

Проблемы развития трудового потенциала и качества жизни

УДК 331.5

DOI: 10.26456/2219-1453/2025.3.116–126

Дистанционная занятость населения России: настоящее и будущее в условиях распространения технологий искусственного интеллекта

О.В. Забелина¹, Н.В. Пилипчук^{1,2}

¹ ФГБОУ «Всероссийский научно-исследовательский
институт труда», г. Москва

² ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Трансформация трудовых отношений под влиянием цифровых технологий стала глобальным трендом, однако в России этот процесс имеет выраженную специфику. Пандемия COVID-19 выступила катализатором распространения дистанционных форм занятости, но в посткризисный период сохранились структурные проблемы: технологическое неравенство регионов, фрагментарность правового регулирования и существующие ментальные барьеры. Параллельно стремительное развитие технологий искусственного интеллекта (далее – ИИ) переопределяет саму суть дистанционного труда, создавая как риски массового вытеснения работников, выполняющих когнитивные задачи, так и возможности возникновения новых профессий и повышения производительности. Данная статья ставит целью выявить траектории развития российской дистанционной занятости в условиях экспоненциального роста возможностей ИИ, оценить сценарии ее трансформации и разработать научно обоснованные рекомендации для сбалансированной интеграции технологий в трудовую сферу. Новизна исследования заключается в эмпирически выявленной на основе комплексного статистического анализа (Росстат, 2020–2024 гг.) «двойственной поляризации» (отраслевой и квалификационной) российской дистанционной занятости, позволившей концептуализировать ее «когнитивную уязвимость» перед искусственным интеллектом и предложить антропоцентричную модель регулирования для преодоления вызовов автоматизации.

Ключевые слова: дистанционная занятость, искусственный интеллект, цифровизация труда, удаленная работа, рынок труда России, автоматизация занятости, будущее профессий, регулирование труда, навыки в эпоху ИИ.

Анализ литературных источников и методы исследования

В ходе исследования проанализированы фундаментальные и современные труды ведущих зарубежных и отечественных ученых в области трансформации рынка труда под влиянием цифровизации, специфики дистанционной занятости и воздействия технологий искусственного

интеллекта на трудовые отношения. К их числу относятся работы таких авторов, как Р.И. Капелюшников, О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, О.А. Колесникова, Ю.В. Долженкова, а также зарубежных исследователей.

Настоящее исследование основано на применении комплекса взаимодополняющих методов: статистического анализа данных Федеральной службы государственной статистики (Росстат) за 2020–2024 гг. по показателям дистанционной занятости, сравнительного (компаративного) анализа международного опыта регулирования дистанционной занятости и ИИ, контент-анализа нормативно-правовых актов Российской Федерации (РФ) и стратегических документов, метода сценарного прогнозирования (инерционный, адаптационный, прорывной сценарии) с оценкой вероятности реализации до 2030 г., системного подхода для комплексного изучения взаимосвязей технологических (ИИ), экономических (рынок труда), социальных (поляризация) и институциональных (регулирование) факторов, метода экспертной оценки рисков автоматизации профессий на основе адаптации зарубежных методик к российской специфике дистанционной занятости.

Результаты исследования

Понятие дистанционной занятости в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) закреплено через определение дистанционной (удаленной) работы, под которой понимается «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» [1]. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев);
- периодически (при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) [там же].

В статье 312.4 ТК РФ отмечено, что коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть определены условия и порядок вызова работодателем дистанционного

работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК) для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте [1].

Несмотря на дополнения и изменения принятой еще в 2013 г. Главы 49.1 ТК РФ («Особенности регулирования труда дистанционных работников»), сохраняются пробелы в регулировании гибких графиков, охраны труда вне офиса и защиты персональных данных работников [там же].

Согласно данным обследования рабочей силы Росстата, после достаточно резкого снижения численности дистанционных работников в 2023 г. (-41,0 % к 2022 г.) в 2024 г. отмечен ее рост (+108,1 тыс. чел. или +9,6 % к 2023 г.). Это привело к повышению доли работающих дистанционно в общей численности занятого населения России до 1,7 %, или на 0,2 п.п. к 2023 г. (табл. 1). За последние 4 года популярность полной дистанционной работы выросла в два раза (с 8 % до 16 %), а гибридной формы, включающей сочетание офисного, удаленного, синхронного или асинхронного режимов работы – в 1,5 раза (с 23 % до 34 %) [10].

