

Е.В. СИБИРСКАЯ, Л.В. ОВЕШНИКОВА

ОЦЕНКА НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В СУБЪЕКТАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*

В контексте усиления мировых кризисов, напрямую влияющих на экономические и социальные процессы, проблемы трудоустройства населения выходят на первый план. Это подтверждается активными дискуссиями о трансформации трудовой сферы, порождающими множество противоречивых прогнозов о будущем формате трудовых отношений. Под воздействием таких факторов, как цифровизация, пандемии, внешние ограничения и геополитические события, происходит перестройка спроса и предложения на рынке труда. В результате традиционная модель занятости, характерная для индустриальной эпохи, постепенно теряет доминирующую роль, уступая позиции гибким и нетипичным формам организации труда. Цель статьи – определение динамики и масштабов распространения дистанционной работы на региональном уровне. Основное ограничение исследования связано с использованием данных официальной переписи населения и выборочных исследований федеральной службы государственной статистики, что, сужая спектр рассматриваемых аспектов нестандартных форм занятости населения, позволяет приблизиться к пониманию масштабов и территориальных различий динамики явления.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, национальная экономика, региональная экономика, рынок труда, дистанционная работа, субъект Российской Федерации.

JEL: E24, J21

В современном мире рынок труда приобретает все большую гибкость. Традиционная постоянная занятость по-прежнему занимает центральное место, однако параллельно с ней активно формируются и набирают популярность альтернативные формы трудовых отношений. На рынке труда начали появляться новые кадровые технологии, такие как дистанционная работа, аутсорсинг, аутстаффинг и смартстаффинг, отвечающие современным требованиям и способствующие эффективному перераспределению работников среди работодателей. Это создает условия для появления новых подходов к трудоустройству и развитию

* Статья подготовлена по результатам исследования, выполненного при финансовой поддержке Российского научного фонда, № 25-28-00283 (URL: <https://grant.rscf.ru/site/user/forms?rid=00000000000010354979-1/>).

нестандартных форм занятости (НФЗ), включая временные контракты, неполную занятость, заключение трудовых соглашений на основе краткосрочных контрактов или договоров гражданско-правового характера. Работодатели, стремящиеся снизить издержки через временное привлечение сотрудников, способствуют дальнейшему их распространению.

Среди нестандартных форм занятости самой распространенной является дистанционная работа, отличающаяся от традиционных форм занятости практически всеми ключевыми параметрами трудовой деятельности: местом, временем, характером взаимоотношений, условиями труда и требованиями к работникам. В данном исследовании решение обратить особое внимание на дистанционную работу продиктовано ее актуальностью, влиянием на экономику и общество, а также значительным потенциалом для дальнейшего распространения.

Дистанционная работа как одна из нестандартных форм занятости

Дистанционная работа – это динамично развивающийся вид нетипичной занятости, до недавнего времени занимавший *маргинальное положение в российской экономике*. Эксперты определяют этот формат как особый способ организации труда, при котором сотрудник выполняет обязанности вне локации работодателя. Ключевой особенностью выступает применение цифровых инструментов – телекоммуникационных сетей (включая Интернет) для коммуникации с нанимателем и реализации рабочих задач.

Дистанционная работа регулируется российским законодательством. Основные положения содержатся в Трудовом кодексе Российской Федерации, в частности, в главе 49.1, которая была введена Федеральным законом № 407-ФЗ от 8 декабря 2020 г.¹ Согласно ст. 312.1 ТК РФ, дистанционной работой признается деятельность, осуществляемая вне офиса компании-работодателя (включая домашний формат), при обязательном использовании информационных сетей общего доступа для выполнения обязанностей и взаимодействия сторон, включая сеть Интернет [1; 2].

С 2013 г. после включения в ТК РФ главы 49 «Особенности регулирования труда дистанционных работников»², регулирующей труд дистанционных сотрудников, работодатели получили право оформлять трудовые отношения полностью в электронном формате – от заключения контракта до обмена документами. Это создало правовую основу для массового внедрения гибридных моделей занятости, особенно актуальных в условиях цифровизации экономики. Дальнейшее развитие законодательства связано с поправками 2021 г., регулирующими трудовые отношения в части дистанционной (удаленной) работы³. Нововведения

¹ Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ // Президент России. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46184> (дата обращения: 06.03.2025).

² Ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29 декабря 2020 г.).

³ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ.

предоставили работодателям возможность сочетать режим труда с рабочего места в офисе и удаленный.

Статистическая отчетность по дистанционной работе в России регулируется Федеральной службой государственной статистики (далее – Росстат). Специальной отчетности именно по дистанционной работе не предусмотрено, поскольку она входит в общую статистику занятости населения.

