля рабочих мест, позволяющих работать из дома, значительно меньше, чем в большинстве стран Европы, так и национальные особенности организации труда, стереотипы и традиции менеджмента [2]. Подобная неоднородность требует дальнейшего объяснения и, по нашему мнению, не нашла должного отражения в литературе.

Распространение домашней занятости в США во многом сходно с данными по странам Евросоюза:

ее доля выросла с 0,4% в 1965 г. до 7,2% в 2019 г. Во время пандемии этот показатель скачкообразно увеличился до 61,5%, что значительно выше, чем в большинстве стран Европы, а к 2023 г. составил 28,1% — чуть выше средневропейского уровня [1].

Существует не так много российских и зарубежных исследований, посвященных феномену работы из дома, опубликованных до 2020 г.² Большинство из них фокусируются на эволюции такого формата занятости вследствие технологического прогресса в средствах коммуникации [3]; его влиянии на баланс между работой и личной жизнью [4, 5]; оценке вероятности для различных категорий населения и их производительности [6, 7].

Число научных работ по этой темекратно возросло после начала пандемии COVID-19. Их основными направлениями стали анализ того, кто и насколько удачно перешел к удаленной деятельности после введения различных мер, ограничивающих распространение вируса [1, 2, 8], а также исследо-

² Отметим, что и до 2020 г. тема дистанционной занятости активно разрабатывалась в исследованиях по менеджменту, однако в специфическом ключе — с точки зрения управления персоналом при таком формате работы. Анализ данных исследований остается за рамками нашей статьи.

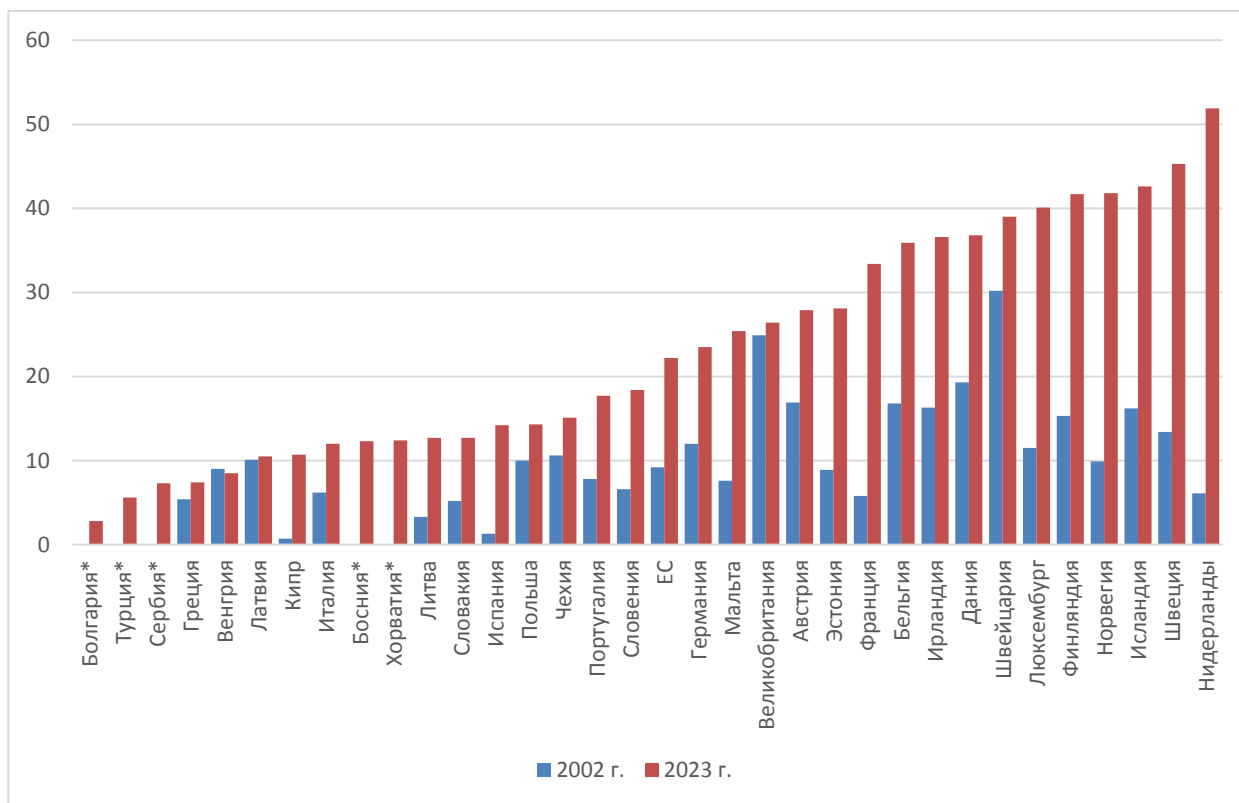


Рис. 2 / Fig. 2. Масштабы распространения занятости из дома в странах Европейского союза в 2002 и 2023 гг. (в % от численности занятых в возрасте 15–64 лет) / Extent of Work-from-Home Employment in EU Countries in 2002 and 2023 (% of employed aged 15–64)

Источник / Source: составлено авторами по: URL: <https://ec.europa.eu/eurostat> / compiled by the authors on: URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>

Примечание / Note: * данные за 2002 г. отсутствуют / There are no data for 2002.

вание удовлетворенности работников [9]. Кроме того, рассматривался доковидный опыт работы из дома в разных странах мира [10, 11].

Ряд статей посвящены теме эффективности работы из дома, ее влиянию на производительность труда [12–14]. В них использовались экспериментальные методы анализа, когда сравнивались две случайным образом сформированные группы в рамках одной организации: группа воздействия — те, кто был переведен на частичную или полную работу из дома, и контрольная, которая продолжала трудиться в офисе. Полученные таким образом оценки являются надежными и статистически точными, однако их невозможно распространять на всю экономику.