Для гендерной структуры российской дистанционной занятости в 2022–2024 гг. характерно преобладание женщин, однако с 2022 г. их доля в численности дистанционных работников снизилась на 5,5 п.п. (с 59,2 % в 2022 г. до 53,7 % в 2024 г.). Вовлеченность в дистанционную работу среди занятых женщин на всем трехлетнем интервале наблюдения выше, чем у мужчин. Это может быть объяснено, с одной стороны, большей потребностью женщин в гибкой занятости для обеспечения баланса дом-работа, а с другой – спецификой профессиональной структуры женской занятости, позволяющей применять удаленные и гибридные форматы труда.

Таблица 1

Динамика численности дистанционных занятых и их доли в численности занятых в Российской Федерации в разрезе возрастных групп, 2022–2024 гг.

Возраст (по возрастным группам), лет	Всего работающих дистанционно, тыс. чел.			Доля работающих дистанционно в общей численности занятого населения соответствующего возраста, %		
	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2022 г.	2023 г.	2024 г.
Всего	1 916,7	1 129,8	1 237,9	2,7	1,5	1,7
по возрастным группам, лет:						
15-19	3,6	3,6	4,3	1,2	0,9	1,1
20-29	335,6	220,2	229,6	3,2	2,1	2,3
30-39	671,5	412,9	465,4	3,1	1,9	2,2
40-49	504,9	289,1	323,3	2,6	1,5	1,6
50-59	301,2	154,6	165,7	2,0	1,0	1,1
60-69	93,5	45,7	46,5	1,9	0,8	0,8
70 лет и старше	6,4	3,6	3,1	2,3	1,3	1,0

Источник: рассчитано авторами на основе [8]

Численность дистанционных работников в 2024 г. возросла во всех возрастных группах занятого населения, за исключением лиц «70 лет и старше». Наибольшей численностью дистанционных работников выделяется возрастная группа 30–39 лет, к которой относится 37,6 % всех дистанционно занятых в России. При этом наиболее высокой долей вовлеченности в дистанционную занятость на всем трехлетнем периоде наблюдения характеризуется возрастная группа 20–29 лет (так называемые «зумеры») – 2,3 % в 2024 г., что в 1,35 выше среднероссийского показателя. Однако, наиболее высокие темпы прироста числа дистанционных работников в 2024 г. были отмечены по достаточно малочисленной подростковой группе 15–19 лет (19,4 %), а также группам 30–39 лет (12,7 %) и 40–49 лет (11,8 %). Динамика возрастной структуры российских дистанционных занятых в 2022–2024 гг. представлена в табл. 2.

Таблица 2

Динамика возрастной структуры российских дистанционных занятых, 2022–2024 гг.

Возраст (по возрастным группам), лет	Доля лиц соответствующего возраста в общей численности дистанционных работников, %		
	2022г.	2023г.	2024г.
Всего	100,00	100,00	100,00
по возрастным группам, лет:			
15-19	0,19	0,32	0,35
20-29	17,51	19,49	18,55
30-39	35,03	36,55	37,59
40-49	26,34	25,59	26,11
50-59	15,72	13,68	13,38
60-69	4,88	4,05	3,76
70 лет и старше	0,34	0,32	0,25

Источник: рассчитано авторами на основе [8]

Сравнительный анализ возрастной структуры российских дистанционных работников показывает ее «омоложение»: снижение на трехлетнем интервале наблюдения доли лиц старших возрастных групп (50+) и увеличение удельного веса работников молодых возрастов: диапазон 15–29 лет – рост с 17,7 % до 18,9 %; диапазон 15–39 лет – рост с 52,73 % до 56,49 %.