До 2022 г. в рамках Обследования рабочей силы собирались данные о работе из дома с использованием Интернета, что не охватывало все случаи удаленной работы. Согласно этим данным, до пандемии, в 2019 г., таким образом работали около 215 тыс. чел. В 2020 г. эта цифра выросла более чем в пять раз – до 1,2 млн чел., а в отдельные месяцы достигала 4,5 млн чел. С ослаблением ограничительных мер в 2020–2021 гг. количество работающих из дома стало уменьшаться, но оставалось выше допандемийного уровня [3].

Как показано на рисунках 1 и 2, с 2022 г. этот показатель начал постепенно снижаться. С I по III кварталы 2022 г. он сократился вдвое. После незначительного роста в IV квартале 2022 г. тенденция к уменьшению возобновилась в I квартале 2023 г. и продолжалась весь год. В итоге в IV квартале 2023 г. значение достигло минимума за исследуемый период – 992 тыс. чел., что могло быть вызвано ужесточением требований к дистанционному формату работы. В I квартале 2024 г. показатель впервые с IV квартала 2022 г. увеличился до 1,29 млн чел., или 1,8% от общего числа занятых, но остался ниже уровня аналогичного периода предыдущего года. В течение 2024 г. тенденция сохранилась на уровне I квартала текущего года⁴.

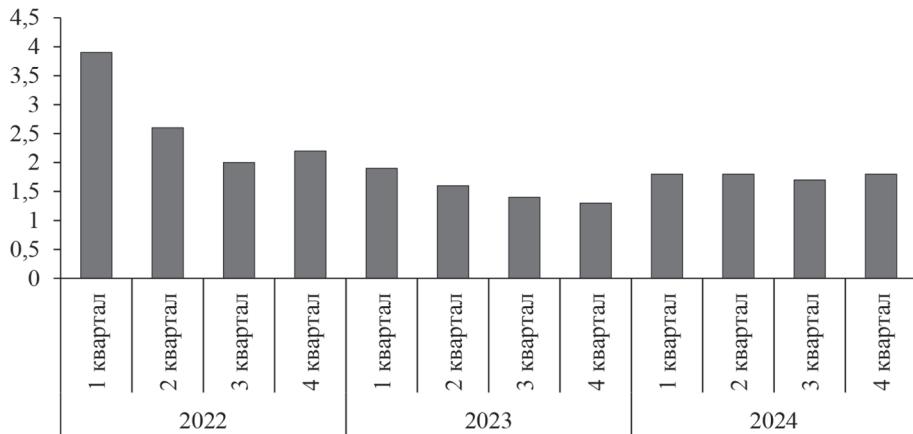


Рис. 1. Доля работающих дистанционно в общей численности занятых, в %

Источник: составлено по: [3].

Вышеуказанная тенденция характеризует сохранение интереса к гибридным формам работы даже после пандемии (см. рис. 2).

⁴ Демьянова А.В., Талакускас Д.С., Покровский С.И. Мониторинг цифровой трансформации экономики и общества. URL: <https://issek.hse.ru/news/976040462.html> (дата обращения: 06.03.2025).

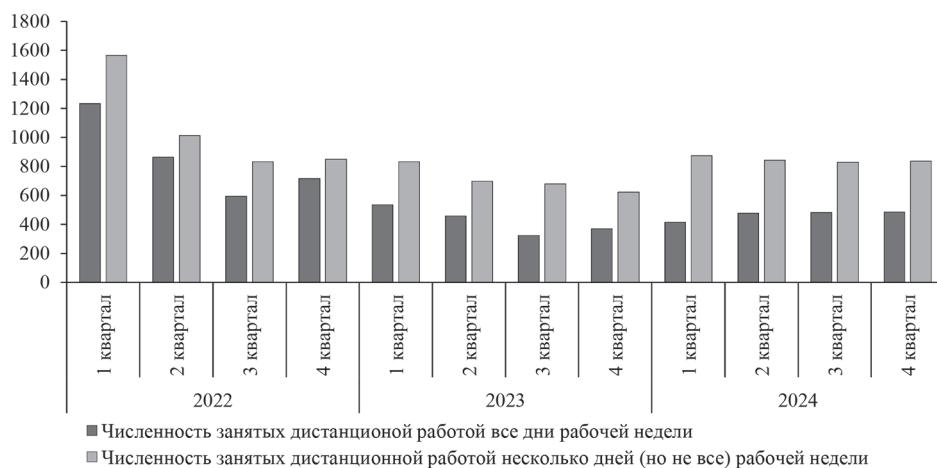


Рис. 2. Динамика численности занятых дистанционной работой, в тыс. чел.

Источник: составлено по: [3].

Основные тренды распределения дистанционной занятости по видам экономической деятельности и социальной сфере в России за 2020–2024 гг. характеризуются следующими общими тенденциями: резким ростом удаленной занятости в 2020–2021 гг., стабилизацией гибридных моделей в 2022–2024 гг., отраслевой спецификой дистанционной и гибридной работы в 2020–2024 гг., социальными и демографическими сдвигами в 2020–2024 гг., влиянием санкций в 2022–2024 гг., законодательными изменениями в 2020–2024 гг. (см. табл. I).

