

Суворова Софья Васильевна,

студент факультета финансы и кредит, Кубанский ГАУ имени И. Т. Трубилина,
РФ г. Краснодар

Шувалов Вадим Эдуардович

студент факультета финансы и кредит, Кубанский ГАУ имени И. Т. Трубилина,
РФ г. Краснодар

Бочкова Татьяна Александровна,

кандидат экономических наук, доцент, Кубанский ГАУ имени И. Т. Трубилина,
РФ, г. Краснодар

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА ПОД ВОЗДЕЙСТВИЕМ УДАЛЁННЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В статье рассматриваются изменения, происходящие на современном рынке труда под влиянием распространения удалённых форм занятости. На основе данных Росстата, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также результатов исследований ведущих консалтинговых компаний рассматривается динамика распространения удаленной занятости за период 2019-2025 гг. На основе анализа статистических данных и современных исследований выявлены ключевые направления развития рынка труда.

Abstract. The article examines the changes taking place in the modern labour market under the influence of the spread of remote forms of employment. Based on data from Rosstat, the Ministry of Labour and Social Protection of the Russian Federation, as well as the results of research by leading consulting companies, the dynamics of the spread of remote employment for the period 2019-2025 is considered. Based on the analysis of statistical data and modern research, key areas of labor market development have been identified.

Ключевые слова. Рынок труда, дистанционная работа, удалённая занятость, гибкие формы занятости, цифровизация.

Keywords. Labour market, remote work, remote employment, flexible forms of employment, digitalisation.

За последние годы мы наблюдаем, как рынок труда теряет свою прежнюю стабильность, поскольку его привычные механизмы перестают быть эффективными. Причина таких изменений кроется не столько в конкретных экономических кризисах, сколько в кардинальной смене самой логики организации труда. Одним из наиболее наглядных проявлений этого процесса является широкое распространение удаленной занятости, которая за сравнительно короткий период превратилась из вспомогательного инструмента в полноценный элемент экономической системы [1].

Переход к дистанционным формам труда приобрёл стремительный рост в 2020 году. По данным Международной организации труда (МОТ), в первом полугодии 2020 года доля дистанционных работников в развитых странах превысила 17% от общего числа занятых, что в 2,3 раза выше допандемийного уровня. В России аналогичный показатель вырос с 4,3% в 2019 году до 12,7% в 2020 году по данным Росстата [2].

Динамика ключевых показателей дистанционной занятости в России и мире в период 2019–2025 гг. представлена в таблице 1.

Таблица 1.

Динамика показателей дистанционной занятости (2019–2025 гг.)

Показатель	2019 г.	2021 г.	2023 г.	2025 г.
Доля дистанционных работников в РФ, %	4,3	12,7	9,1	11,4
Число официально оформленных дистанц. работников, млн чел.	0,8	3,7	2,9	3,5
Доля дистанц. занятых в мировой рабочей силе, %	7,6	17,2	16,4	19,1

Доля работодателей, применяющих гибридные форматы (РФ), %	11	38	44	52
---	----	----	----	----

Изменения затронули не только сам факт существования удаленной работы, но и отношение к ней со стороны всех участников рынка труда. Удаленная работа перестала ассоциироваться с вынужденной мерой – работодатели все активнее включают ее в долгосрочную кадровую стратегию.

Одним из ключевых направлений развития является перестройка структуры занятости. Традиционная модель, при которой работник на протяжении длительного времени занят на одном рабочем месте в рамках фиксированного графика, теряет свою актуальность в современных условиях. Ее место занимает более гибкая система, позволяющая выбирать различные формы трудоустройства, такие как удаленная работа или гибридный формат. Это отражает стремление рынка труда к большей адаптивности.

Также изменились и требования к специалистам. Если раньше ценились в основном профессиональные знания, то теперь на первый план выходят универсальные навыки. Речь идет об умении работать в условиях неопределенности самостоятельно организовывать рабочий процесс самостоятельно и эффективно использовать цифровые инструменты для взаимодействия. Эти тенденции подтверждаются исследованиями рынка труда и управления персоналом [3].