В структуре российских дистанционных работников возрастает доля лиц, занятых дистанционно несколько дней в рабочую неделю (но не все дни). В 2024 г. доля таких работников составила 66,1 % против 55,6 % в 2022 г. К сожалению, исходя из вопроса анкеты обследования рабочей силы Росстата и наличия доступных данных, мы не можем утверждать, идет ли речь о частичной (неполной) или гибридной (смешанной) форме занятости. На основе изучения тенденций, развивающихся на российском рынке труда, вероятнее всего обследование рабочей силы Росстата уловило распространение гибридного формата работы, однако этот вывод должен быть подтвержден дальнейшим исследованием эволюции дистанционного труда.

Образовательная структура дистанционных работников в 2022–2024 гг. не претерпела существенных трансформаций, хотя можно отметить некоторые изменения, отличающие ее динамику от динамики образовательной структуры всего занятого населения России.

Специфика образовательной структуры российской дистанционной занятости отражается прежде всего в преобладающей вовлеченности в дистанционную занятость лиц с профессиональным образованием (94,77 % в 2024 г. против 82,34 % по всем занятым);

В отличие от динамики образовательной структуры всего занятого населения (где рост в 2022–2024 гг. наблюдался только по группам лиц с высшим и средним профессиональным образованием по программе подготовки специалистов среднего звена), в образовательной структуре дистанционной занятости отмечено небольшое увеличение группы лиц без профессионального образования (+0,16 п.п. в 2024 г. по сравнению с 2022 г., прежде всего за счет работников с основным общим образованием). Возможно, эти изменения вызваны ростом числа дистанционно занятых операторов колл-центров, но проверка этой гипотезы требует специального исследования.

Профессиональная структура дистанционной занятости коррелирует с ее образовательной структурой. Так, наибольшая доля дистанционных занятых в 2022–2024 гг. (68,9 % в 2022 г., 67,5 % в 2023 г. и 67,2 % в 2024 г.) относится к группе занятий «Специалисты высшего уровня квалификации» (что предполагает, как правило, наличие высшего образования). Доля группы «Специалисты среднего уровня квалификации» в сегменте дистанционного труда выросла (+0,4 п.п. в 2024 г. к 2022 г.) одновременно с ростом доли дистанционных работников, имеющих среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена.

В целом по Российской Федерации наибольшей вовлеченностью в дистанционную занятость характеризуются работники двух групп занятий – «Руководители» и «Специалисты высшего уровня квалификации» (4,2 % и 4,0 % от общей численности занятых по соответствующей группе занятий в 2024 г.). Такая картина наблюдается и у мужчин, и у женщин по всему трехлетнему интервалу наблюдения, однако в целом доля дистанционных работников в названных группах занятий у мужчин несколько выше, чем у женщин (по группе руководителей в 2023 г. +0,5 п.п., в 2024 г. +0,9 п.п.; по группе специалистов высшего уровня квалификации в 2023 г. +1,0 п.п., в 2024 г. +1,6 п.п.) [3].

Вовлеченность в дистанционную работу у занятых женщин в 2022–2024 гг. выше, чем у мужчин, только по группе «Специалисты среднего уровня квалификации» (1,8 % в 2024 г. против 1,4 % у мужчин). Достаточно неожиданна ситуация с устойчиво более высокой долей дистанционных работников среди мужчин по группе занятий «Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием», которая традиционно считается более «женской» (в 2022 г. – 4,3 % против 3,7 %, в 2023 г. – 2,4 % против 1,8 % и в 2024 г. – 2,7 % против 2,0 % среди занятых мужчин и женщин соответственно). Для выявления причин такой ситуации требуется отдельное исследование (в качестве гипотез можно предположить более высокую предпринимательскую активность мужчин

данной группы занятий, приводящую к удаленной работе в качестве ИП/ самозанятого, а также косвенное влияние фактора СВО, приведшего к росту дистанционной занятости подлежащих мобилизации мужчин, мигрировавших в страны «ближнего зарубежья»).

Дополнительные характеристики российской дистанционной занятости позволяют получить социологические исследования, выявляющие поведенческие модели работников и работодателей.

Результаты проведенных опросов работающего населения показывают значительный разрыв в принятии удаленного формата: 78 % работников 18–34 лет оценивают его позитивно, тогда как среди лиц 55+ лишь 32 % поддерживают эту модель [13, 9].