Таблица 1

Основные тренды распределения дистанционной занятости по видам экономической деятельности и социальной сфере в России за 2020–2024 гг.

1. Резкий рост удаленной занятости в 2020–2021 гг.			
Пандемия как драйвер	В 2020 г. доля дистанционных работников выросла до 15–20% (по данным Росстата), особенно в секторах	IT и телеком	До 80% сотрудников перешли на удаленку
		Финансы и страхование	Около 60%
		Образование	Онлайн-обучение в школах и вузах
		Государственное управление	Внедрение электронных сервисов, например, «Госуслуги»
		Туризм, ресторанный бизнес, розничная торговля (кроме онлайн-ретейла)	Спад в «контактных» отраслях, сократилась занятость

Источник: составлено по: [2; 4; 5].

Окончание табл. I

2. Стабилизация гибридных моделей в 2022–2024 гг.			
Частичный возврат в офис	К 2023–2024 гг. доля полностью удаленных работников снизилась до 10–12%, но гибридный формат (2–3 дня в неделю дома) стал нормой для таких секторов	Корпоративный сектор	Менеджмент, HR, маркетинг
		Наука и R&D	Совмещение лабораторной и аналитической работы
		Цифровизация госуслуг	Сохранение дистанционного формата в здравоохранении (телемедицина) и соцзащите (электронные пособия)
3. Отраслевая специфика дистанционной и гибридной работы в 2020–2024 гг.			
ИТ и цифровые сервисы	До 70% сотрудников работают удаленно или гибридно		
Образование	30–40% преподавателей вузов сохранили онлайн-формат		
Финансы	Банки и страховые компании оптимизировали офисные площадки		
Промышленность и строительство	<5% удаленных работников (только ИТ-поддержка и управление)		
Сельское хозяйство	Практически нулевая доля		
Здравоохранение	Рост телемедицины, но основные специалисты (хирурги, медсестры) остались на местах		
4. Социальные и демографические сдвиги в 2020–2024 гг.			
Гендерный аспект	Женщины чаще выбирают удаленную работу (особенно в образовании и бухгалтерии) из-за гибкого графика		
Молодежь vs старшее поколение	80% сотрудников до 35 лет предпочитают гибридный формат		
	Работники старше 50 лет чаще возвращаются в офис из-за цифрового разрыва		
Региональное неравенство	В Москве и Петербурге доля удаленки в 2–3 раза выше, чем в регионах		
	Малые города теряют кадры из-за миграции в IT-кластеры (Казань, Новосибирск)		
5. Влияние санкций в 2022–2024 гг.			
Отток иностранных компаний	Сокращение гибридных рабочих мест в международных корпорациях (например, IKEA, McDonald's)		
Рост фриланса	Увеличение самозанятых в IT (разработка, дизайн) и консалтинге как ответ на кризис		
Импортозамещение софта	Перевод сотрудников на отечественные платформы (например, «СберКорус», VK Работа) потребовал переобучения		
6. Законодательные изменения в 2020–2024 гг.			
Трудовой кодекс	В 2020 г. введены понятия «дистанционная работа» и «удаленная занятость»		
	С 2023 г. упрощено оформление гибридного графика		
Налоговые льготы	Для IT-компаний, сохраняющих удаленные рабочие места (снижение НДС, страховых взносов)		

Статистические данные по дистанционной занятости в России за 2022–2024 гг. доступны фрагментарно, но их можно собрать из открытых источников (Росстат, HR-аналитика, исследования вузов). Наиболее достоверные выводы можно сделать для 2023 г., тогда как данные за 2024 г. носят предварительный характер.

Возможность выполнять профессиональную деятельность дистанционно существенно различается по отраслям экономики и социальной сферы (см. рис. 3).



Рис. 3. Структура дистанционной занятости по видам экономической деятельности в 2023 г., в %

Источник: составлено по: [3].

Удаленный формат наиболее востребован в секторах, где непосредственный контакт сотрудников с клиентами или производственными мощностями не является обязательным. Причем почти половина (47,6%) работников, задействованных в дистанционном режиме, сосредоточены в трех направлениях: научно-техническая сфера (16,7%), торговля (оптовая и розничная – 16,1%), ИТ и телекоммуникации (14,8%). Еще 26,6% работников распределяются между образованием (10,3%), финансовыми услугами и страхованием (6%), обрабатывающей промышленностью (5,8%), риэлтерскими услугами (4,5%).

Во всех перечисленных отраслях, кроме образования, доля удаленных сотрудников значительно превышает средние показатели. При этом в большинстве секторов доминирует *гибридная модель*, сочетающая элементы офисной и дистанционной занятости, тогда как полностью удаленный формат остается менее распространенным (см. рис. 4 и 5).

Основная доля удаленных работников – специалисты высшей квалификации и руководители (80%). Молодые сотрудники (15–30 лет) активнее адаптируются к дистанционному формату, чем старшее поколение. Низкая доля среди рабочих профессий подтверждает ограниченность применения удаленки в неквалифицированном труде.

