

**МОБИЛЬНОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОСОБЕННОСТИ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРОСТРАНСТВЕННОЕ РАЗВИТИЕ \***DOI: <https://doi.org/10.24891/tdffbba>  
EDN: <https://elibrary.ru/tdffbba>**Павел Михайлович ДАШКЕВИЧ**ассистент кафедры статистики, учеба и аудита,  
Санкт-Петербургский государственный университет (СПбГУ),  
Санкт-Петербург, Российская Федерация  
e-mail: p.dashkevich@spbu.ru  
ORCID: 0009-0004-9502-4538  
SPIN: 2411-0261**История статьи:**Рег. № 243/2026  
Получена 13.03.2026  
Одобрена 19.04.2026  
Доступна онлайн  
27.08.2026**Специальность:** 5.2.3**УДК**314,7:331.556:332.05  
**JEL:** J61, R11**Ключевые слова:**нестандартная  
занятость, удаленная  
занятость,  
дистанционная  
занятость, гибридная  
занятость,  
пространственное  
развитие,  
человеческий капитал**Аннотация****Предмет.** Дистанционная занятость как фактор пространственной мобильности человеческого капитала.**Цели.** Сравнение различных режимов дистанционной занятости, выявление преимуществ и недостатков новых форм организации труда.**Методология.** Применены общенаучные методы исследования.**Результаты.** Постоянная дистанционная занятость сводит к нулю маятниковую трудовую миграцию работников и влечет рост долгосрочных межрегиональных перемещений населения. Временный дистанционный режим работы (частично дистанционная, гибридная занятость) ведет к сокращению циклических перемещений внутри поселений в пользу маятниковых перемещений между поселениями (преимущественно по маршруту «центр – пригород»). Ключевой особенностью дистанционной занятости является то, что работник в соответствии с трудовым договором выполняет трудовые функции на альтернативном рабочем месте вне зоны контроля работодателя и для обмена результатов труда с работодателем использует современные средства связи и сеть Интернет.**Выводы.** Широкое распространение дистанционной занятости оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на устойчивость пространственного развития, поэтому при выработке общей государственной политики по развитию дистанционной занятости следует предусмотреть возможность для принятия на региональном уровне «точечных» решений, направленных на поддержку новых форм организации труда.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2026

**Для цитирования:** Дашкевич П.М. Мобильность человеческого капитала в цифровой экономике: особенности дистанционной занятости и ее влияние на пространственное развитие // Региональная экономика: теория и практика. – 2026. – № 8. – С. 42 – 58. DOI: 10.24891/tdffbba EDN: TDFFBA

## Введение

Распространение цифровых технологий сопровождается трансформацией природы многих социально-экономических процессов, но, как и прежде, важнейшим фактором социально-экономического развития служит человеческий капитал, роль которого неоднократно освещалась в трудах Т. Шульца<sup>1</sup>, Г. Беккера<sup>2</sup> и других ученых. Одно из свойств человеческого капитала – мобильность, которая определяется способностью человека перемещаться на рынке труда, что выражается в смене должности, профессии, сферы деятельности, места жительства, формы занятости [1]. Так, И.Ю. Еремина, А.В. Чупрова, А.А. Шешина отмечают, что мобильность человеческого капитала является ведущим фактором инновационного развития экономики [2]; А.Л. Мазин и А.А. Троицкая приходят к выводу, что высокий потенциал мобильности работника является условием успешной реализации человеческого капитала [3].

Одним из проявлений мобильности человеческого капитала является пространственное перемещение его носителя – по сути трудовая миграция, как внутри страны (региона), так и за ее пределы. Согласно исследованиям, в 43 субъектах Российской Федерации население стремится переехать в столицу региона, и ярче всего эта тенденция выражена в Курской и Магаданской областях, Еврейской автономной области, Республике Калмыкия и Республике Чувашия<sup>3</sup>. Ключевые межрегиональные миграционные потоки в 2025 г. были направлены в Москву, Санкт-Петербург, Московскую область и республики Северного Кавказа. Одной из причин внутренней трудовой миграции выступает стремление улучшить свое благосостояние, основу которого формируют доходы. Так, 46% россиян готовы к переезду в другой регион ради высокой заработной платы<sup>4</sup>.

Миграция человеческого капитала часто приводит к обогащению «принимающей» стороны и обеднению «отдающей». Речь в данном случае идет не только об экономических выгодах и потерях, но и о демографических, социальных, культурных и других последствиях. Отдающая сторона теряет население (как правило, его наиболее молодую, активную и репродуктивную часть). Происходит пространственное перераспределение нагрузки в системах социального обеспечения, в результате чего может возникнуть перегруженность или недогруженность объектов социальной инфраструктуры (садов, школ, больниц). Перемещение творческого потенциала ведет к научному и технологическому вакууму и стимулированию инновационного роста; меняются социальные нормы, размываются границы национальной и этнической идентичности. Сгладить негативные эффекты такой мобильности способна рациональная политика по регулированию объема человеческого капитала и его пространственного распределения [4]. В плановой экономике для этих целей применяются прямые административные механизмы, такие как распределение выпускников учебных заведений, привлечение иногородней рабочей силы и т.д. В рыночной экономике для смягчения диспропорций и управления пространственной расстановкой человеческих ресурсов

\* Работа выполнена при поддержке Санкт-Петербургского государственного университета, шифр проекта: ID 131452274.

<sup>1</sup> Schultz T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. URL: <https://www.nber.org/books-and-chapters/economic-research-retrospect-and-prospect-volume-6-human-resources/human-capital-policy-issues-and-research-opportunities>

<sup>2</sup> Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. National Bureau of Economic Research, 1964, 187 p.

<sup>3</sup> Сбер оценил миграционные потоки между регионами РФ. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/sberpress/all/article?newsID=e50dbdc2-a857-477a-9485-2667822410fd&blockID=1303&regionID=77&lang=ru&type=NEWS>

<sup>4</sup> Россияне рассказали, ради какой зарплаты готовы переехать в другой регион. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/sberpress/all/article?newsID=933936ac-6ebb-4321-a6a7-9adb36433c99&blockID=1303&regionID=77&lang=ru&type=NEWS>

используются преимущественно косвенные методы регулирования (например, заказ на подготовку кадров), создаются экономические стимулы (например, преференции, налоговые льготы).