Проведенные исследования выявили устойчивую настороженность работодателей старшего поколения в отношении потери контроля над сотрудниками, а также предпочтение традиционных форм занятости работников [2, 5].

Развивающиеся процессы цифровизации, породившие феномен дистанционного труда, в последние годы поставили под сомнение перспективы многих профессий, представленных в этом сегменте, в связи с распространением технологий искусственного интеллекта (ИИ).

Уникальность ИИ как фактора трансформации труда заключается в его способности замещать не только рутинные физические, но и когнитивные задачи, что создает беспрецедентные вызовы для квалифицированных профессий. В российском контексте наиболее ярко проявляются два направления: исчезновения дистанционных когнитивных профессий (аналитиков данных (риск автоматизации 45–65 %), переводчиков (70–85 %), бухгалтеров (50–75 %), специалистов базовой веб-разработки (40–60 %)) и происходящие секторальные изменения - в финансовом секторе ИИ способен автоматизировать до 50 % операций по кредитованию, мониторингу рисков и формированию отчетности; в ИТ – генерировать стандартный код, тестировать ПО и документировать системы.

Ключевой парадокс заключается в том, что профессии, наиболее адаптированные к дистанционному формату, одновременно оказываются под максимальным давлением автоматизации.

В противовес пессимистичным сценариям, исследования в рамках Программы развития ООН (2025 г.) демонстрируют, что 60 % работников в развивающихся странах ожидают позитивного влияния ИИ на эффективность своей деятельности [7]. В настоящее время активно формируются гибридные модели взаимодействия. В таких сферах профессиональной деятельности, как юриспруденция, медицина, научные исследования, ИИ анализирует массивы данных, а человек интерпретирует результаты в контексте. Генеративные нейросети создают эскизы дизайна, музыкальные темы или текстовые шаблоны, которые профессионалы дорабатывают, добавляя уникальность и эмоциональную глубину. ИИ берет на себя рутинные элементы интеллектуального труда (поиск информации, первичная классификация данных), высвобождая время для творческих и стратегических задач.

Как показывают исследования, страны, сделавшие ставку на развитие человеко-машинной коллаборации, демонстрируют рост не только

производительности, но и инновационности экономики [7]. Страны-лидеры в области цифрового труда используют комплексный подход, сочетающий гибкое регулирование, инвестиции в инфраструктуру и опережающую подготовку кадров.

Проведенное авторами исследование позволило выделить ключевые модели, которые релевантны для России (представлены ниже).

Директива о прозрачных условиях труда (2019) [4] закрепляет право на «отключение» вне рабочего времени для удаленных сотрудников. Акт об искусственном интеллекте (2024) [11] вводит категоризацию рисков ИИ-систем, используемых в управлении персоналом, запрещает «социальное скорингирование» и требует человеческого надзора за критическими HR-решениями. Обязательство работодателя разъяснять решения, принятые с существенным участием ИИ (найм, увольнение, оценка KPI).

В Сингапуре введена Национальная программа «SkillsFuture for AI»: персональные образовательные кредиты (до 500 SGD) на курсы по ИИ-компетенциям независимо от возраста и текущей занятости. Используется добровольная сертификация компаний, этично внедряющих ИИ в HR-процессы и удаленную работу. Активно применяются субсидии субъектам малого и среднего предпринимательства на внедрение ИИ-ассистентов для удаленных команд [14].

В Эстонии существует возможность для иностранных фрилансеров легально работать на эстонских цифровых платформах с упрощенным налогообложением. Существующая Общенациональная система цифровой идентификации обеспечивает безопасный доступ к госуслугам и сервисам для удаленных работников из любой точки страны. В рамках Программы «KrattAI» запущена Национальная сеть открытых ИИ-сервисов для автоматизации рутинных задач микро-предпринимателей и фрилансеров [12].

Ключевыми элементами, адаптируемыми под экономику и правовое регулирование дистанционной занятости и ИИ в России, являются создание системы пожизненных образовательных сертификатов (аналог SkillsFuture), разработка отраслевых стандартов этичного ИИ (по модели ЕС) и масштабирование инфраструктурных проектов (по примеру «e-Estonia»).