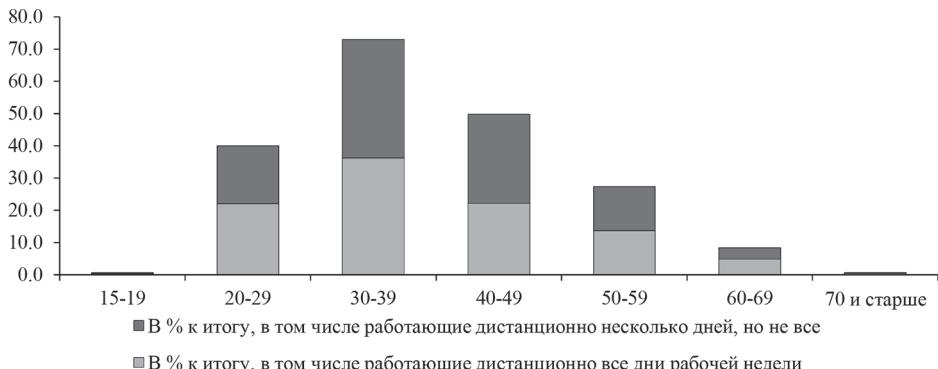


Рис. 4. Занятое население, работающее дистанционно по возрастным группам в 2023 г.

Источник: составлено по: [3].

Среди сотрудников, занятых в удаленном формате, наиболее высока доля лиц с академическим образованием. Анализ профессионального состава показывает, что наибольшая концентрация высококвалифицированных специалистов, работающих дистанционно, наблюдается в менеджменте и администрации (20,5%), в информационных технологиях (16,4%), а также в юриспруденции, социальных науках и культуре (14,1%) (см. рис. 5). На работников средней квалификации – офисный персонал, сотрудников сферы услуг, торговли и охраны – приходится около 20% от общего числа дистанционных работников.

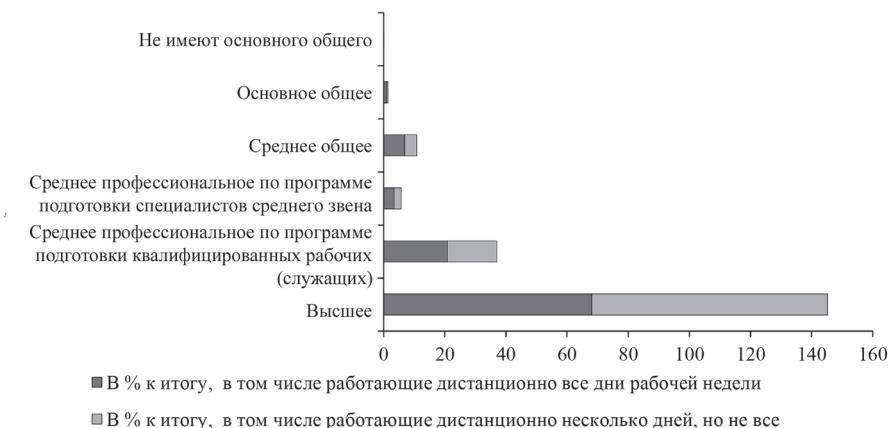


Рис. 5. Занятое население, работающее дистанционно, по уровням образования в 2023 г.

Источник: составлено по: [3].

При этом ряд профессий остается исключительно в онлайн-формате из-за технологической специфики. К ним относятся следующие: производственные специальности (промышленность, сельское хозяйство, строительство); транспортный сектор (водители, операторы техники); рабочие профессии, требующие физического присутствия на объекте. Важно подчеркнуть, что даже в профессиональных группах с наибольшим потенциалом для удаленной работы (например, среди топ-менеджеров и экспертов высшей категории) ее распространенность остается умеренной и не превышает 4% (см. рис. 6) [2].

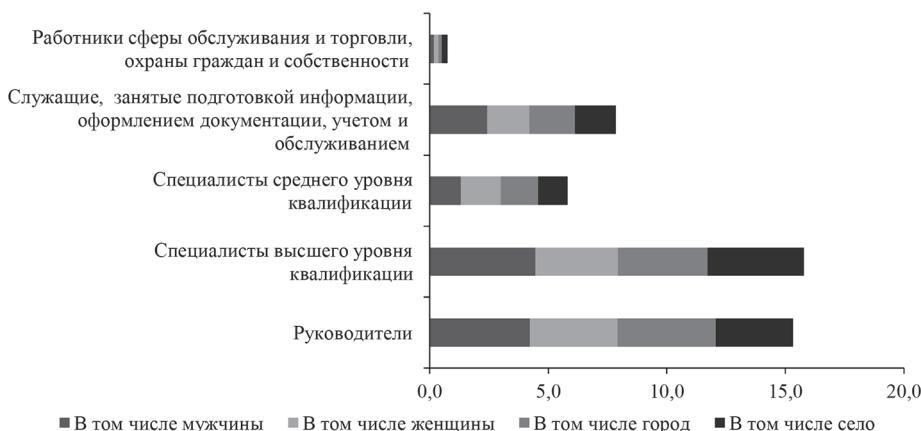


Рис. 6. Доля работающих дистанционно в общей численности занятого населения по занятиям в 2023 г., в %

Источник: составлено по: [3].