Векторы и масштабы пространственной мобильности человеческого капитала существенно меняются в условиях появления нестандартных форм занятости (пример – возможность работы «вне офиса» для ряда профессий и сфер деятельности). В 2025 г. российские работодатели предложили более чем 900 тыс. вакансий с дистанционным форматом работы, что составило около 10% от общего объема предложенных вакансий<sup>5</sup> (на 2,2 п.п. больше, чем в 2024 г.). При этом 25% всех вакансий с дистанционным форматом приходится на Москву, значительно меньше – на Санкт-Петербург (6%), Краснодарский край (5%), Свердловскую область (3%) и Республику Татарстан (3%). Возможность работать дистанционно без смены места жительства способствует замедлению оттока квалифицированных специалистов. Сохранение человеческого капитала снижает социальную напряженность и способствует развитию локальной экономики.

Развитие систем связи, искусственного интеллекта, цифровых двойников формирует предпосылки для использования «безлюдных технологий», управлять которыми можно дистанционно. Дистанционный формат сегодня распространен в таких сферах, как информационные технологии, маркетинг и логистика, финансы, экологический мониторинг и др. Влияние цифровизации проявляется в сокращении необходимой численности постоянных трудовых ресурсов на климатически неблагоприятных и труднодоступных территориях (например, в некоторых регионах Арктической зоны Российской Федерации). Длительное проживание при экстремально низких температурах, дефиците витаминов, в условиях длительной полярной ночи оказывает серьезное влияние на здоровье человека и сокращает продолжительность жизни. Затраты на создание и поддержание социально-культурной, транспортной инфраструктуры в Арктической зоне для постоянных работников и их семей несопоставимы с аналогичными затратами в других регионах России, поэтому вопросы широкого использования дистанционной занятости и применения «безлюдных технологий» на арктических предприятиях заслуживают пристального внимания, что выходит за рамки данной статьи.

В России дистанционный формат работы получил широкое распространение в 2020–2021 гг., что главным образом связано с пандемией COVID-19. До пандемии, в 2019 г., количество дистанционных работников составляло 215 тыс. чел., однако за 2020 г. их численность возросла до 1,2 млн чел., а в отдельные месяцы достигала 4,5 млн чел.<sup>6</sup>. В тот период «удаленная работа» была вынужденной мерой, поэтому динамика показателей численности дистанционных работников не характеризует естественного процесса распространения дистанционной занятости. Неслучайно после отмены ограничительных мер (с 2022 г.) численность дистанционно работников стала сокращаться (рис. 1). Так, численность дистанционных работников в период с первого квартала 2022 г. по третий квартал 2025 г. сократилась более чем в 3 раза (с 2 799 тыс. чел. до 895 тыс. чел.) и составила 1,2% всего занятого населения<sup>7</sup>. К примеру, в Великобритании в 2024 г. «работали из дома» 14% сотрудников компаний, в США – 25%<sup>8</sup>. Эксперты считают, что сокращение распространения дистанционной занятости в России связано со сложностями, возникающими при

<sup>5</sup> Удаленка 2025: hh.ru подвел итоги года на рынке труда в сфере дистанционной работы.

URL: [https://www.cnews.ru/news/line/2025-12-19\\_udalenka\\_2025\\_hhru\\_podvel\\_itogi](https://www.cnews.ru/news/line/2025-12-19_udalenka_2025_hhru_podvel_itogi)

<sup>6</sup> Демьянова А.В., Талакаускас Д.С., Покровский С.И. Удаленная занятость в России.

URL: <https://issek.hse.ru/news/976040462.html>

<sup>7</sup> Итоги выборочного обследования рабочей силы.

URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

<sup>8</sup> 100+ Remote Work Statistics and Trends in 2024.

URL: <https://www.flexos.work/learn/remote-work-statistics-and-trends>

контроле работников, с риском снижением производительности, с недостаточной вовлеченностью сотрудников в жизнь коллектива и процессы управления, с низким уровнем развития цифровой инфраструктуры в ряде регионов<sup>9</sup>.

Вместе с тем за период 2021–2025 гг. привлекательность полностью дистанционного формата работы выросла с 8% до 16%<sup>10</sup>. Возможным компромиссом между интересами работодателей и работниками могла бы стать гибридная занятость, предполагающая совмещение дистанционной работы с офисной – заинтересованность в таком формате среди россиян выросла с 23% до 34% за 2021–2025 гг. Так, 40% работодателей поддерживают сочетание офисной и удаленной работы. В третьем квартале 2025 г. в России доля занятого населения, работающего дистанционно несколько дней в неделю, составила 69,6% от общей численности дистанционных работников, что на 13,7 п.п. больше, чем в первом квартале 2022 г.

Дистанционный формат работы обладает достаточным потенциалом, необходимым для того, чтобы оптимизировать пространственную организацию трудовых ресурсов. Цель данной статьи – рассмотреть варианты определений дистанционной занятости (работы), используемые в научной литературе, в трудовом праве, международных стандартах; выделить характерные особенности и общие черты различных форм работы «вне офиса»; проанализировать эффекты, которые возникают при дистанционной занятости на макро-, мезо и микроуровнях; обозначить влияние различных режимов дистанционной работы на пространственное развитие в условиях цифровизации экономики.

Методологическую базу исследования составляют труды отечественных и зарубежных авторов, посвященные развитию цифровых технологий, трансформации трудовых отношений, распространению нестандартных форм занятости, различным аспектам пространственного развития.

### **Особенности удаленной и дистанционной занятости**

В научной литературе понятия «дистанционная работа», «удаленная работа», «работа вне офиса» часто используются как синонимы. Мы считаем, что следует различать дистанционную работу и надомный труд, который существовал задолго до появления цифровых технологий. Труд надомников, то есть лиц, производящих по месту жительства материальные товары (примеры – пошив одежды, изготовление изделий народных промыслов) с использованием собственных материалов/инструментов или материалов/инструментов работодателей, регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 310–312). В отличие от дистанционной работы, надомный труд не предполагает использования сети Интернет и «привязан» к месту проживания работника.

Другой формой работы, реализуемой вне офиса, является фриланс. Фрилансеры самостоятельно выбирают место для осуществления профессиональной деятельности, заказчиков и проекты. Для продвижения своих услуг и товаров фрилансер может воспользоваться специализированными онлайн-платформами, и в таком случае возникает платформенная занятость, подразумевающая посредничество между индивидуальными поставщиками услуг (исполнителями, зарегистрированными на электронной платформе) и покупателями<sup>11</sup>. В 2026 г. России вступает в действие Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации», согласно которому платформенная экономика представляет собой совокупность орга-

<sup>9</sup> Почему бизнес отказывается от удаленного формата работы.

URL: <https://www.rbc.ru/industries/news/67bef2349a794770d75bb195>

<sup>10</sup> Работа из дома как новая норма.

URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-iz-doma-kak-novaja-norma>

<sup>11</sup> Hauben H., Lenaerts K., Waeyaert W. The Platform Economy and Precarious Work.

URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOLE\\_STU%282020%29652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOLE_STU%282020%29652734_EN.pdf)

низационных и имущественных отношений, складывающихся в результате взаимодействия неограниченного круга лиц посредством цифровых платформ для осуществления предпринимательской деятельности или в иных целях, в том числе не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности<sup>12</sup>.

Однако фрилансер может предлагать услуги заказчикам без посредников, то есть использование цифровых платформ не является обязательным. В любом случае основанием для осуществления деятельности служит договор гражданско-правового характера (ГПХ), и между работником и заказчиком не возникают трудовые отношения, характерными чертами которых являются график работы, выплата заработной платы, гарантии по предоставлению отпуска и т.д. С точки зрения юридического статуса, фрилансер может быть как индивидуальным предпринимателем, так и самозанятым, то есть фрилансер уплачивает налог на профессиональный доход. Отношения с заказчиком регулируются Гражданским кодексом Российской Федерации, тогда как трудовые отношения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Формат работы в большей степени определяется ее характером и содержанием: фрилансер, занимающийся графическим дизайном, может выполнять работу полностью дистанционно через Интернет, а фрилансер-фотограф должен лично присутствовать в месте съемок, чтобы оказать свои услуги.

Понятия «удаленная занятость/работа», «дистанционная занятость/работа» часто рассматриваются как синонимичные, что, по нашему мнению, не совсем корректно и не соответствует международным стандартам в этой сфере. Отметим, что с точки зрения статистики труда «работа» и «занятость» также не являются синонимичными понятиями. Понятие «занятость» используется для обозначения трудовой и иной не противоречащей законодательству деятельности, направленной на получение дохода. Если статистическая единица относится к производству товаров и услуг для собственного использования, к неоплачиваемому труду стажеров и лиц, проходящих профессионально-техническую подготовку, и к работе волонтеров, то она определяется как «работа» (согласно Приказу Росстата № 680 от 31.12.2015 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда»<sup>13</sup>). В контексте нашего исследования считаем допустимым синонимичное использование терминов «работа» и «занятость», в отличие от терминов «удаленная» и «дистанционная», которые следует разграничивать.

В рекомендациях Международной организации труда (МОТ) приводятся следующие определения понятий «удаленная работа» и «дистанционная работа». Удаленная работа (remote work) представляет собой ситуацию, когда работа полностью или частично выполняется на альтернативном рабочем месте, отличном от того, которое является типичным для работников данной профессии и статуса<sup>14</sup>.

Для зависимых работников (dependent workers) альтернативным признается место, которое находится вне помещений, объектов или территории работодателя (офиса, строительной площадки, склада) и клиента (дома), а также общественных мест, если это предусматривает характер работы.

<sup>12</sup> Федеральный закон от 31.07.2025 № 289-ФЗ «Об отдельных вопросах регулирования платформенной экономики в Российской Федерации». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_511088/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_511088/)

<sup>13</sup> Приказ Росстата от 31.12.2015 № 680 «Об утверждении Официальной статистической методологии формирования системы показателей трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы, рекомендованных 19-ой Международной конференцией статистиков труда». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_192555/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_192555/)

<sup>14</sup> Defining and Measuring Remote Work, Telework, Work at Home And Home-based Work. URL: <https://rtc-cea.cepal.org/en/document/defining-and-measuring-remote-work-telework-work-home-and-home-based-work>

Для независимых работников (independent workers) альтернативным признается место, которое расположено вне помещений, объектов или территории, находящихся под контролем независимого работника, клиента, а также общественных мест, если это предусматривает характер работы. Если независимый работник выполняет работу преимущественно у себя дома, то дом считается помещением, находящимся под контролем независимого работника для выполнения работы. Таким образом, основным критерием для признания работы удаленной является место, из которого она осуществляется.

Чтобы деятельность была классифицирована в качестве дистанционной работы (telework), она, как и удаленная работа, должна полностью или частично выполняться в альтернативном месте, но обязательно с использованием персональных электронных устройств (компьютер, планшет, телефон и т.п.), имеющих подключение к сети Интернет. Дистанционным работником признается тот, кто использует информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) или средства связи для выполнения работы удаленно из разных мест за пределами основного рабочего места. Таким образом, дистанционная работа является видом удаленной работы.

Российские исследователи часто не проводят различия между понятиями «удаленная работа» и «дистанционная работа», что прослеживается в правовых документах. Согласно ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования. Содержание данного определения по своей сути совпадает с определением дистанционной работы, данным Международной организацией труда; при этом в ТК РФ происходит отождествление дистанционной и удаленной работы в юридическом статусе, что противоречит рекомендациям Международной организации труда.

Обоснованность разграничения понятий «удаленная занятость» и «дистанционная занятость» поддерживают и другие исследователи (например, Е.Р. Брюхина [5]). Мы также считаем, что «удаленная работа» – более широкая категория, чем «дистанционная работа». Отсутствие единого подхода к определению рассматриваемых понятий ведет к усложнению анализа социально-экономических и пространственных процессов, а также диагностики рынка труда.

Отдельного внимания заслуживает вопрос достоверности оценок масштабов дистанционной занятости. Основным источником информации о дистанционно работающем населении в России служат результаты выборочного обследования рабочей силы (ОРС), проведенного Федеральной службой государственной статистики (Росстат). До 2022 г. Росстат в качестве дистанционных работников квалифицировал респондентов, которые указывали, что выполняют работу «на дому с использованием сети Интернет». Дополнение анкеты в 2022 г. вопросом «Приходилось ли Вам на прошлой неделе выполнять работу удаленно, то есть работать на расстоянии от работодателя, клиента, в том числе с использованием персональных электронных устройств (компьютера, планшета, телефона)?» значительно увеличило оценку масштабов дистанционной занятости. Если в декабре 2021 г. числен-

ность работников, занятых удаленно, оценивалась в 0,4 млн чел. (0,5% от общей численности занятых), то в январе 2022 г. – в 2,9 млн чел.<sup>15</sup> (4,2%).

На наш взгляд, формулировка вопроса, которая использовалась до 2022 г., более соответствовала понятию дистанционной занятости, закрепленному в ТК РФ, а новая формулировка расширила границы рассматриваемого понятия в соответствии с рекомендациями Международной организации труда. Поскольку в формулировках отсутствует критерий наличия трудового договора между работником и работодателем, то в рамках обследования, проведенного Росстатом, понятие «дистанционная занятость» охватывает различные виды работы «вне офиса», включая надомную работу, фриланс, платформенную занятость.

Проведенный анализ позволяет выделить основные особенности дистанционной занятости. Во-первых, дистанционный работник выполняет свои трудовые функции на альтернативном рабочем месте, которое не находится под контролем работодателя. Эта особенность проявляется в том, что работник самостоятельно занимается организацией своего рабочего места и волен выбирать свое местоположение. Следствием этого является изменение характеристик миграционного поведения и параметров расселения населения. Подробнее этот вопрос будет раскрыт далее применительно к различным режимам дистанционной работы.