Результаты по многим странам мира демонстрируют в целом сходный портрет работающего из дома индивида. Как оказалось, подобная деятельность в большей степени была распространена среди высококвалифицированных работников, соответственно, доля высокооплачиваемых сотрудников преобладала. Преимущественно такие занятые были

сконцентрированы в сферах ИТ, связи, образования; в области бизнес-услуг, юридической и бухгалтерской поддержки, управленческого консалтинга и маркетинга. В профессиональном разрезе — это чаще всего преподаватели, ученые и ИТ-специалисты [10, 15], в возрастном — молодежь, а различия в уровне вовлеченности в домашнюю занятость между мужчинами и женщинами во многом объясняются профессионально-отраслевой гетерогенностью их рабочих мест [16].

После начала пандемии специалисты изучали распространение дистанционной занятости в период введения ограничительных мер, а также составляли типичный портрет работника на основании различных опросов [17–19]. В некоторых исследованиях показано, что подобная работа в России зачастую характеризуется более высокой удовлетворенностью работников и наличием у них большего количества свободного времени по сравнению со стандартной формой занятости [20, 21]. Вопросы эффективности удаленной работы обычно российскими учеными не рассма-

триваются. Единственное исключение — анализ восприятия перехода к массовому онлайн-образованию в период пандемии у профессорско-преподавательского состава вузов на основании опросов [22–24]. Отметим, что в указанных трудах анализируется период, либо непосредственно предшествующий пандемии COVID-19, либо — во время и после нее. Однако работа из дома не является совершенно новым явлением для российского рынка труда и практиковалась в ряде отраслей на протяжении нескольких последних десятилетий.

ДАННЫЕ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ГИПОТЕЗЫ

Изучение занятости из дома в России производилось на основе данных РМЭЗ НИУ ВШЭ — серии репрезентативных опросов, которые проводятся ежегодно с 1994 г.³ Микроданные предоставляют

³ Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE. URL: <http://www.hse.ru/rlms> и <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>)

информацию о социально-демографических, семейных характеристиках индивида, его образовательных и трудовых траекториях.

С 2006 г. в анкету был добавлен вопрос: «Работали ли вы по основной работе дома в течение последних 30 дней?» Респонденты, положительно ответившие на него, определялись в исследовании как занятые из дома. Отметим, что таким образом возможно установить занятость только по основному месту работы, что занижает масштабы данного явления. Для анализа интенсивности работы из дома был использован вопрос: «Сколько часов вы фактически занимались этой работой дома в течение последних 30 дней?» Под регулярной домашней занятостью подразумевалась работа из дома в течение не менее половины от общего количества часов, которые респондент посвятил ей за последний месяц. В противном случае такая деятельность рассматривалась как нерегулярная.

На основе результатов исследований по европейским странам были сформированы основные гипотезы:

1. К занятости из дома преимущественно склонны индивиды с более высоким уровнем образования.
2. Работа в небольших организациях и самозанятость повышает вероятность занятости из дома.

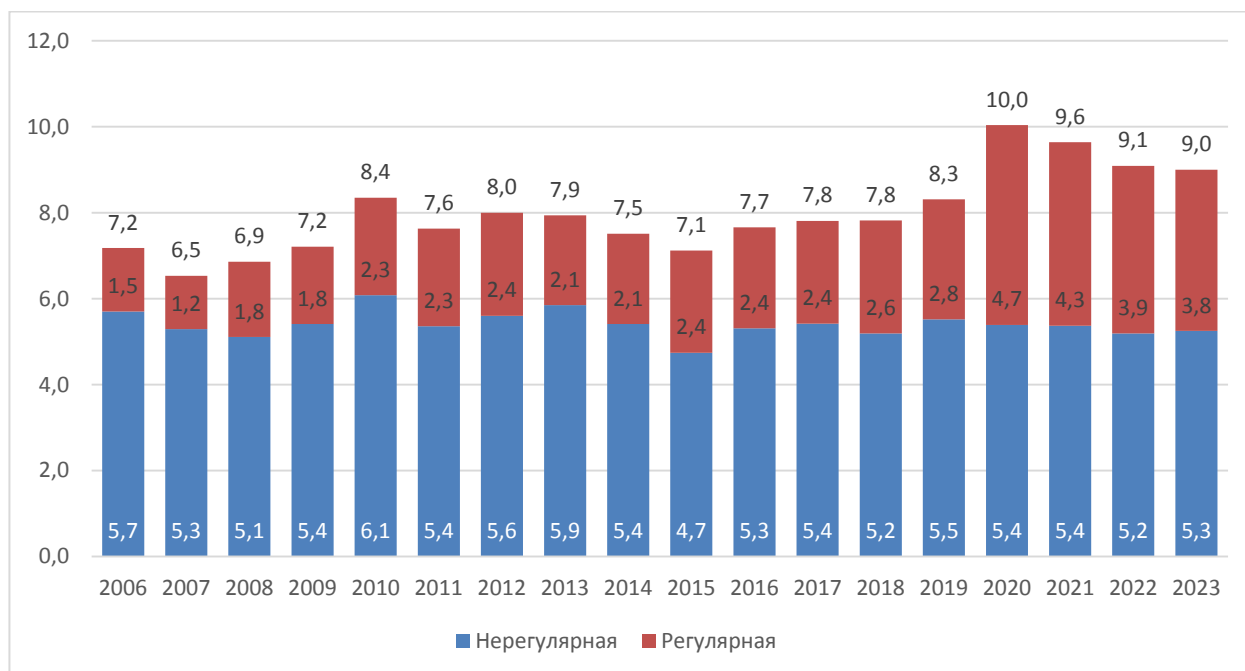


Рис. 3 / Fig. 3. Динамика доли работающих из дома с 2006 по 2023 г., в % от всех занятых / Trends in the Share of People Working from Home in Russia, 2006–2023, % of all employed

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

3. Проживание в городах оказывает положительное влияние на вероятность занятости из дома.