Региональный срез дистанционной занятости

В данном исследовании были рассмотрены сведения о масштабах и особенностях дистанционной работы в Российской Федерации, которые позволили глубже изучить изменения на рынке труда и потребности работников в условиях цифровой экономики.

Полученные результаты позволили рассмотреть данные, связанные с дистанционной работой в разрезе гендерных и территориальных аспектов (см. рис. 7 и 8).

В соответствии со сферами занятости большая доля занятых на дистанционной работе встречается среди мужчин, поскольку они доминируют в областях, которые активно используют возможности удаленной работы. Женщины чаще выбирают профессии, связанные с гуманитарными науками, здравоохранением и педагогикой, где удаленная работа менее развита или требует большего физического присутствия.

Дистанционная занятость характерна *больше для городского населения*, нежели для сельского. Высокий уровень цифровизации городов, развитая инфраструктура, концентрация квалифицированной рабочей

силы и благоприятные экономические условия сделали дистанционную занятость привычным элементом городской среды.



Рис. 7. Занятое население по гендерному признаку в 2023 г.

Источник: составлено по: [3].

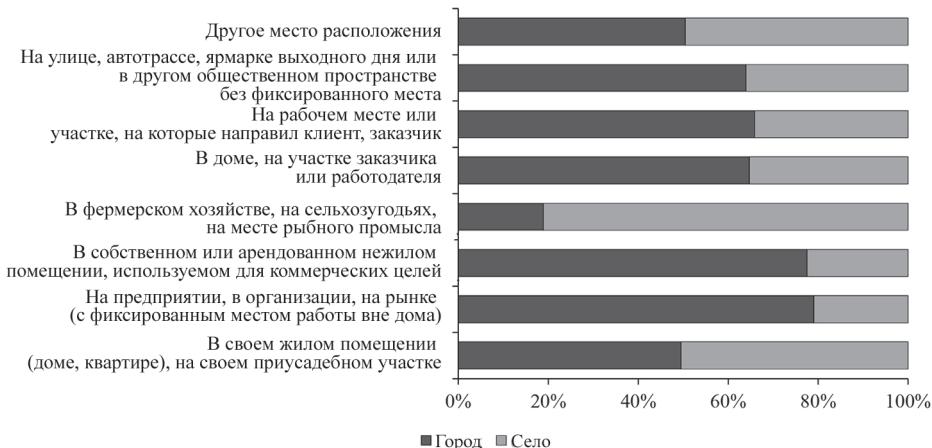


Рис. 8. Занятое население по месту расположения дистанционной работы в 2023 г.

Источник: составлено по: [3].

В ходе исследования нами дополнительно была изучена доля работающих дистанционно в численности занятых, работающих за пределами своего населенного пункта. Данные о дистанционных сотрудниках по федеральным округам представлены на *рисунке 9*.

Доля удаленных работников среди тех, кто работал за пределами своего населенного пункта, колебалась от 1,5% в Северо-Кавказском федеральном округе до 3,2% в Центральном и Северо-Западном феде-

ральных округах. В этих округах, а также в Южном федеральном округе, этот показатель превысил средний уровень по стране.

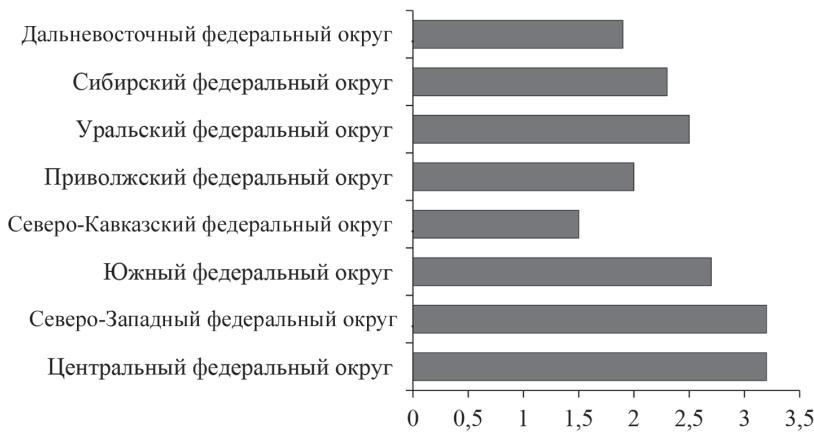


Рис. 9. Доля работающих дистанционно в численности занятых, работающих за пределами своего населенного пункта за 2023 г., в %

Источник: составлено по: [6].