Во-вторых, дистанционная занятость предполагает, что выполнение трудовых функций и взаимодействие дистанционного работника с работодателем осуществляется посредством Интернета. В настоящее время для многих сфер деятельности и профессий Интернет стал рабочим инструментом. Так, в 2024 г. Интернет использовали 79% крупных и средних организаций; около 54% населения страны использовали Интернет на работе. В таком случае само по себе использование Интернета является не отличительной характеристикой, а обязательным условием дистанционной занятости.

Для работы с цифровыми инструментами дистанционному работнику необходимы навыки поиска, обработки, систематизации и хранения информации; требуется умение работать с облачными сервисами и онлайн-платформами; важное значение имеют базовые знания в области кибербезопасности, понимание цифровой этики. В России (рассматривается население в возрасте 15 лет и старше) в 2024 г. наиболее распространенными навыками работы с информационными технологиями были:

- отправка SMS и сообщений по электронной почте и через мессенджеры (75,2% населения);
- набор текста и его редактирование (45,4%); использование инструментов копирования и вставки (36,7%);
- формирование и редактирование электронных таблиц (25,9%);
- передача файлов между устройствами, в том числе с использованием облачных хранилищ (24%).

Для сравнения отметим, что в Нидерландах навыками работы с текстовым редактором владеют 72% населения, с электронными таблицами – 56%, с инструментами для копирования и вставки – 73%<sup>16</sup>. Очевидно, что отсутствие или низкий уровень цифровых компетенций ведет к сужению круга задач, которые могли бы быть решены работником дистанционно. Из этого следует вывод, что дистанционная занятость предъявляет определенные требова-

<sup>15</sup> Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда: дистанционная и платформенная. М.: Высшая школа экономики, 2024. 57 с.

<sup>16</sup> Индикаторы цифровой экономики: 2025: статистический сборник. М.: Высшая школа экономики, 2025. 296 с.

ния к уровню квалификации работника. Недостаточная квалификация становится барьером для выхода на рынок труда.

В-третьих, если следовать положениям российского трудового законодательства, отношения дистанционного работника с работодателем оформляются трудовым договором (или дополнительным соглашением к трудовому договору). Только в таком случае между работником и работодателем возникают трудовые отношения. Заключение трудового договора осуществляется в дистанционном формате путем обмена электронными документами без необходимости личного присутствия, что, например, не предусмотрено для надомной работы. Это позволяет работодателю оформлять трудовые отношения с соискателями, находящимися на значительном удалении, что расширяет географию поиска сотрудников.

Наличие трудового договора закрепляет статус дистанционного работника – работника, выполняющего трудовую функцию дистанционно, и распространяет действие трудового законодательства на отношения с работодателем. Следовательно, сотрудник, работающий дистанционно и оформленный по трудовому договору, имеет такие же права, что и другие штатные сотрудники:

- оплачиваемый отпуск и больничный;
- оплата сверхурочной работы, включая работу в выходные и праздничные дни;
- обеспечение необходимыми для работы ресурсами (оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и т.д.);
- компенсация за использование собственных ресурсов.

Дистанционный формат работы не может являться основанием для снижения заработной платы. Таким образом, дистанционный работник, отношения с которым оформлены по трудовому договору, обладает большими гарантиями, чем, например, удаленно работающий фрилансер-самозанятый, отношения с которым оформлены договором гражданско-правового характера. Вместе с тем обязательства, возлагаемые на работодателя, могут снижать привлекательность оформления дистанционной занятости в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. В этом случае возрастает риск подмены трудовых отношений гражданско-правовыми и перехода работника в сектор неформальной занятости. Многообразие комбинаций организационных и правовых характеристик отдельных видов работы «вне офиса» усложняет их классификацию и требует доработки нормативных документов в этой сфере.

### **Эффекты дистанционной занятости**

Вопрос преимуществ и недостатков дистанционной работы подробно исследован с позиции «выгод» и «потерь» для работодателя и работника, то есть на микроуровне. Так, среди преимуществ для работодателя следует выделить экономию издержек (А.А. Федченко [6], А.В. Плотников, Д.С. Брагина [7]), возможность нанимать сотрудников без географических ограничений (из других регионов и стран). Как показывает практика, дистанционные работники реже оформляют больничный лист, менее подвержены влиянию социальных конфликтов в коллективе, а контроль смещается в сторону результата труда. В качестве недостатков авторы выделяют проблему координации трудового процесса и дополнительные организационные издержки, связанные с разработкой специальной системы вознаграждений и санкций для дистанционных работников.

Дистанционный формат, как отмечает И.В. Цыганкова, позволяет работнику самостоятельно распределять рабочую нагрузку<sup>17</sup> (гибкий график). Отсутствие территориальной привязанности позволяет искать работу с более привлекательными условиями. Среди недо-

<sup>17</sup> Цыганкова И.В. Социальные аспекты применения нестандартных форм занятости на российском рынке труда // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. 2022. № 1. С. 116–117.

статков авторы выделяют риски социальной изоляции, необходимость высокой самодисциплины и самоорганизации, стирание границ между рабочим и свободным временем.

Плюсы и минусы дистанционной занятости на макроуровне исследовали Н.В. Локтюхина и Е.А. Черных. Они пришли к выводу, что дистанционная работа способствует развитию инклюзивных рынков труда, созданию и сохранению рабочих мест, сокращению доли неквалифицированных рабочих мест, балансированию региональных рынков труда, развитию системы непрерывного образования [8]. К недостаткам авторы относят риски исключения из рынка труда определенных групп населения (пожилых, занятых физической работой, низкоквалифицированных рабочих), исчезновение ряда традиционных профессий.

В целом эффекты удаленной занятости, которые проявляются на макроуровне, в настоящее время изучены в меньшей степени. Согласно ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, выполнение работником трудовой функции дистанционно может осуществляться в двух формах: на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) или временной (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). С точки зрения возможности пространственной мобильности и, как следствие, влияния на пространственное развитие территорий, предлагаем рассматривать три режима дистанционной работы: постоянный, временный непрерывный, временный периодический (гибридный).

Названные режимы, помимо продолжительности, различаются местом, из которого работник может выполнять свои трудовые функции. В случае постоянного дистанционного и временного непрерывного режимов у работника отсутствует необходимость проживания в непосредственной близости к работодателю, объектам, находящимся под его контролем. Работник может самостоятельно определять свое местоположение, в том числе находиться за пределами населенного пункта, региона или страны работодателя (если в трудовом договоре не прописаны ограничения). В последнем случае возникает такое явление, как «виртуальная трудовая миграция», которую Г.И. Глущенко определяет как «работу, которая пересекает национальные границы посредством онлайн-капитала, рабочей силы и информационных потоков» [9].