4. Вероятность занятости из дома выше для молодых работников.

На рынке труда в России занятость из дома до пандемии не была распространенной формой трудовых отношений, как и в странах Восточной Европы. До 2019 г. доля респондентов, работающих из дома, по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ (рис. 3), составляла 6,5–8,4% и при этом характеризовалась достаточно высокой волатильностью — какой-либо тренд отсутствовал. В 2020 г. масштабы надомной занятости, по сравнению с 2019 г., увеличились всего на 1,7 п.п. Как показывают опросы насе-

ния, в пиковый период (май 2020 г.) до четверти занятых были переведены на дистанционный формат, а в сферах образования, IT, связи, культуры и спорта — до половины [25]. Данные РМЭЗ НИУ ВШЭ демонстрируют заметно меньший скачок, что, скорее всего, объясняется тем, что опрос был проведен в октябре-декабре (т.е. не включал периоды, когда вводились наиболее сильные ограничения, связанные с пандемией COVID-19). Следующие три года распространенность занятости из дома постепенно снижалась, хотя к 2023 г. оставалась выше, чем в доковидный период. При этом, если в 2006 г. только каждый пятый из всех удаленно занятых работал из дома половину и более рабочего

Таблица 1 / Table 1

Социально-демографический состав работающих из дома, в % / Socio-demographic Composition of People Working from Home, %

Показатель / Период	2006–2009 гг.	2010–2019 гг.	2020–2023 гг.
Пол			
Женщины	70,7	68,8	67,5
Мужчины	29,3	31,2	32,5
Возрастная группа, лет			
15–24	8,6	6,3	6,0
25–34	26,0	26,7	22,3
35–44	24,5	30,6	32,9
45–54	27,6	24,0	25,9
55+	13,2	12,4	12,8
Образование			
Среднее общее и ниже	13,6	11,6	9,3
Начальное профессиональное	1,9	1,8	1,5
Среднее профессиональное	24,6	18,9	16,9
Высшее	59,9	67,7	72,4
Место проживания			
Сельская местность	25,4	21,0	18,8
Город	56,2	61,6	59,3
Москва или Санкт-Петербург	18,4	17,4	22,0
Самооценка здоровья			
Плохое или очень плохое	8,0	5,5	3,0
Среднее	64,8	55,3	48,1
Хорошее или очень хорошее	27,3	39,2	48,9

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

времени, то в 2020–2023 гг. уже 42–46% трудились так регулярно.

В *табл. 1* представлен социально-демографический портрет работающего из дома в 2006–2009 гг., когда интернет-технологии оставались еще достаточно слабо развитыми, а доступ к Сети у населения был ограниченным; в 2010–2019 гг., характеризовавшихся активной экспансией технологий быстрых и дешевых коммуникаций, и в 2020–2023 гг.

Как показывают данные РМЭЗ НИУ ВШЭ, большинство работающих удаленно — женщины. При этом с 2006 г. отмечается небольшой рост доли мужчин, однако в 2020–2023 гг. их было только 32,5%. Средний возраст такого работника на протяжении всего исследуемого периода составлял 42 года, но доля как более молодых групп (15–24- и 25–34-летних), так и более старших (45–54-, а также 55-летних и старше) снизилась. В результате возраст большинства работающих из дома в настоящее время находится в интервале 35–44 лет.

Еще одна отличительная характеристика работающих из дома — преобладание среди них лиц с высшим образованием, и этот показатель постоянно растет. Если в 2006–2009 гг. доля имеющих законченное высшее образование составляла 59,9% от всех удаленно занятых, то в 2020–2023 гг. — уже 72,4%. Соответственно, доля имеющих более низкий уровень образования среди исследуемой категории значительно сократилась, особенно резко — у имеющих среднее профессиональное образование, удельный вес которых снизился с 24,6% в 2006–2009 гг. до 16,9% в 2020–2023 гг.

Заметны изменения в географии проживания удаленно занятых работников. Если в 2006–2009 гг. каждый четвертый из них жил в сельской местности, то в 2020–2023 гг. — только каждый пятый. Вместе с тем увеличилось число городских жителей, в том числе — из Москвы и Санкт-Петербурга. В настоящее время удаленно занятый, вероятнее, будет жителем столицы, чем живущим в сельской местности, тогда как в 2006–2009 гг. скорее было верно обратное.

Наконец, если в 2006–2009 гг. лишь 27,3% работающих из дома считали собственное состояние здоровья хорошим или очень хорошим, то в 2020–2023 гг. — уже 48,9%. Отметим, что самооценка здесь по определению не может служить объективным индикатором, характеризующим наличие болезней у респондента, однако такое существенное изменение показателя определенно связано с улучшением качества здоровья у работающих из дома, а не только с изменениями в восприятии. К тому же средний возраст и гендерный состав таких трудя-

щихся практически остались прежними, как было показано ранее. По всей видимости, в настоящее время плохое самочувствие становится менее важным фактором при выборе удаленного формата занятости, чем это было в 2006–2009 гг.

Вместе с тем за исследуемый период произошли некоторые изменения в том, что касается типичного места и характера работы удаленно занятых (*табл. 2*).

Из *табл. 2* видно, что с 2006 г. происходил рост доли пятого квинтиля (высокодоходных групп занятых): с 25,7% в 2006–2009 гг. до 33,7% в 2020–2023 гг., тогда как доля первых трех квинтилей постепенно снижалась. Иными словами, в настоящее время работа из дома — это в основном прерогатива более обеспеченных работников. Однако и в 2006–2009 гг. наблюдалась похожая ситуация, но не с такой разницей, как сейчас.

Согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, большинство трудящихся удаленно являются наемными работниками и лишь 4–5% не оформлены официально. В то же время несколько выросла доля самозанятых — с 12,5% в 2006–2009 гг. до 16,4% в 2020–2023 гг.

Около половины всех, кто работает дома, — высококвалифицированные специалисты, и этот показатель остается более-менее стабильным на протяжении всего периода. Вместе с тем доля специалистов среднего уровня увеличилась с 18,0% в 2006–2009 гг. до 23,2% в 2020–2023 гг. Квалифицированные и особенно неквалифицированные рабочие в данной выборке представлены мало, причем их удельный вес даже несколько уменьшился с начала анализируемого периода. В то же время выросла доля работников торговли, по-видимому, благодаря развитию технологий, позволяющих осуществлять такую деятельность, не выходя из дома. В 2006–2019 гг. среди удаленно занятых было 16,1–16,2% руководителей, но после 2020 г. этот показатель снизился до 13,4%.

В отраслевом разрезе распределение также неоднородно: преимущественно работающие из дома сконцентрированы в сфере услуг, образования и науки. При этом активно снижается доля работников в области науки и образования, но растет — в сфере услуг, причем как интеллектуально емких (финансы, юриспруденция, IT), так и прочих (торговля, ЖКХ, общественное питание). Так, если в 2006–2009 гг. в различных секторах услуг (за исключением бюджетного и транспортного) удаленно трудились 33,6%, то в 2020–2023 гг. — 49,5%.

Лишь 11–15% всех удаленно занятых работают менее 30 часов в неделю, тогда как 26–33% — более 40.

Таблица 2 / Table 2

Характеристики занятости работающих из дома, в % / Employment Characteristics of People Working from Home, %

Показатель / Период	2006–2009 гг.	2010–2019 гг.	2020–2023 гг.
Квintиль заработной платы			
1 (наиболее низкие заработные платы)	12,7	12,9	11,8
2	17,0	18,8	16,4
3	26,0	22,1	17,3
4	18,6	20,1	20,8
5 (наиболее высокие заработные платы)	25,7	26,2	33,7
Занятость в организации, на предприятии			
Самозанятый	12,5	13,9	16,4
Наемный работник (неформально занятый)	4,4	4,2	4,6
Наемный работник (формально занятый)	83,1	81,9	79,0
Профессия			
Руководители	16,2	16,1	13,4
Специалисты высшего уровня квалификации	49,8	50,0	46,6
Специалисты среднего уровня квалификации	18,0	18,3	23,2
Служащие	2,3	2,2	3,9
Работники торговли	6,8	7,8	7,5
Квалифицированные рабочие	6,2	5,2	4,8
Неквалифицированные рабочие	0,8	0,5	0,6
Отрасль			
Промышленность и с/х	11,4	9,1	8,7
Строительство	5,7	5,0	4,5
Транспорт	5,4	4,4	4,3
Государственное управление и безопасность	5,4	4,8	3,2
Образование и наука	34,0	33,1	26,0
Здравоохранение	4,5	4,2	3,8
Интеллектуально емкие отрасли услуг	10,9	14,2	19,7
Прочие отрасли услуг	22,7	25,1	29,8
Продолжительность рабочего времени			
Частичная занятость (менее 30 часов в неделю)	14,4	13,5	11,1
Полная занятость (30–40 часов)	52,6	55,5	62,7
Сверхурочная работа (более 40 часов в неделю)	33,1	31,1	26,3
Владелец организации, предприятия*			
Государство	60,8	57,2	45,2
Иностранное лицо	3,0	3,2	4,4
Российский собственник	36,6	40,0	53,3
Сам респондент	7,4	9,2	9,8
Размер предприятия			
Микро	19,6	23,8	22,6
Малое	53,7	52,7	52,9
Среднее	11,6	9,9	8,9
Крупное	15,0	13,7	15,6

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Примечание / Note: * сумма по столбцу превышает 100%, так как можно было выбрать несколько вариантов ответа / the amount in the column exceeds 100%, as there were several possible answers.

Можно предположить, что для многих работа из дома остается вынужденным выбором в условиях переработок. В то же время частичная занятость из дома представлена в России относительно редко.

За исследуемый период существенно снизилась доля работников государственных организаций: с 60,8% в 2006–2009 гг. до 45,2% в 2020–2023 гг. Вместе с тем увеличивалось число наемных работников на предприятиях, владельцем которых было российское частное лицо или фирма: с 36,6 до 53,3%, а также — самозанятых: с 7,4 до 9,8%.

Наконец, чаще всего удаленно занятые трудятся на предприятиях или в организациях с общей численностью сотрудников менее 100 чел., причем эта тенденция сохраняется на протяжении всего исследуемого периода. На микропредприятиях (до 15 чел.) сейчас работают 22,6%, на малых (15–99 чел.) — 52,9%, на средних и крупных — 8,9 и 15,6% соответственно.

Суммируя вышесказанное, можно составить портрет работающего из дома человека: это женщина среднего возраста с дипломом о высшем образовании, живущая в крупном городе. При этом в 2006–2009 гг. наблюдалось больше жителей сельской местности, молодых и возрастных работников, а также обладателей дипломов о среднем профессиональном или общем образовании.

В то же время с 2006 г. набор профессий и отраслей, где люди трудятся удаленно, практически не изменился: чаще всего — это человек из сферы образования, науки или различных услуг, специалист высшего или среднего уровня квалификации. Наиболее значимая перемена последних десятилетий — снижение доли бюджетного сектора. По всей видимости, это связано с тем, что в области образования всегда было много тех, кто брал часть работы домой, что практически не изменилось за два десятилетия, тогда как число удаленно занятых в других видах экономической деятельности продолжало расти.