Среди дистанционных работников преобладали занятые в Центральном федеральном округе – 43,5%. Значительная доля таких работников также наблюдалась в Приволжском федеральном округе – 17,4% занятых дистанционным трудом (см. рис. 10).

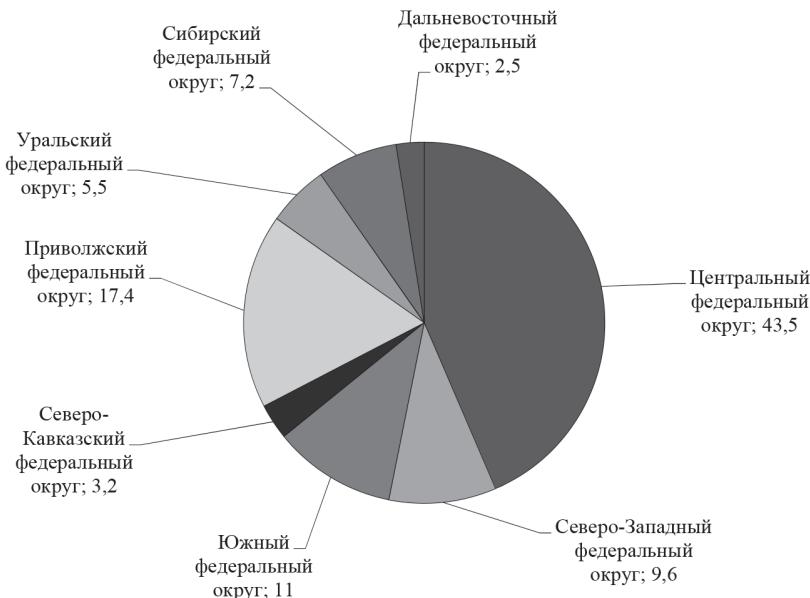


Рис. 10. Структура работающих в дистанционном формате по федеральным округам Российской Федерации, в %

Источник: составлено по: [6].

Анализ структуры удаленных работников по месту расположения работы (см. рис. 11) показал, что большая часть дистанционных сотрудников Российской Федерации *трудилась на территории другого субъекта Российской Федерации* (67,7%).

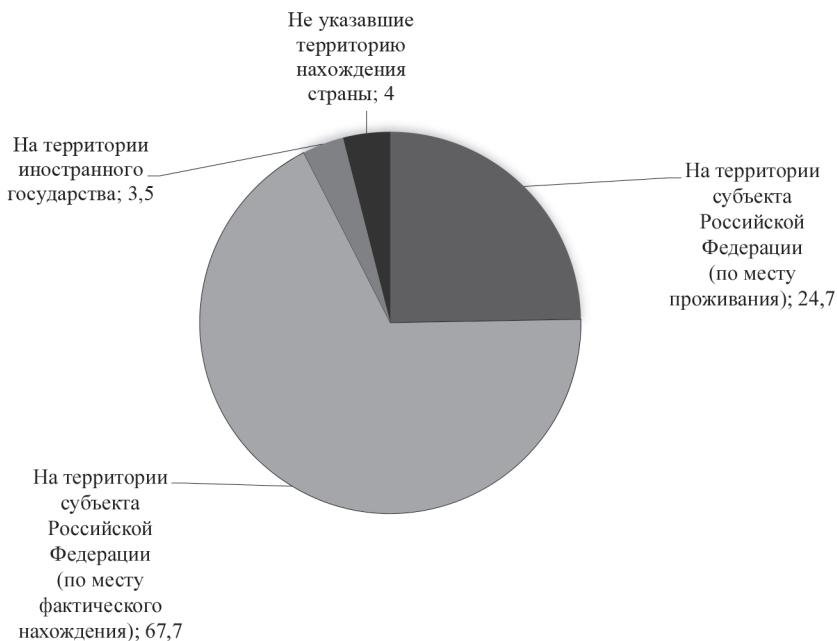


Рис. 11. Структура работающих в дистанционном формате по территории нахождения работы, в %

Источник: составлено по: [6].

Доля работников, занятых дистанционно на территории своего субъекта Российской Федерации, колебалась от 1,1 до 82,8%. С этой точки зрения важно рассмотреть распределение регионов по доле сотрудников, работающих удаленно на территории своего региона, относительно общего количества дистанционных работников, что позволит лучше понять масштабы трудовой миграции (см. табл. 2).

В большинстве федеральных округов России преобладает практика, при которой дистанционные сотрудники преимущественно заняты за пределами своих регионов. Однако Дальневосточный округ демонстрирует иную динамику: здесь лишь 40,5% удаленных работников взаимодействуют с организациями других субъектов Федерации. Более половины специалистов (52,2%) в этом округе выполняют трудовые обязанности в пределах своего региона, что существенно превышает обще-российский показатель в 24,7%. При этом доля сотрудников, работающих на иностранные компании, остается минимальной — всего 3,5% [2; 6].