Распределение дистанционных работников по России крайне неоднородно, что является важной чертой текущих изменений на рынке труда. Основная причина – скопление квалифицированных кадров из IT, финансов и других отраслей в крупных городах, где удаленный формат широко применяется. Это приводит к заметным региональным различиям в уровне развития дистанционной занятости.

Таблица 2.

Показатели дистанционной занятости по регионам России (2025 г.)

Регион / федеральный округ	Доля дистанц. занятых, %	Уровень безработицы, %	Средняя з/п, тыс. руб.
Москва	22,4	2,1	128,3
Санкт-Петербург	18,1	2,6	96,5
ЦФО (без Москвы)	9,7	3,8	52,4
СЗФО (без СПб)	8,2	4,1	61,2
ПФО	6,4	4,9	45,7
СКФО	2,8	10,7	36,2
Среднее по РФ	11,4	3,9	68,4

Данные таблицы 2 наглядно иллюстрируют поляризацию регионов России по уровню охвата работников дистанционными формами труда. Разрыв между Москвой (22,4%) и СКФО (2,8%) составляет 8 раз. Существует сильная зависимость между количеством людей, работающих дистанционно, и уровнем цифровой развитости региона. Это подчеркивает, что именно цифровая инфраструктура является главным фактором, определяющим, насколько распространена удаленная работа в той или иной местности.

Удаленная работа несет в себе ряд существенных рисков. К ним относятся: усиление нестабильности занятости и рост числа фрилансеров, работающих без официального оформления; неравный доступ к цифровым технологиям и медленному интернету в некоторых местностях; а также повышенный риск выгорания и стирания границ между работой и личной жизнью.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что дистанционные формы занятости трансформировались в стабильную структурную характеристику российского рынка труда, выходя за рамки временных антикризисных мер.

Список литературы:

1. Удалённая работа в России: аналитический обзор [Электронный ресурс]. — Москва: TAdviser, 2025. — Текст: электронный // TAdviser: [сайт]. — URL: <https://www.tadviser.ru>.

2. Росстат. Рабочая сила, занятость и безработица в России – 2023: стат. сб. / Росстат. – М.: Росстат, 2023. – 145 с.
3. Дефицит навыков и удалённая занятость [Электронный ресурс] // Forbes. — 2025. — Текст: электронный // Forbes: [сайт]. — URL: <https://www.forbes.ru>.
4. Лукьянова А.Л., Бессонова О.Е. Дистанционная занятость в России: новые вызовы для работников и работодателей // Экономический журнал Высшей школы экономики. – 2023. – Т. 27, № 4. – С. 560–585.
5. Финансовая экономика: Учебник в 2-х томах / В. В. Иванов, Н. А. Львова, А. Ю. Андрианов [и др.]. Том I. - Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Проспект" 2022. - 784 с. - ISBN 978-5-392-35765-9. - EDN GRMVG.

List of literature:

1. Remote work in Russia: analytical review [Electronic resource]. — Moscow: TAdviser, 2025. — Text: electronic // TAdviser: [website]. — URL: <https://www.tadviser.ru>.
2. Rosstat. Labor force, employment and unemployment in Russia – 2023: statistical collection / Rosstat. – М.: Rosstat, 2023. – 145 p.
3. Skills deficit and remote employment [Electronic resource] // Forbes. — 2025. — Text: electronic // Forbes: [website]. — URL: <https://www.forbes.ru>.
4. Lukyanova A.L., Bessonova O.E. Remote employment in Russia: new challenges for employees and employers // The Economic Journal of the Higher School of Economics. – 2023. – Vol. 27, No. 4. – pp. 560-585.
5. Financial economics: Textbook in 2 volumes / V. V. Ivanov, N. A. Lvova, A. Yu. Andrianov [et al.]. Volume I. - Moscow: Limited Liability Company "Prospect" 2022. - 784 p. - ISBN 978-5-392-35765-9. - EDN GRMVG.