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДЕТЕРМИНАНТ ЗАНЯТОСТИ ИЗ ДОМА

Для анализа детерминант работы из дома была построена и оценена модель, общий вид которой представлен формулой:

$$Y_i = \alpha + \beta_1 \times X_{it} + \beta_2 \times Z_{it} + \beta_3 \times H_{it} + \varepsilon_{it},$$

где Y_i — зависимая переменная, определяющая, работал ли человек из дома; X_{it} — вектор переменных, отвечающих за социально-демографические

характеристики индивида (пол, возраст, уровень полученного образования, место жительства, самооценка здоровья); Z_{it} — вектор переменных, характеризующих место работы респондента (профессиональная группа, отрасль, форма занятости, размер предприятия, форма собственности предприятия, продолжительность рабочего времени); H_{it} — вектор переменных, контролирующих региональные и временные особенности (федеральный округ, годовой тренд, дамми-переменная, позволяющая зафиксировать изменения во время пандемии и равная единице для волн 2020–2021 гг.); α — свободный член модели; $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ — коэффициенты регрессии; ε_{it} — случайная ошибка.

Использовались две спецификации модели.

В первой спецификации делалась оценка влияния различных переменных на вероятность работы из дома. Зависимая переменная в этой модели принимала значение «0», если респондент не работал из дома в течение последних 30 дней и «1» — если работал. Для оценки использовалась логит-модель, стандартные ошибки были кластеризованы по индивидам.

Во второй спецификации определялся вклад различных детерминант не только в вероятность удаленной занятости, но и в ее продолжительность. Соответственно, зависимая переменная принимала значение «0», если за последние 30 дней респондент не работал из дома, «1» — если работал менее половины от общего рабочего времени (нерегулярная занятость из дома) и «2» — если больше половины (регулярная удаленная занятость). Для определения влияния детерминант на продолжительность занятости из дома оценивалась мультиномиальная логит-модель, стандартные ошибки также были кластеризованы по индивидам.

Результаты оценивания представлены в табл. 3. По каждому фактору приводится величина отношения шансов (odds ratio). Для дамми переменных, которые составляют большинство в обеих спецификациях модели, эта величина может интерпретироваться как отношение шансов работы из дома для индивида из основной группы (т.е. для той части выборки, где дамми переменная = 1) к шансам работы из дома для индивида из контрольной группы (где дамми переменная = 0). Если полученное значение > 1 — то это означает более высокие шансы удаленной занятости для основной группы, в противном случае — более низкие. Для непрерывных переменных увеличение их значения на единицу должно повысить отношение шансов в $\exp(b)$ раз, где b — значение коэффициента при переменной.

Таблица 3 / Table 3

**Результаты оценивания детерминант занятости из дома, отношения шансов /
Results of Estimating the Determinants of Working from Home (Odds Ratios)**

Показатель	Модель (1)	Модель (2)	
Переменная	Занятость из дома	Нерегулярная занятость из дома	Регулярная занятость из дома
Мужчины	0,718***	0,751***	0,643***
Возраст	1,007	1,005	1,008
Возраст в квадрате	1,000	1,000	1,000
Место жительства (референтная группа – город)			
Сельская местность	0,932	0,915	0,986
Москва и Санкт-Петербург	1,151*	1,078	1,376***
Образование (референтная группа – среднее общее и ниже)			
Начальное профессиональное	0,903	0,974	0,769
Среднее профессиональное	1,300***	1,323***	1,229
Высшее	2,291***	2,449***	1,857***
Самооценка здоровья (референтная группа – среднее)			
Плохое и очень плохое	1,396***	1,423***	1,325**
Хорошее и очень хорошее	0,808***	0,786***	0,894*
Заработная плата (логарифм)	1,508***	1,487***	1,594***
Квалификационно-должностная группа (референтная группа – специалисты высшего уровня квалификации)			
Руководители	0,855**	0,911	0,638***
Специалисты среднего уровня квалификации	0,480***	0,461***	0,519***
Служащие	0,265***	0,231***	0,350***
Рабочие сферы услуг и торговли	0,142***	0,133***	0,165***
Квалифицированные рабочие	0,136***	0,121***	0,181***
Неквалифицированные рабочие	0,043***	0,034***	0,048***
Отрасль (референтная группа – промышленность и с/х)			
Строительство	1,269**	1,507***	0,727
Транспорт	1,220*	1,232*	1,166
Государственное управление	1,079	1,088	0,989
Образование и наука	4,359***	4,657***	3,369***
Здравоохранение	0,750***	0,782*	0,627**
Интеллектуально емкие услуги	2,141***	1,983***	2,469***
Прочие услуги	1,901***	2,029***	1,623***
Государство как владелец	0,867**	0,987	0,587***
Размер предприятия (референтная группа – малое предприятие, 15–100 чел.)			
Микропредприятие (до 15 работников) или самозанятость	1,290***	1,288***	1,324***
Среднее предприятие (101–250 работников)	1,006	1,032	0,863
Крупное предприятие (более 250 работников)	0,896	0,887	0,912
Форма занятости (референтная группа – формальная наемная занятость)			
Занят не в организации	2,464***	1,812***	3,964***
Неформальная наемная занятость	1,582***	1,292**	2,264***
Продолжительность рабочего времени (референтная группа – полная занятость)			
Частичная занятость	1,706***	1,093	4,449***
Сверхурочная занятость	0,825***	0,745***	1,113
Год	0,991**	0,981***	1,026***
2020–2021 г.	1,247***	1,065	1,685***
Федеральный округ	+	+	+
Pseudo R 2	0,224	0,209	
Количество наблюдений	86 798	86 798	

Источник / Source: составлено авторами / compiled by the authors.

Примечание / Note: *, **, *** – оценка коэффициента статистически значима на 10%-, 5%- и 1%-ном уровнях соответственно / *, **, *** indicate that the coefficient estimate is statistically significant at the 10%, 5%, and 1% levels, respectively.