Отметим, что виртуальная трудовая миграция может происходить и на межрегиональном уровне, когда работник и работодатель находятся в разных регионах. Свобода в выборе работником своего местоположения в долгосрочном периоде усиливает сдвиг расселения в районы с более благоприятным климатом, в населенные пункты, характеризующиеся привлекательной социальной, культурной средой, развитой цифровой инфраструктурой (прежде всего, устойчивой зоной покрытия сети Интернет).

Постоянный и временный непрерывный дистанционные режимы способствуют дезурбанизации и сжатию «спальных» районов в одном месте и расширению в другом. Эксперты отмечают, что повышенный спрос на новое жилье в Краснодаре (в городе с комфортным климатом) со стороны дистанционных работников, мигрировавших в 2019–2021 гг. из Москвы, Санкт-Петербурга и регионов с суровым климатом, способствовал росту в регионе спроса и цен на рынке жилой недвижимости в 2,5 раза<sup>18</sup>. Повышенный платежеспособный спрос со стороны «удаленщиков» оказывает давление и на рынок потребительских товаров и услуг. Например, релокация российских специалистов в 2022 и 2023 гг. в Ереван (большая часть их работает дистанционно) стимулировала рост стоимости продоволь-

<sup>18</sup> В ЦИАН назвали обогнавшие Москву по росту цен на новостройки города.  
URL: <https://realty.rbc.ru/news/61a278089a79477ca7a92d81>

ственных продуктов и услуг, связанных с ведением бизнеса<sup>19</sup>. Рост цен имеет негативные последствия для местного населения с более низкими доходами – для них доступность жилья, товаров и услуг снижается.

Таким образом, распространение постоянной и временной непрерывной дистанционной занятости усиливает поляризацию населения в крупных городах и агломерациях. Предложение дистанционной работы в крупных центрах ведет к концентрации в них высокооплачиваемых кадров, поскольку, помимо лучших условий труда и профессионального развития, специалисты получают большие возможности для реализации своего потенциала вне работы. Следствием поляризации становится усиление социально-экономического неравенства.

Иначе на пространственное развитие влияет временный периодический (гибридный) дистанционный режим работы. Так, К.В. Янков отмечает, что такой режим работы («частично удаленный») приводит к большему «расползанию» агломераций: если для обычной работы изохроны соответствуют промежуткам 1,5–2 ч., то для частично удаленного режима они увеличиваются, так как один или два раза в неделю работник может тратить на дорогу до офиса три или даже четыре часа<sup>20</sup>. Место работы может находиться в крупном городе, а работник может проживать на постоянной основе в небольшом городе в 200–300 км от места работы. В этом случае возникает потребность в развитии системы транспортного сообщения.

Если же работник проживает и имеет временную периодическую дистанционную занятость в границах одного населенного пункта, то за счет сокращения пассажиропотока (благодаря работе из дома) и смещения времени начала и окончания работы (за счет возможности самостоятельно планировать распорядок дня) сглаживается нагрузка на транспорт в пиковые часы. Загруженность дорог и общественного транспорта в течение суток становится более равномерной. Одновременно происходит усиление субурбанизации, растет численность городов-спутников и распространенность загородного образа жизни. Например, Н.А. Розинская и И.А. Розинский отмечают, что развитие удаленной занятости в России может привести к тому, что соотношение времени, проводимого в городской квартире и на даче, сместится в сторону дачи [10], тем более что расположенные в пригородах дачи часто пригодны для круглогодичного проживания.

Двойственным эффектом оборачивается дистанционная работа для местной экономики и рынка труда. Цифровые технологии и Интернет позволяют выполнять трудовые функции удаленно, что стирает географические границы рынка труда. У населения появляется возможность иметь занятость без необходимости переезда на другое место жительства. Доходы, полученные дистанционными работниками за пределами региона, будучи потраченными в регионе проживания, запускают цепную реакцию в виде роста доходов, занятости и налоговых поступлений в смежных отраслях. Исследования показывают, что каждое рабочее место высокооплачиваемого удаленного специалиста может создавать от трех до пяти дополнительных рабочих мест в местной экономике. Дистанционные работники формируют дополнительный платежеспособный спрос на местном рынке товаров и услуг, тем самым стимулируя развитие местного бизнеса, что ведет к увеличению налоговых поступлений в местный бюджет, которые могут быть направлены на развитие региона<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Цены в Армении выросли с приездом релокантов из России.  
URL: <https://lenta.ru/news/2023/12/02/rossiyskie-relokanty-v-armenii-soobschili-o-roste-tsen-v-strane/>

<sup>20</sup> Янков К.В. О потенциальном влиянии роста удаленной занятости на пространственное развитие Азиатской части России. В кн.: Экономическая политика России в межотраслевом и пространственном измерении. Т. 4. Новосибирск: Институт экономики и организации промышленного производства, 2022. С. 61–69.

<sup>21</sup> Benetton M., Compiani G., Morse A. When Cryptomining Comes to Town: High Electricity-use Spillovers to the Local Economy. *NBER Working Papers*, 2023, no. 31312.  
URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w31312/w31312.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w31312/w31312.pdf)

За счет гибкости дистанционной работы снижается порог входа на рынок труда для студентов, людей с ограниченными возможностями, пенсионеров и женщин в декрете, что способствует повышению инклюзивности рынка труда. Согласно опросу, проведенному цифровой платформой гибкой занятости Ventra Go!, в 2024 г. 43,5% женщин в декрете совмещали уход за ребенком и подработку, а 51% опрошенных отметили важное значение именно «удаленной» подработки<sup>22</sup>.

Дистанционная работа может быть инструментом сглаживания сезонной безработицы в южных и северных курортных районах за счет того, что в межсезонье население может иметь временную непрерывную дистанционную занятость (например, работа оператором колл-центра не предполагает переезда). По данным исследования, проведенного агентством iKS-Consulting, в 2024 г. число операторов аутсорсинговых колл-центров, работающих из дома, выросло на 42% (около 6 500 новых «удаленных операторов»), в то время как число рабочих мест в офисах колл-центров сократилось на 23% (около 8 000 мест). Как отметили эксперты, это позволяет нанимать сотрудников по всей стране без привязки к мегаполисам и снижать нагрузку на операторов в часы пик. В регионах с низкодиверсифицированной экономикой дистанционная занятость выступает инструментом оздоровления рынка труда. Возможность выхода на глобальный рынок ведет к распространению среди населения новых профессий, что снижает зависимость от градообразующих предприятий.