Т а б л и ц а 2

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

Группа в границах от 0 до 21%	Группа в границах от 21 до 27%	Группа в границах от 27 до 38%	Группа в границах от 38 % и выше
1	2	3	4
<i>Центральный федеральный округ</i>			
Владимирская область, Калужская область, Курская область, Московская область, Тамбовская область, Тверская область, г. Москва	Брянская область, Ивановская область, Костромская область, Липецкая область, Орловская область, Смоленская область, Тульская область, Ярославская область	Белгородская область, Рязанская область	Воронежская область
<i>Северо-Западный федеральный округ</i>			
Ленинградская область, Новгородская область, Псковская область, Ненецкий АО, Санкт-Петербург	Республика Карелия, Калининградская область, Мурманская область	Республика Коми, Архангельская область	
<i>Южный федеральный округ</i>			
Республика Адыгея, Республика Калмыкия, Астраханская область, Севастополь		Республика Крым, Краснодарский край, Волгоградская область	ЮФО: Вологодская область, Ростовская область
<i>Северо-Кавказский федеральный округ</i>			
Кабардино- Балкарская Республика	Карачаево- Черкесская Республика	Республика Северная Осетия- Алания, Чеченская Республика, Ставропольский край	Республика Дагестан, Республика Ингушетия
<i>Приволжский федеральный округ</i>			
Республика Марий Эл	Республика Мордовия, Чувашская Республика, Кировская область	Удмуртская Республика, Оренбургская область, Пензенская область, Саратовская область, Ульяновская область	Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Пермский край, Нижегородская область, Самарская область

Источник: составлено по: [6].

Окончание табл. 2

1	2	3	4
<i>Уральский федеральный округ</i>			
Ямало-Ненецкий АО	Ханты-Мансийский АО	Курганская область, Тюменская область, Челябинская область	Свердловская область
<i>Сибирский федеральный округ</i>			
Республика Хакасия	Республика Алтай, Кемеровская область, Омская область	Алтайский край, Томская область	Республика Тыва, Красноярский край, Иркутская область, Новосибирская область
<i>Дальневосточный федеральный округ</i>			
Еврейская автономная область	Магаданская область, Чукотский АО	Хабаровский край	Республика Бурятия, Республика Саха (Якутия), Забайкальский край, Камчатский край, Приморский край, Амурская область, Сахалинская область

Исключением из общей тенденции также являются отдельные регионы, такие как Нижегородская, Свердловская, Иркутская, Сахалинская области, Республика Саха и Приморский край. В этих субъектах основная часть удаленных работников сосредоточена внутри собственных территориальных границ. Наиболее яркий пример – Республика Саха (Якутия), где локальная дистанционная занятость достигает 82,8%, что почти в 3,5 раза выше среднего уровня по стране [2; 6].

Выходы

Современные экономические процессы ведут к изменению структуры занятости, увеличивая популярность таких нестандартных форм, как фриланс, временная работа, дистанционная работа и др. Дистанционная занятость привлекает все больше населения, включая такие чувствительные социальные группы, как женщины, молодежь, люди с особыми потребностями, или люди с ограниченными возможностями здоровья.

Также имеют место региональные различия и значительные колебания в численности дистанционно занятых работников в зависимости от таких факторов, как условия труда, место работы, тип трудовой деятельности, используемые технологии, изменения законодательства. Центральный и Северо-Западный федеральные округа лидируют по доле удаленных работников (3,2%), тогда как в Северо-Кавказском округе она минимальна (1,5%). В Москве и Санкт-Петербурге дистанционная занятость в 2–3 раза выше, чем в регионах. Дальневосточный округ демонстрирует уникальную динамику: 52,2% удаленных работников заняты в пределах своего субъекта Федерации (против 24,7% в среднем по стране).

Анализ социально-демографических особенностей позволил сделать вывод, что женщины чаще выбирают удаленный формат в сферах образования и бухгалтерии, мужчины доминируют в ИТ и менеджменте. 80% дистанционных работников – молодежь до 35 лет, сотрудники старше 50 лет реже адаптируются к удаленке из-за цифрового разрыва.

Что касается видов экономической деятельности, то наиболее востребованы дистанционные форматы в ИТ (70% сотрудников), финансах (60%) и науке (совмещение лабораторной и удаленной работы). В промышленности, сельском хозяйстве и здравоохранении (кроме телемедицины) доля удаленных работников не превышает 5%.

Таким образом, дистанционная занятость стала устойчивым элементом российской экономики, однако ее развитие неравномерно и зависит от отраслевых, региональных и социально-демографических факторов. Дальнейшие исследования должны быть направлены на интеграцию неформального сектора в статистику и оценку долгосрочных эффектов гибридных моделей на производительность и социальное благополучие.