Судя по табл. 3, оценки в обеих представленных спецификациях модели во многом близки, однако по некоторым детерминантам вторая показывает более сложную и детализированную картину.

Среди социально-демографических характеристик наиболее важными оказываются пол и уровень образования респондентов. У мужчин удаленная занятость распространена значительно меньше, чем у женщин. Диплом о среднем профессиональном или высшем образовании повышает вероятность нерегулярной занятости из дома, тогда как на регулярную влияет только наличие высшего образования. Возраст значения не имеет. Проживающие в Москве или Санкт-Петербурге чаще работают из дома, особенно — регулярно. Жизнь в сельской местности статистически значимо не влияет на вероятность удаленной занятости.

Важным фактором служит здоровье. Респонденты, оценивающие его как плохое или очень плохое, с большей вероятностью работают из дома, тогда как позитивные оценки влияли противоположным образом.

У работников, получающих более высокие зарплаты, удаленная занятость — как регулярная, так и периодическая — встречается значимо чаще. Отметим, что подобная связь сохраняется в отношении отрасли, профессии и других характеристик рабочего места.

Специалисты высшего уровня квалификации значительно чаще работают из дома по сравнению с другими профессиональными группами, а работа — реже всех. Подобный тип занятости в наибольшей степени распространен среди сотрудников сферы образования и науки, а также в других секторах услуг. Периодическая удаленная занятость чаще встречается в строительстве и на транспорте, чем в сельском хозяйстве и промышленности (в то же время статистически значимых различий в вероятности регулярной занятости не обнаружено).

На предприятиях, находящихся в государственной собственности, вероятность регулярной занятости ниже, а нерегулярная одинаково распространена вне зависимости от типа собственности. Удаленно трудятся чаще сотрудники микропредприятий, самозанятые и наемные работники без трудовых отношений (по-видимому, это вынужденная мера, так как в данном случае им не предоставляют рабочее место).

Продолжительность рабочего времени является важной детерминантой: регулярная работа из дома статистически значимо чаще наблюдается при частичной занятости (т.е. при общей продолжительности

рабочей недели менее 30 часов), чем при полной или сверхурочной, а нерегулярная реже встречается у работающих сверхурочно, по сравнению с теми, у кого полный или неполный рабочий день.

До 2020 г. прослеживался слабый отрицательный тренд. Результаты второй спецификации модели показывают более сложную картину: снижается в первую очередь нерегулярная занятость из дома, в то время как регулярная — растет. Особенно сильное влияние на эту тенденцию оказала пандемия: в 2020–2021 гг. для среднестатистического работника шансы трудиться удаленно выросли почти на 25% при контроле на социально-демографические и профессиональные характеристики, однако это относится только к регулярной занятости — вероятность нерегулярной оставалась неизменной.

Результаты по России согласуются с иностранными: имеющие высшее образование чаще работают удаленно. Подтверждается и гипотеза о росте вероятности занятости из дома для работников микропредприятий и самозанятых, а также тех, кто проживает в Москве и Санкт-Петербурге. Гипотеза о росте вероятности дистанционной занятости для работников младших возрастных групп не подтвердилась: значимого влияния возраста не удалось выявить ни в одной спецификации модели.

ВЫВОДЫ

Новые технологии меняют рынки труда в большинстве стран мира. Появление интернета, содовой связи, электронной почты, а также существенное увеличение скорости передачи данных привело к тому, что стоимость удаленной коммуникации между людьми снизилась на порядок в течение нескольких последних десятилетий. Появилась возможность использовать видеосвязь, отправлять большие объемы информации и мгновенно пересылать официальные документы. Одним из следствий революции в области информационно-коммуникационных технологий стало изменение географии работы. Доля работающих из дома активно росла с начала XXI в. в большинстве развитых стран. Таким образом, новые средства коммуникации позволили различным государствам в 2020 г. ввести достаточно жесткие меры, ограничивающие распространение вируса COVID-19, при относительно мягких последствиях для экономики и благосостояния людей. Это связано с тем, что существенная часть населения в 2020 г. смогла перейти на работу из дома, а многие продолжают это делать хотя бы несколько дней в неделю. Можно предположить, что полвека

назад последствия для общества были бы значительно серьезнее.

Россия в данном случае следует международным трендам лишь отчасти. Согласно данным РМЭЗ НИУ ВШЭ, доля работающих из дома с 2006 по 2019 г. существенно не менялась. После резкого роста удаленной занятости во время пандемии за несколько лет этот показатель практически вернулся к доковидному уровню: в итоге, в настоящее время у нас она распространена меньше, чем в странах Европы или США.

Вместе с тем процессы трансформации удаленной занятости в отдельный сегмент рынка труда сближает Россию с другими странами мира. С 2006 г. наблюдается рост популярности регулярной работы из дома (более половины от всего рабочего времени). Меняется и портрет сотрудника: в 2006–2009 гг. достаточно высокую долю составляли низко- и среднеквалифицированные группы населения, в том числе младшего и старшего возраста, в большинстве случаев — со средним и плохим состоянием здоровья, а также живущие в сельской местности. К 2020–2023 гг. подавляющее большинство — это лица среднего возраста с высшим образованием, жители городов, особенно крупных, с достаточно хорошим состоянием здоровья. Теперь работающие из дома — почти исключительно представители сектора услуг. Сейчас основным форматом, по всей видимости, является дистанционная цифровая занятость. Однако не стоит переоценивать масштабы изменений: и до 2010 г. удаленная занятость была распространена в первую очередь среди имеющих высокий доход.