Несмотря на ценность зарубежных моделей, их прямое заимствование ограничено российской спецификой. Из-за региональной асимметрии с выраженным цифровым неравенством опыт небольших зарубежных стран сложно масштабировать на всю территорию Российской Федерации. Существующие институциональные барьеры затрудняют реализацию комплексных программ типа «SkillsFuture». Низкий уровень доверия к цифровым сервисам государства и слабые механизмы защиты прав дистанционных работников снижают эффективность нормативных новаций. В связи с санкционными ограничениями доступ к зарубежным ИИ-платформам (например, для коллаборативной работы) и образовательным ресурсам ограничен.

На основе анализа текущих трендов развития дистанционной занятости в России и международного опыта можно выделить три сценария ее развития в условиях распространения ИИ.

Инерционный сценарий (вероятность 45 %) предполагает сохранение негативной динамики дистанционной занятости на уровне 7–9 %, рост

платформенной занятости до 15–17 % с преобладанием низкоквалифицированных форм. ИИ внедряется фрагментарно, усиливая поляризацию труда и социальное неравенство.

Адаптационный сценарий (вероятность 35 %) обеспечивает стабилизацию доли дистанционного труда на уровне 12–14 % за счет модернизации законодательства (проект “Цифровой кодекс труда”) и развития инфраструктуры. Возникновение 20–30 новых гибридных профессий на стыке ИИ и человеческих компетенций.

Прорывной сценарий (вероятность 20 %) связан с ростом дистанционной занятости до 25–30 % через создание национальной экосистемы «человек-ИИ» с акцентом на непрерывное обучение, этичное регулирование и технологическую инклюзию. Формирование России как экспортера ИИ-услуг в сферах образования, медицины и инжиниринга [7, 6].

Для реализации прорывного сценария требуется осуществление комплекса мер, таких как модернизация трудового законодательства, образовательная трансформация, совершенствование технологической инфраструктуры, применение корпоративных практик.

Для преодоления существующих барьеров рекомендуется пилотирование регуляторных «песочниц» (например, в Москве, Татарстане, Новосибирске) для тестирования гибридных моделей регулирования дистанционной занятости и ИИ, развитие отечественных ИИ-решений для удаленной работы с открытыми API, включая инструменты коллаборации, автоматизации рутины и управления проектами, создание Национального реестра цифровых профессий и компетенций с интеграцией ИИ для прогнозирования спроса и персонализации программ переподготовки.

Для России дистанционная занятость в эпоху ИИ – это не просто форма трудовых отношений, а стратегический ресурс перехода к экономике знаний, основанной на уникальном сочетании технологических возможностей и человеческого креативного потенциала. Будущее труда состоит не в противопоставлении человека и машины, а в их синергии, где ИИ освобождает работника от рутины, а человек направляет искусственный интеллект на решение грандиозных задач.

Ключевыми сдерживающими факторами развития дистанционной занятости являются нормативная неопределенность, цифровое неравенство регионов и консерватизм менеджмента.

Технологии искусственного интеллекта выступают как «разрушителем» традиционных дистанционных профессий (бухгалтерия, переводы, базовое программирование с рисками автоматизации до 85 %), так и «создателем» новых гибридных форм занятости (тренер ИИ, аудитор алгоритмов, дизайнер образовательных нейросетей).

Без превентивных мер распространение ИИ усилит существующие диспропорции: географические (между “цифровыми” столицами и регионами), возрастные (между адаптированной молодежью и работниками 55+) и квалификационные (между высокооплачиваемыми специалистами по ИИ и низкоквалифицированными “цифровыми пролетариями” платформ).

Приоритетом в правовом регулировании должно стать принятие пакета законов, связанных с реализацией различных форм занятости в условиях цифровой и платформенной экономики, закрепляющих равные трудовые права и возможности для всех работников. В ближайшем будущем необходима интеграция цифровых компетенций (в первую очередь, ИИ-компетенций, таких как управление алгоритмами, критическая оценка решений ИИ, коллаборативное мышление) во все уровни образования. Развитию дистанционной занятости будет способствовать обеспечение >95% населенных пунктов высокоскоростным интернетом и создание общедоступных ИИ-хабов для фрилансеров.