Список литературы

1. Рынки удаленной работы: социальные сети и институты / отв. ред. В.В. Радаев. М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2012. 312 с.
2. Давлетшина Л.А., Долгих Е.А. Статистический анализ дистанционной занятости в Российской Федерации // ДЕМИС. Демографические исследования. 2024. Т. 4. № 2. С. 74–87. DOI: 10.19181/demis.2024.4.2.5.
3. Итоги выборочного обследования рабочей силы // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата обращения: 06.03.2025).
4. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006. 440 с.
5. Мусаев Б.А. Нестандартная занятость как форма реализации условий нового экономического уклада // Интернет-журнал «Науковедение». 2017. Т. 9. № 2. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (дата обращения: 06.03.2025).
6. Всероссийская перепись населения 2020 г. // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpnh/2020> (дата обращения: 06.03.2025).

References

1. Rynki udalennoi raboty: sotsial'nye seti i instituty [Remote Work Markets: Social Networks and Institutions], edited by V.V. Radaev. Moscow, Izdatel'skii dom Vysshei shkoly ekonomiki, 2012, 312 p. (In Russ.).
2. Davletshina L.A., Dolgikh E.A. Statisticheskii analiz distantsionnoi zaniatosti v Rossiiskoi Federatsii [Statistical Analysis of Remote Employment in the Russian Federation], *DEMIS. Demograficheskie issledovaniia* [DEMIS. Demographic Studies], 2024, Vol. 4, No. 2, pp. 74–87. (In Russ.). DOI: 10.19181/demis.2024.4.2.5.
3. Itogi vyborochnogo obsledovaniia rabochei sily [Results of the Sample Survey of the Labor Force], *Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal State Statistics Service]. (In Russ.). Available at: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (accessed 06 March 2025).
4. Nestandardnaia zaniatost' v rossiiskoi ekonomike [Non-Standard Employment in the Russian Economy], edited by V.E. Gimpeľson, R.I. Kapeliushnikov. Moscow, Izdatel'skii dom GU VShE, 2006, 440 p. (In Russ.).
5. Musaev B.A. Nestandardnaia zaniatost' kak forma realizatsii uslovii novogo ekonomiceskogo uklada [Non-Standard Employment as a Form of Implementing the Conditions of the New Economic Order], *Internet-zhurnal "Naukovedenie"* [Internet journal “Naukovedenie”], 2017, Vol. 9, No. 2. (In Russ.). Available at: <http://naukovedenie.ru/PDF/59EVN217.pdf> (accessed 06 March 2025).
6. Vserossiiskaia perepis' naseleniia 2020 g. [All-Russian Population Census 2020], *Federal'naia sluzhba gosudarstvennoi statistiki* [Federal State Statistics Service]. (In Russ.). Available at: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (accessed 06 March 2025).

ASSESSMENT OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN THE SUBJECTS OF THE RUSSIAN FEDERATION

In the context of the intensification of global crises, which directly affect economic and social processes, the problems of employment of the population come to the fore. This is confirmed by active discussions about the transformation of the labor sphere, which generate many contradictory forecasts about the future format of labor relations. Under the influence of factors such as digitalization, pandemics, external constraints and geopolitical events, there is a restructuring of supply and demand in the labor market. As a result, the traditional employment model typical of the industrial era is gradually losing its dominant role, giving way to flexible and atypical forms of labor organization. The purpose of the article is to determine the dynamics and extent of the spread of remote work at the regional level. The main limitation of the study is related to the use of data from the official population census and sample studies from the Federal State Statistics Service, which, by narrowing the range of aspects of non-standard forms of employment under consideration, allows us to get closer to understanding the scale and territorial differences in the dynamics of the phenomenon.

Keywords: non-standard forms of employment, national economy, regional economy, labor market, remote work, subject of the Russian Federation.

JEL: E24, J21

Дата поступления – 06.03.2025

Принята к печати – 13.05.2025

СИБИРСКАЯ Елена Викторовна

доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры национальной и региональной экономики;
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» / Стремянный пер., д. 36, г. Москва, 109992.
e-mail: Sibirskaya.EV@rea.ru

ОВЕШНИКОВА Людмила Владимировна

доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры национальной и региональной экономики;
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» / Стремянный пер., д. 36, г. Москва, 109992.
e-mail: Oveshnikova.LV@rea.ru

SIBIRSKAYA Elena V.

Dr. Sc. (Econ.), Professor, Professor of the Department of National and Regional Economics;
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “Plekhanov Russian University of Economics” / 36, Stremyanny Lane, Moscow, 109992.
e-mail: Sibirskaya.EV@rea.ru

OVESHNIKOVA Lyudmila V.

Dr. Sc. (Econ.), Associate Professor, Professor of the Department of National and Regional Economics;
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education “Plekhanov Russian University of Economics” / 36, Stremyanny Lane, Moscow, 109992.
e-mail: Oveshnikova.LV@rea.ru

Для цитирования:

Сибирская Е.В., Овешникова Л.В. Оценка нестандартных форм занятости в субъектах Российской Федерации // Федерализм. 2025. Т. 30. № 2 (118). С. 128–144. DOI: <http://dx.doi.org/10.21686/2073-1051-2025-2-128-143>