Обратной стороной глобализации рынка труда и расширения географии найма дистанционных работников является то, что местные трудовые ресурсы вовлекаются в конкурентную борьбу с соискателями из других регионов. Наибольшее распространение дистанционный формат работы получил среди руководителей и специалистов высшего уровня квалификации: их доля составила 4% и 3,8% от общей численности занятых в данных группах и 12,5% и 67,5% от общей численности дистанционных работников, соответственно. Около трети специалистов высшего уровня квалификации занято в сфере бизнеса и администрирования, 25% – в области права, культуры, 20% – в сфере информационно-коммуникационных технологий. Таким образом, для участия в борьбе за «дистанционные вакансии» необходимо обладать достаточной квалификацией, уровень которой выступает фильтром для выхода на рынок труда. В случае низкой конкурентоспособности трудовых ресурсов возникает риск усиления безработицы.

Дистанционный режим в большей степени доступен работникам непроектных сфер, о чем свидетельствует текущая отраслевая структура дистанционной занятости. Наибольшее распространение в 2024 г. дистанционный режим получил среди работников отрасли информации и связи (11,8% от общей численности занятых в отрасли); для научной и технической деятельности этот показатель составил 6,7%, для финансового сектора – 4,2%, для операций с недвижимостью – также 4,2%. В остальных отраслях доля дистанционных работников не превышает 1,6%.

В 2022 г. Университет «Синергия»<sup>23</sup> провел опрос среди 104 тыс. учащихся российских школ и колледжей в возрасте 14–18 лет. Опрос показал, что 47% учащихся хотели бы работать удаленно, а 33% согласились бы на гибридный формат. Повышенный спрос на дистанционную занятость со стороны молодого поколения может привести к дефициту кадров в тех отраслях и профессиях, где применение дистанционного режима труда ограничено (добывающая отрасль, сельское хозяйство, здравоохранение и др.).

<sup>22</sup> Россиянки рассказали о подработке во время декрета.

URL: <https://iz.ru/1756799/2024-09-12/rossiianki-rasskazali-o-podrabotke-vo-vremia-dekreta>

<sup>23</sup> Исследование: школьники хотели бы работать дистанционно и зарабатывать до 70 тыс. руб.

уже на первой работе.

URL: [https://synergy.ru/about/blog/issledovanie\\_shkolniki\\_xoteli\\_byi\\_rabotat\\_distanczionno\\_i\\_zarabatyivat\\_do\\_70\\_tyis.\\_rublej\\_uzhe\\_na\\_pervoj\\_rabote?v=8&ysclid=mmfdxvi72454302627](https://synergy.ru/about/blog/issledovanie_shkolniki_xoteli_byi_rabotat_distanczionno_i_zarabatyivat_do_70_tyis._rublej_uzhe_na_pervoj_rabote?v=8&ysclid=mmfdxvi72454302627)

Повышенный спрос на дистанционную занятость формирует угрозу ценового демпинга со стороны работодателей и соискателей. Столичный бизнес, ориентируясь на уровень заработной платы в регионах, предлагает соискателям более выгодные предложения, чем местный рынок труда. Эксперты отмечают, что заработная плата дистанционных работников из регионов ниже на 20–30%, чем в Москве и Санкт-Петербурге, поскольку они готовы выполнять тот же объем работы за меньшие деньги, чем работники из мегаполисов<sup>24</sup>. В результате демпинга сужается круг кандидатов, готовых работать на актуальных для местного рынка труда условиях, что обостряет локальный дефицит кадров.

Желание работодателей оптимизировать расходы приводит к тому, что все чаще с дистанционными работниками трудовые или гражданско-правовые отношения не оформляются, и в результате экономическая активность смещается в неформальный сектор. По оценкам Росстата, численность неформально занятых в России за 2024 г. увеличилась почти на 12% и составила 15,8 млн чел. Эксперты считают, что этот рост обусловлен работой в малом бизнесе и распространением режима самозанятости, который часто используется для дистанционной работы без оформления в штате<sup>25</sup>. Рост неформальной занятости ведет к сокращению налоговых поступлений в бюджет.

Не решенным остается вопрос перераспределения налогов между регионом, где проживает дистанционный работник, и регионом работодателя. Согласно действующему законодательству, уплата налога на доходы физических лиц (НДФЛ) за штатного работника осуществляется в бюджет региона по месту регистрации работодателя. Если дистанционный работник трудоустроен вне региона своего проживания, то его налоговые отчисления не поступают в местный бюджет. На государственном уровне неоднократно выдвигалась инициатива дать работникам право самим определять, в бюджет какого населенного пункта будет уплачен налог на доходы физических лиц: по месту работы или по месту регистрации<sup>26</sup>. Это позволило бы более справедливо распределять налоговые поступления и более равномерно развивать регионы. Однако законопроект с данной инициативой был отклонен<sup>27</sup>.

Таким образом, региональным властям невыгодно поддерживать занятость по трудовому договору за пределами региона. Выигрышной становится ситуация, когда отношения носят гражданско-правовой характер. В этом случае налоговые отчисления дистанционно работающего фрилансера-самозанятого поступают в регион, который он указал при регистрации. Но важно понимать, что самозанятый обладает меньшими социальными гарантиями, чем трудоустроенный дистанционный работник. Возможно, принятие обозначенной инициативы изменило бы положение занятого населения и обеспечило бы приток налоговых поступлений в региональные бюджеты.

Распространение дистанционной занятости увеличивает нагрузку на информационно-коммуникационные сети, в результате чего возникает дефицит пропускной способности каналов и снижается скорость Интернета. Рост подключений через личные, незащищенные устройства и сети повышает риск кибератак и утечек данных. Таким образом, возникает потребность в ускоренной модернизации региональной цифровой инфраструктуры. На государственном уровне реализуется федеральный проект «Инфраструктура доступа

<sup>24</sup> Сотрудники удаляются от офисов. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/8101654>

<sup>25</sup> Занятость в неформальном секторе России достигла рекорда с 2016 г. На какие тенденции рынка труда это указывает. URL: [https://www.rbc.ru/economics/04/12/2024/674ef2b19a794766c71facdc?from=from\\_main\\_12](https://www.rbc.ru/economics/04/12/2024/674ef2b19a794766c71facdc?from=from_main_12)

<sup>26</sup> Работникам в РФ могут разрешить определять адрес, куда будет уплачиваться НДФЛ. URL: <https://tass.ru/ekonomika/19405697>

<sup>27</sup> О внесении изменений в статью 226 части второй Налогового кодекса Российской Федерации (в части установления особенностей исчисления НДФЛ налоговыми агентами): законопроект № 619203-8. URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/619203-8>

к информационно-телекоммуникационной сети Интернет»<sup>28</sup>, в рамках которого на модернизацию цифровой инфраструктуры в 2025 г. было направлено 40,01 млрд руб.<sup>29</sup>. Планируется, что к 2035 г. высокоскоростной Интернет будет доступен на 99% территории России<sup>30</sup>. Расширение зоны покрытия увеличит возможности дистанционной занятости. Позитивное и негативное воздействие дистанционной занятости на экономические и пространственные процессы на макроуровне обобщено в *табл. 1*.