Заключение

Таким образом, проведенное исследование современного состояния и перспектив дистанционной занятости в России в условиях распространения ИИ отвечает на насущные вызовы цифровой трансформации экономики и общества. Необходимость осмысления причин и последствий негативной постпандемической динамики дистанционной занятости в России, ее сильной отраслевой и региональной поляризации требует выработки адресных мер поддержки сферы дистанционного труда. Экспоненциальный рост возможностей ИИ кардинально меняет ландшафт профессий, создавая риски массового вытеснения работников (особенно в когнитивных сферах, характерных для дистанционной занятости) и одновременно формируя новые гибридные профессии и модели взаимодействия «человек-машина». Существующая нормативно-правовая база (включая Главу 49.1 ТК РФ) не успевает за технологическими изменениями и не учитывает специфику гибридных форм труда и коллаборации с ИИ, создавая правовую неопределенность и риски для работников и работодателей. Сохраняющееся цифровое неравенство между регионами и социально-демографическими группами, а также ментальные барьеры у части работодателей и работников старшего возраста угрожают усилить социальную стратификацию под влиянием ИИ. Формирование эффективной модели дистанционной занятости, интегрированной с ИИ, является ключевым условием повышения производительности труда, инновационного развития экономики, улучшения качества жизни (баланс работа/личная жизнь) и сохранения конкурентоспособности России на глобальном рынке цифрового труда.

Список литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 07.04.2025) от 30 декабря 2001 года №197-ФЗ. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 20.07.2025).
2. Демьянова А.В., Зинина Т.С., Рудник П.Б. Мониторинг цифровой трансформации бизнеса. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/913237964.pdf> (дата обращения: 25.07.2025).
3. Демьянова А.В., Талакаускас Д.С., Покровский С.И. Удаленная занятость в России. – ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. – 17.10.2024. – URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/976054144.pdf> (дата обращения: 20.07.2025).

4. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2019/1152 от 20.06.2019 о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе. – URL: <https://base.garant.ru/73507357/> (дата обращения: 23.07.2025).
5. Дранев Ю.Я., Кучин И.И., Миряков М.И. Экономический эффект от внедрения технологий искусственного интеллекта в России. – №17/2025. – 06.03.2025. – ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. – URL: <https://issek.hse.ru/news /1022068478.html> (дата обращения: 25.07.2025).
6. Колесникова О.А., Донецкий А.М., Звездинская А.В. Дистанционная занятость в России: прогнозы и реальность. Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2018;12(1). - URL: <https://vestnikvvt.ru /en/journal/pdf?id=657> (дата обращения: 24.07.2025).
7. Коллаборация человека и искусственного интеллекта: возможности и новые рабочие места. – 13.05.2025. – URL: <https://www.newscentralasia.net /2025/05/13/kollaboratsiya-cheloveka-i-iskusstvennogo-intellekta-vozmozhnosti-i-povyye-rabochiye-mesta/> (дата обращения: 30.07.2025).
8. Обследование рабочей силы // Росстат. – 2025. – URL: <https://rosstat.gov.ru /compendium/document/13265> (дата обращения: 15.06.2025).
9. Опрос показал стремление россиян работать в гибридном формате // Известия. 2022. – URL: <https://iz.ru/1379998/2022-08-16/opros-pokazal-stremlenie-rossiiian-rabotat-v-gibridnom-formate> (дата обращения: 27.07.2025).
10. Работа из дома как новая норма // ВЦИОМ. – 2025. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/rabota-iz-doma-kak-novaja-norma> (дата обращения: 25.07.2025).
11. Регламент Европейского Союза об искусственном интеллекте. Анализ основных положений и принципов регулирования. – АНО «Цифровая экономика». – 2024. – URL: https://ai.gov.ru /knowledgebase/dokumenty-po-razvitiyu-ii-v-drugikh-stranakh /2024_reglament_evropeyskogo_soyuza /_ob_iskusstvennom_intellekte /_ano_cifrovaya_ekonomika_ (дата обращения: 30.07.2025).
12. e-Estonia Briefing Centre. KrattAI: National Strategy for Public Sector AI Adoption. Tallinn, 2023. – URL: <https://e-estonia.com/new-e-estonia-factsheet-national-ai-kratt-strategy/> (дата обращения: 26.07.2025).
13. Lyashok Victor. Дистанционная занятость: удаленный режим в ряде профессий становится нормой (Employment: Remote-Working Mode Becomes the Norm in a Number of Professions) (August 1, 2021). Russian Economic Developments. Moscow. 2021. Vol. 28. No. 8. Pp. 63-67, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3927485> (дата обращения: 31.07.2025).
14. Ministry of Manpower Singapore. SkillsFuture for Digital Workplace 2025 Report. Singapore, 2025. – URL: <https://jobsandskills.skillsfuture.gov.sg/sdfe-2025> (дата обращения: 30.07.2025).