В то же время доля нерегулярной удаленной занятости в России остается сравнительно низкой. Даже в условиях дефицита рабочей силы в последние несколько лет работодатели не стремились предоставить сотрудникам более гибкие условия труда, несмотря на стремление значительной части из них перейти на гибридный график. Это может объясняться тем, что подобный перевод с точки зрения руководства приводит к значительному снижению производительности труда. Соответственно, рост удаленной занятости в последние годы происходил в основном за счет ее распространения среди самозанятых и работников микропредприятий.

Переход организаций на удаленный формат работы способен отчасти смягчить последствия дефицита рабочей силы в России. Хотя в текущих условиях существует повышенный спрос на рабочие и инженерно-технические профессии, где невозможно трудиться дистанционно, распространение работы из дома способно снизить региональные диспропорции, если работодатели из трудодефицитных регионов станут привлекать сотрудников в регионах, где наблюдается избыток рабочей силы и высокий уровень безработицы. К тому же гибкие формы занятости могут вовлечь в экономическую активность ранее исключенные группы населения. Это приведет к росту уровня экономической активности и частично компенсирует нехватку трудовых ресурсов, усугубляемую демографическим кризисом. Однако для максимального эффекта требуется развитие цифровой инфраструктуры и изменение корпоративных стратегий.

БЛАГОДАРНОСТИ

Данная статья подготовлена в рамках государственного задания РАНХиГС.

ACKNOWLEDGEMENTS

The article was written on the basis of the RANEPA state assignment research programme.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*. 2023;37(4):23–50. DOI: 10.1257/jep.37.4.23
2. Sostero M., et al. Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide? JRC Working Papers Series. 2020;(5). URL: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC_121193
3. Messenger J.C., Gschwind L. Three generations of telework: New ICTs and the (R) evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*. 2016;31(3):195–208. DOI: 10.1111/ntwe.12073
4. Felstead A., et al. Opportunities to work at home in the context of worklife balance. *Human Resource Management Journal*. 2002;12(1):54–76. DOI: 10.1111/j.1748–8583.2002.tb00057.x
5. Crosbie T., Moore J. Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*. 2004;(3):223–233. DOI: 10.1017/S_1474746404001733

6. Dockery A.M., Bawa S. Is working from home good work or bad work? Evidence from Australian employees. *Australian Journal of Labour Economics*. 2014;17(2):163–190. URL: <https://bcec.edu.au/assets/Is-working-from-home-good-work-or-bad-work-Evidence-from-Australian-employees.pdf>
7. Pigini C., Staffolani S. Teleworkers in Italy: Who are they? Do they make more? *International Journal of Manpower*. 2019;40(2):265–285. DOI: 10.1108/IJM-07-2017-0154
8. Aksoy C.G., et al. Working from home around the world. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2022;(2):281–360. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/09/BPEA-FA22_WEB_Aksoy-et-al.pdf
9. Moens E., et al. The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics*. 2022;23(4):729–753. DOI: 10.1007/s10198-021-01392-z
10. Milasi S., González-Vázquez I., Fernández-Macías E. Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. OECD Productivity Working Papers. 2021;(21). URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/01/telework-before-the-covid-19-pandemic_e114e703/d5e42dd1-en.pdf
11. Caparrós Ruiz A. Factors determining teleworking before and during COVID-19: Some evidence from Spain and Andalusia. *Applied Economic Analysis*. 2022;30(90):196–212. DOI: 10.1108/AEA-08-2021-0199
12. Bloom N., et al. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015;130(1):165–218. DOI: 10.1093/qje/qju032
13. Choudhury P., et al. Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *The Review of Economics and Statistics*. 2024. DOI: 10.1162/rest_a_01428
14. Bloom N., Han R., Liang J. Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*. 2024;630(8018):920–925. DOI: 10.1038/s41586-024-07500-2
15. López-Igual P., Rodríguez-Modroño P. Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*. 2020;12(21):8797. DOI: 10.3390/su12218797
16. Living, working and COVID-19. Luxembourg: Eurofound; 2020. 80 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>
17. Логинов Д.М., Лопатина М.В. Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения. *Народонаселение*. 2021;24(4):107–121. DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9
18. Ляшок В.Ю. Дистанционная занятость: удаленный режим в ряде профессий становится нормой. *Экономическое развитие России*. 2021;28(8):63–67.
19. Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2024;(6):157–181. DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654
20. Smirnykh L. Working from home and job satisfaction: Evidence from Russia. *International Journal of Manpower*. 2024;45(3):539–561. DOI: 10.1108/IJM-02-2023-0089
21. Монусова Г.А. Работа дома и вне: условия труда и внерабочее время. *Вопросы экономики*. 2021;(12):118–138. DOI: 10.32609/0042-8736-2021-12-118-138
22. Рогозин Д.М. Представления преподавателей вузов о будущем дистанционного образования. *Вопросы образования*. 2021;(1):31–51. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-31-51
23. Рогозин Д.М., Солодовникова О.Б., Ипатов А.А. Как преподаватели вузов воспринимают цифровую трансформацию высшего образования. *Вопросы образования*. 2022;(1):271–300. DOI: 10.17323/1814-9545-2022-1-271-300
24. Радина Н.К., Балакина Ю.В. Вызовы образованию в условиях пандемии: обзор исследований. *Вопросы образования*. 2021;(1):178–194. DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-178-194
25. Полякова А.Г., Черемных А.А., Ляшок В.Ю., Гришина Е.Е. Социально-экономическое положение населения в период пандемии весной 2020 г. (по результатам регулярного Мониторинга ИНСАП РАНХиГС). *Экономическое развитие России*. 2020;27(7):94–111.