## Заключение

Получив широкое распространение в период пандемии COVID-19, дистанционная работа стала устойчивым элементом современной экономики, требующим глубокого осмысления с позиций регионального развития. Ключевой особенностью дистанционной занятости (работы), выделяющей ее среди других форм занятости, является то, что работник в соответствии с трудовым договором выполняет трудовые функции на альтернативном рабочем месте вне зоны контроля работодателя и для обмена результатов труда с работодателем использует современные средства связи и Интернет.

Различные режимы дистанционной работы по-разному изменяют социально-экономические и пространственные процессы, в частности миграционное поведение и расселение населения. Постоянный дистанционный режим сводит к нулю маятниковую трудовую миграцию работников и влечет рост долгосрочных межрегиональных перемещений населения. Свобода в выборе местоположения усиливает смещение расселения в регионы и населенные пункты с более комфортной природной и социальной средой. Вместе с тем возможность постоянной дистанционной работы позволяет соискателям выходить на глобальный рынок труда, сохраняя свое текущее место жительства, что стимулирует дезурбанизацию и ускоренный рост малых поселений.

Временный дистанционный режим (частично дистанционная, гибридная занятость) ведет к сокращению циклических перемещений внутри поселений в пользу маятниковых перемещений между поселениями (преимущественно «центр – пригород»). Потребность в периодическом присутствии на рабочем месте не позволяет осуществлять продолжительные межрегиональные перемещения. Вместе с тем зона временной транспортной удаленности места проживания от места работы увеличивается, что стимулирует субурбанизацию и рост городов спутников. Таким образом, временный периодический дистанционный режим ведет к концентрации населения вокруг крупных центров, расширяя и размывая границы агломераций.

Результаты исследования могут быть полезны при принятии «точечных» региональных решений и выработке общей государственной политики в области дистанционной занятости. Наличие такой политики позволит усилить ее положительные и нивелировать отрицательные эффекты на уровне отдельных регионов, а также реализовать потенциал дистанционной занятости в обеспечении гармоничного развития экономического пространства.

<sup>28</sup> Паспорт федерального проекта «Инфраструктура доступа к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_515081/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_515081/)

<sup>29</sup> Исполнение расходов федерального бюджета на реализацию национальных проектов. URL: [https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id\\_4=40165-ispolnenie\\_raskhodov\\_federalnogo\\_byudzheta\\_na\\_realizatsiyu\\_natsionalnykh\\_proektov](https://minfin.gov.ru/ru/press-center/?id_4=40165-ispolnenie_raskhodov_federalnogo_byudzheta_na_realizatsiyu_natsionalnykh_proektov)

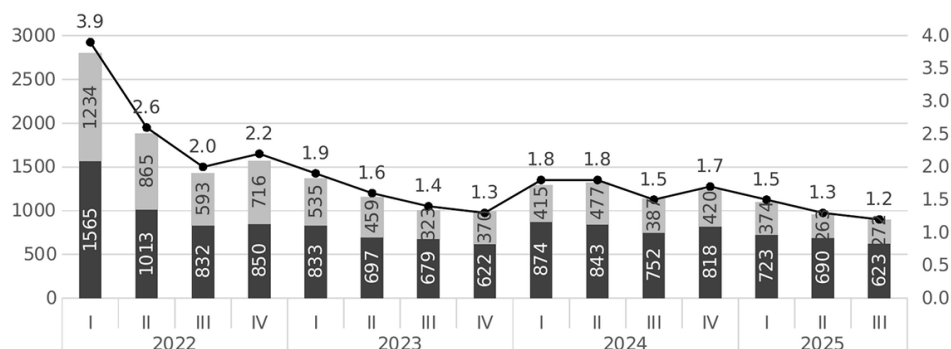
<sup>30</sup> Как изменилась зона покрытия высокоскоростного Интернета в России за 2024 г. URL: <https://blog.rt.ru/b2c/kak-izmenilas-zona-pokrytiya-vysokoskorostnogo-interneta-v-rossii-za-2024-god.htm>

**Таблица 1****Воздействие дистанционной занятости на пространственное развитие региона****Table 1****The impact of remote work on the spatial development of the region**

| Характер воздействия   | Проявление                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Позитивное воздействие | Возможность перевода ряда работников на дистанционный режим работы, снижение потребности в постоянном населении в районах с неблагоприятными природными условиями (например, в Арктике). Усиление субурбанизации и развитие загородного образа жизни, снижение нагрузки на природную среду. Уменьшение маятниковой миграции, сглаживание перемещений в пиковые часы, повышение равномерности загруженности дорог и транспорта в крупных мегаполисах. Мультипликативный экономический эффект для регионов (рост доходов, занятости и налоговых поступлений от создания дополнительных рабочих мест в смежных отраслях). Глобализация рынка труда, сглаживание сезонной безработицы, повышение инклюзивности рынка труда, стимулирование ускоренного обновления и модернизации цифровой инфраструктуры |
| Негативное воздействие | Усиление поляризации населения в регионах с благоприятным климатом и привлекательной социальной и культурной средой. Повышение нагрузки на природную среду в новых районах концентрации населения. Снижение доступности жилья, товаров и услуг для местного населения в некоторых районах, рост конкуренции на рынке труда, неравная доступность дистанционного режима работы в разных отраслях и профессиях. Угроза ценового демпинга со стороны работодателей и соискателей, рост неформальной занятости. Подмена трудовых отношений гражданско-правовыми, снижение социальных гарантий. Риск снижения налоговых поступлений в региональный бюджет. Рост нагрузки на информационно-коммуникационные сети                                                                                           |

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

**Рисунок 1****Российская Федерация: динамика численности занятых, работающих дистанционно (2022–2025 гг.)****Figure 1****Russian Federation: Trends in the number of employed people working remotely (2022–2025)**

*Примечание.* По каждому году сверху: численность занятых, работающих дистанционно все дни рабочей недели (левая вертикальная ось), тыс. чел. По каждому году сверху: численность занятых, работающих дистанционно в отдельные дни рабочей недели (левая вертикальная ось), тыс. чел. График – доля занятых, работающих дистанционно, в общей численности занятых (правая вертикальная ось), %.