Об авторах:

ЗАБЕЛИНА Ольга Викторовна, д.э.н., профессор, главный научный сотрудник отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, ORCID: 0000-0001-7723-2852; SPIN-код: 5779-0206, AuthorID: 644994, zabelina_ov@vcot.info

ПИЛИПЧУК Надежда Валерьевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры государственного управления, ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»; старший научный сотрудник отдела рынка труда Центра изучения трудовых отношений и рынка труда, ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, ORCID: 0000-0001-8908-6899, SPIN-код: 4545-1963, AuthorID: 728654, e-mail: nadezda.pilipchuk@gmail.com, Pilipchuk.NV@tversu.ru

Remote employment in Russia: the present and future in the context of artificial intelligence technology development

O.V. Zabelina¹, N.V. Pilipchuk^{1,2}

¹ FSBI “VNIIT “All-Russian Research Institute of Labour”, Moscow

² FGBOU VO “Tver State University”, Tver

The transformation of labor relations under the influence of digital technologies has become a global trend, yet in Russia, this process exhibits distinct characteristics. The COVID-19 pandemic catalyzed the adoption of remote employment forms, but structural challenges persist in the post-crisis period: technological disparities across regions, fragmented legal frameworks, and entrenched societal mindsets. Concurrently, the rapid advancement of artificial intelligence (hereinafter, AI) technologies is redefining the very nature of remote work, generating both risks of mass displacement for workers performing cognitive tasks and opportunities for new professions and productivity gains. This article aims to identify development trajectories for Russian remote employment amid exponential AI growth, assess transformation scenarios, and develop evidence-based recommendations for balanced technology integration in the labor sphere. The study's novelty lies in empirically identifying—through comprehensive statistical analysis (Rosstat, 2020–2024) – a “dual polarization” (sectoral and skills-based) within Russian remote employment. This enabled the conceptualization of its “cognitive vulnerability” to AI and the proposal of an anthropocentric governance model to address automation challenges.

Keywords: *remote employment, artificial intelligence, labor digitalization, remote work, Russian labor market, employment automation, future of professions, labor governance, AI-era skills.*

About the authors:

ZABELINA Olga Viktorovna – Dr. Sc. (Econ.), Professor, Chief Researcher, Labor Market Department, Center for the Study of Labor Relations and Labor Market, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labour” of the Ministry of Labour of the Russian Federation (FSBI “VNII Truda”), ORCID: 0000-0001-7723-2852; SPIN-code: 5779-0206, AuthorID: 644994, zabelina_ov@vcot.info

PILIPCHUK Nadezhda Valeryevna, PhD (Econ.), Associate Professor, Department of Public Administration, Federal State-Funded Educational Institution of Higher Education “Tver State University”; Senior Researcher, Labor Market Department, Center for the Study of Labor Relations and Labor Market, Federal State Budgetary Institution “All-Russian Research Institute of Labour” of the Ministry of Labour of the Russian Federation (FSBI “VNII Truda”), ORCID: 0000-0001-8908-6899, SPIN-code: 4545-1963, AuthorID: 728654, e-mail: nadezda.pilipchuk@gmail.com, Pilipchuk.NV@tversu.ru

Статья поступила в редакцию 12.10.2025

Статья подписана в печать 15.10.2025