REFERENCES

1. Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. The evolution of work from home. *Journal of Economic Perspectives*. 2023;37(4):23–50. DOI: 10.1257/jep.37.4.23
2. Sostero M., et al. Teleworkability and the COVID-19 crisis: A new digital divide? JRC Working Papers Series. 2020;(5). URL: https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC_121193

3. Messenger J.C., Gschwind L. Three generations of telework: New ICTs and the (R) evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*. 2016;31(3):195–208. DOI: 10.1111/ntwe.12073
4. Felstead A., et al. Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*. 2002;12(1):54–76. DOI: 10.1111/j.1748–8583.2002.tb00057.x
5. Crosbie T., Moore J. Work-life balance and working from home. *Social Policy and Society*. 2004;(3):223–233. DOI: 10.1017/S 1474746404001733
6. Dockery A.M., Bawa S. Is working from home good work or bad work? Evidence from Australian employees. *Australian Journal of Labour Economics*. 2014;17(2):163–190. URL: <https://bcec.edu.au/assets/Is-working-from-home-good-work-or-bad-work-Evidence-from-Australian-employees.pdf>
7. Pigini C., Staffolani S. Teleworkers in Italy: Who are they? Do they make more? *International Journal of Manpower*. 2019;40(2):265–285. DOI: 10.1108/IJM-07-2017-0154
8. Aksoy C.G., et al. Working from home around the world. *Brookings Papers on Economic Activity*. 2022;(2):281–360. URL: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2022/09/BPEA-FA22_WEB_Aksoy-et-al.pdf
9. Moens E., et al. The COVID-19 crisis and telework: A research survey on experiences, expectations and hopes. *The European Journal of Health Economics*. 2022;23(4):729–753. DOI: 10.1007/s10198-021-01392-z
10. Milasi S., González-Vázquez I., Fernández-Macías E. Telework before the COVID-19 pandemic: Trends and drivers of differences across the EU. OECD Productivity Working Papers. 2021;(21). URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/01/telework-before-the-covid-19-pandemic_e114e703/d5e42dd1-en.pdf
11. Caparrós Ruiz A. Factors determining teleworking before and during COVID-19: Some evidence from Spain and Andalusia. *Applied Economic Analysis*. 2022;30(90):196–212. DOI: 10.1108/AEA-08–2021–0199
12. Bloom N., et al. Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*. 2015;130(1):165–218. DOI: 10.1093/qje/qju032
13. Choudhury P., et al. Is hybrid work the best of both worlds? Evidence from a field experiment. *The Review of Economics and Statistics*. 2024. DOI: 10.1162/rest_a_01428
14. Bloom N., Han R., Liang J. Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*. 2024;630(8018):920–925. DOI: 10.1038/s41586-024-07500-2
15. López-Igual P., Rodríguez-Modroño P. Who is teleworking and where from? Exploring the main determinants of telework in Europe. *Sustainability*. 2020;12(21):8797. DOI: 10.3390/su12218797
16. Living, working and COVID-19. Luxembourg: Eurofound; 2020. 80 p. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>
17. Loginov D.M., Lopatina M.V. Remote employment in the corona-crisis period: The extent of spread and effectiveness of introduction. *Narodonaselenie = Population*. 2021;24(4):107–121. (In Russ.). DOI: 10.19181/population.2021.24.4.9
18. Lyashok V. Yu. Distance employment: Remote-working mode becomes the norm in a number of professions. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii = Russian Economic Development*. 2021;28(8):63–67. (In Russ.).
19. Kapeliushnikov R.I., Zinchenko D.I. Digital forms of employment in the Russian labor market. Part I. Distant employment. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny = Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2024;(6):157–181. (In Russ.). DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654
20. Smirnykh L. Working from home and job satisfaction: Evidence from Russia. *International Journal of Manpower*. 2024;45(3):539–561. DOI: 10.1108/IJM-02-2023-0089
21. Monusova G.A. Working at home and outside: Working conditions and non-working hours. *Voprosy ekonomiki*. 2021;(12):118–138. (In Russ.). DOI: 10.32609/0042-8736-2021-12-118-138
22. Rogozin D. The future of distance learning as perceived by faculty members. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2021;(1):31–51. (In Russ.). DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-31-51
23. Rogozin D., Solodovnikova O., Ipatova A. How university teachers view the digital transformation of higher education. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2022;(1):271–300. (In Russ.). DOI: 10.17323/1814-9545-2022-1-271-300
24. Radina N., Balakina Ju. Challenges for education during the pandemic: An overview of literature. *Voprosy obrazovaniya = Educational Studies Moscow*. 2021;(1):178–194. (In Russ.). DOI: 10.17323/1814-9545-2021-1-178-194
25. Polyakova A.G., Cheremnykh A.A., Lyashok V. Yu., Grishina E.E. Socio-economic situation during the pandemic spring 2020. *Ekonomicheskoe razvitie Rossii = Russian Economic Development*. 2020;27(7):94–111. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / ABOUT THE AUTHORS



Виктор Юрьевич Ляшок — кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник центра «Институт социального анализа и прогнозирования», Институт прикладных экономических исследований, РАНХиГС, Москва, Российская Федерация

Victor Yu. Lyashok — Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher of the Institute of Social Analysis and Forecasting, Institute of Applied Economic Research, RANEPA, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0002-5591-5406>

Автор для корреспонденции / Corresponding author:

lyashok@ranepa.ru



Марина Валерьевна Лопатина — научный сотрудник центра «Институт социального анализа и прогнозирования», Институт прикладных экономических исследований, РАНХиГС, Москва, Российская Федерация

Marina V. Lopatina — Researcher of the Institute of Social Analysis and Forecasting, Institute of Applied Economic Research, RANEPA, Moscow, Russian Federation
<http://orcid.org/0000-0002-0686-9538>

lopatina-mv@ranepa.ru

Конфликт интересов: авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Statement: The authors have no conflicts of interest to declare.

Статья поступила 27.05.2025; после рецензирования 13.06.2025; принята к публикации 29.06.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

The article was received on 27.05.2025; revised on 13.06.2025 and accepted for publication on 29.06.2025.

The authors read and approved the final version of the manuscript.