Источник: авторская разработка на основе данных Росстата

Source: Authoring, based on the Rosstat data

## Список литературы

1. Галенко В.П., Плис К.С. Мобильность человеческого капитала как фактор повышения устойчивости экономического развития предприятия и страны // Креативная экономика. 2018. Т. 12. № 8. С. 1089–1096. EDN: KYPODF
2. Еремина И.Ю., Чупрова А.В., Шешина А.А. Влияние адаптации и мобильности человеческого капитала на развитие инновационных процессов в нефтегазовых компаниях // Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. № 2. С. 16–21. EDN: FXUNWZ
3. Мазин А.Л., Троицкая А.А. Потенциал трудовой мобильности как компонент человеческого капитала работника // Экономика труда. 2020. Т. 7. № 4. С. 321–336. EDN: DSPYMG
4. Абрамчикова Н.В., Мельников П.В. Меры государственной поддержки мобильности человеческого капитала как один из специальных проектов государства // Фундаментальные исследования. 2021. № 12. С. 9–16. EDN: FTUDHP
5. Брюхина Е.Р. Дистанционная (удаленная) работа как цифровой сегмент рынка труда: проблемы и перспективы // Вестник Воронежского государственного университета. серия: право. Серия «Право». 2021. № 1. С. 80–89. EDN: TMZYUE
6. Федченко А.А. Удаленная работа в условиях использования цифровых технологий: перспективы трансформации // Экономика труда. 2021. Т. 4. № 4. С. 377–390. EDN: NJANIW
7. Плотников А.В., Брагина Д.С. Удаленная работа в условиях пандемии и влияние самозанятости на теневую экономику // Московский экономический журнал. 2021. № 5. EDN: HEFFTN
8. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Качество трудовой жизни удаленных работников: методологические подходы и первые оценки по ЕС и России // Уровень жизни населения регионов России. 2021. Т. 17. № 1. С. 42–56. EDN: LVZFLZ
9. Глущенко Г.И. Развитие виртуальной миграции в контексте цифровизации // ДЕМИС. Демографические исследования. 2021. Т. 1. № 2. С. 57–64. EDN: GDMVRE
10. Розинская Н.А., Розинский И.А. «Дачная перспектива» удаленной занятости // Вопросы государственного и муниципального управления. 2021. № 2. С. 87–106. EDN: BREOQZ

## Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

**HUMAN CAPITAL MOBILITY IN THE DIGITAL ECONOMY:  
FEATURES OF REMOTE WORK AND ITS IMPACT  
ON SPATIAL DEVELOPMENT**DOI: <https://doi.org/10.24891/tdffba>EDN: <https://elibrary.ru/tdffba>**Pavel M. DASHKEVICH**

Saint Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

e-mail: [p.dashkevich@spbu.ru](mailto:p.dashkevich@spbu.ru)

ORCID: 0009-0004-9502-4538

**Article history:**

Article No. 243/2026

Received 13 Mar 2026

Accepted 19 Apr 2026

Available online

27 Aug 2026

**JEL Classification:** J61,  
R11**Keywords:** non-standard  
employment, remote  
work, distance work,  
hybrid work, spatial  
development, human  
capital**Abstract****Subject.** Remote work as a factor in the spatial mobility of human capital.**Objectives.** Comparing different remote work setups, identifying the pros and cons of new ways of organizing work.**Methods.** General scientific research methods were applied.**Results.** Permanent remote work basically eliminates commuting labor migration and leads to an increase in long-term interregional population movements. Temporary remote work (partially remote, hybrid jobs) reduces cyclic movements within settlements in favor of commuting between settlements (mainly along the 'city – suburb' route). The key feature of remote work is that an employee, according to their employment contract, performs their job duties from an alternative workplace outside the employer's direct control and uses modern communication tools and the Internet to exchange work results with the employer.**Conclusions.** The widespread adoption of remote work has both positive and negative effects on the stability of spatial development, so when developing overall state policy on remote work, it's worth allowing for regional-level "targeted" decisions aimed at supporting new forms of work organization.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2026

**Please cite this article as:** Dashkevich P.M. Human capital mobility in the digital economy: Features of remote work and its impact on spatial development. *Regional Economics: Theory and Practice*, 2026, iss. 8, pp. 42–58. DOI: 10.24891/tdffba EDN: TDFFBA**Acknowledgments**

This work was carried out with the support of the Saint Petersburg State University, project code: ID 131452274.

**References**

1. Galenko V.P., Plis K.S. [Mobility of human capital as a factor of increase of stability of economic development of the enterprise and the country]. *Kreativnaya ekonomika*, 2018, vol. 12, iss. 8, pp. 1089–1096. (In Russ.) EDN: KYPODF
2. Eremina I.Yu., Chuprova A.V., Sheshina A.A. [The impact of adaptation and mobility of the human capital on development of innovative processes in the oil and gas companies]. *Normirovanie i oplata truda v promyshlennosti*, 2021, no. 2, pp. 16–21. (In Russ.) EDN: FXUNWZ

3. Mazin A.L., Troitskaya A.A. [The potential of labour mobility as a component of employee's human capital]. *Ekonomika truda*, 2020, vol. 7, iss. 4, pp. 321–336. (In Russ.) EDN: DSPYMG
4. Abramchikova N.V., Melnikov P.V. [Actions of state support for the mobility of human capital as one of the special projects of the state]. *Fundamental'nye issledovaniya*, 2021, no. 12, pp. 9–16. (In Russ.) EDN: FTUDHP
5. Bryukhina E.R. [Remote (remote) work as a digital segment of the labor market: problems and prospects]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pravo*, 2021, no. 1, pp. 80–89. (In Russ.) EDN: TMZYEE
6. Fedchenko A.A. [Remote work in the context of digital technologies: prospects for transformation]. *Ekonomika truda*, 2021, vol. 4, iss. 4, pp. 377–390. (In Russ.) EDN: NJAHIW
7. Plotnikov A.V., Bragina D.S. [Remote work in the context of a pandemic and the impact of self-employment on the shadow labor market]. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal*, 2021, no. 5. (In Russ.) EDN: HEFFTN
8. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. [Quality of working life of remote employees: methodological approaches and first assessments for the EU and Russia]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii*, 2021, vol. 17, iss. 1, pp. 42–56. (In Russ.) EDN: LVZFLZ
9. Glushchenko G.I. [Development of virtual migration in the context of the ongoing digitalization]. *DEMIS. Demograficheskie issledovaniya*, 2021, vol. 1, iss. 2, pp. 57–64. (In Russ.) EDN: GDMVRE
10. Rogozinskaya N.A., Rogozinskiy I.A. [“Dacha prospect” of remote working]. *Voprosy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya*, 2021, no. 2, pp. 87–106. (In Russ.) EDN: BREOQZ

#### **Conflict-of-interest notification**

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.