

ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Р.И. Капелюшников, Д.И. Зинченко

**ПРЕМИЯ ЗА ДИСТАНТ
НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА**

Препринт WP3/2025/02

Серия WP3

Проблемы рынка труда

Москва
2025

УДК 331
ББК 65.24
К20

Редактор серии WP3
«Проблемы рынка труда»
В.Е. Гиммельсон

Капелюшников, Р. И., Зинченко, Д. И.

К20 Премия за дистант на российском рынке труда [Электрон. ресурс] : препринт WP3/2025/02 / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — Электрон. текст. дан. (833 Кб). — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2025. — 54 с. — (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

В период пандемии COVID-19 дистанционная занятость продемонстрировала взрывной рост практически во всех странах, включая Россию. Хотя в постпандемийный период масштабы ее использования резко сократились, она продолжает оставаться важнейшей и достаточно популярной новой формой нестандартной занятости. Настоящее исследование представляет первую в отечественной литературе количественную оценку «премии» за дистанционную занятость на российском рынке труда. Подробно рассматриваются факторы, способные влиять на заработки дистанционных работников как со знаком плюс, так и со знаком минус. Эмпирическую базу анализа составляют микроданные РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2020–2023 гг. Согласно полученным оценкам, как и в большинстве других стран, в России дистанционные работники оплачиваются выше, чем недистанционные. Как показывает эконометрический анализ, величина премии за дистант достигает 25–35%. При этом у мужчин она примерно в полтора раза больше, чем у женщин. Использование продвинутых эконометрических методов (процедура Остера, методология естественного эксперимента) подтверждает существование каузального зарплатного эффекта, порождаемого дистанционной занятостью. Это позволяет сделать вывод о том, что в российском контексте перевод работников на дистант, по-видимому, способствует повышению их заработной платы.

УДК 331
ББК 65.24

Ключевые слова: рынок труда, дистанционная занятость, заработная плата

JEL: J01, J21, J46

Капелюшников Ростислав Исаакович (rostis@hse.ru), член-корреспондент Российской академии наук (РАН), главный научный сотрудник ИМЭМО РАН, заместитель директора Центра трудовых исследований (ЦеТИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Зинченко Дарья Игоревна (dzinchenko@hse.ru), к.э.н., младший научный сотрудник Центра трудовых исследований (ЦеТИ) Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ).

Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Препринты Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» размещаются по адресу: <http://www.hse.ru/org/hse/wp>

© Капелюшников Р.И., 2025

© Зинченко Д.И., 2025

Введение

В период пандемии COVID-19 и связанных с ней локдаунов широкое распространение во всем мире получила новая форма нестандартной занятости — дистанционная, когда работники трудятся на расстоянии от своего официального места работы с использованием различных электронных устройств. (Другие часто встречающиеся обозначения — «телезанятость» «удаленная работа», «работа из дома», «работа онлайн»¹.) На пике коронакризиса уровень дистанционной занятости на рынках труда многих стран достигал двухзначных отметок, охватывая нередко более половины всей рабочей силы. Это позволило сохранить миллионы рабочих мест и не допустить гигантского скачка безработицы, который в противном случае был бы неизбежен. Внезапный взрывной рост дистанционной занятости носил характер естественного эксперимента, поскольку стал не добровольным выбором работников или фирм, а их вынужденной реакцией на жесткие карантинные ограничения, вводившиеся правительствами по всему миру. Хотя по мере постепенного ослабления и снятия локдаунов масштабы «телезанятости» начали быстро снижаться, они так и остались намного больше, чем были в допандемийный период. Сегодня рынки труда современных экономик уже невозможно представить без этой формы нестандартной занятости, так активно заявившей о себе в начале 2020-х гг.

Не удивительно, что феномену дистанционной занятости посвящена огромная исследовательская литература (см. наш обзор: [Капелюшников, Зинченко, 2024]). В фокусе большей части исследований оказался вопрос о ее особенностях — насколько по своим характеристикам она отличается от обычной (недистанционной) занятости? Какие социально-демографические группы в большей, а какие — в меньшей степени подвержены риску переводов на «удаленку»? Какие выгоды или, наоборот, издержки она несет как для работников, так и для предпринимателей? Можно ли ожидать, что в будущем она станет доминирующей формой занятости на современных рынках труда?

¹ В настоящей работе мы будем использовать все эти понятия как синонимичные, хотя строго терминологически это не вполне корректно. Концептуальные различия между различными видами занятости на удалении от официального места работы обсуждаются в предыдущей работе [Капелюшников, Зинченко, 2024].

Гораздо меньше внимания уделялось другой стороне проблемы — как переводы на дистант влияют на производительность и доходы работников. Сопровождаются они «премией» или «штрафом» в терминах заработной платы? Экономическая теория не дает однозначного ответа на этот вопрос. Чисто теоретически эффект может оказываться любым — и положительным, и отрицательным, и нейтральным. Не менее важно, что даже если разрыв в заработной плате между дистанционными и недистанционными работниками существует, он может быть отражением не прямого влияния «удаленки» на заработную плату (каузальный эффект), а различий в индивидуальных характеристиках между двумя этими группами работников.

Существующая эмпирическая литература согласуется с этими теоретическими предсказаниями. Хотя некоторые исследования обнаруживают штраф за дистант, все же подавляющее большинство фиксирует премию. Частично она выступает следствием прироста производительности, который во многих случаях обеспечивает «телезанятость», но частично следствием того, что предприниматели склонны переводить на дистант более производительных, более мотивированных и более лояльных работников (см. обзор в следующем разделе).

Ситуация на российском рынке труда развивалась по схожему сценарию. На пике коронакризиса уровень дистанционной занятости, по оценкам, возрос на порядок до 15–25%, хотя уже к концу «ковидного» 2020 г. опустился ниже отметки 5% [Капелюшников, 2022; Капелюшников, 2023; Капелюшников, Зинченко, 2024]. Постепенное снижение продолжилось в последующие годы, так что в настоящее время она охватывает не более 1,5–2% всех занятых [Капелюшников, Зинченко, 2024]. Тем не менее это все равно выше, чем в допандемийный период. Нет также сомнения, что эта новая форма нестандартной занятости была хорошо освоена российским рынком труда и в случае необходимости — при столкновении с очередным экономическим кризисом — масштабы ее использования могут за короткое время быть увеличены в разы.

В отечественной исследовательской литературе внимание также было сосредоточено на выявлении ключевых детерминантов дистанционной занятости. Существует целая серия работ, где

представлен подробный социально-демографический «портрет» российского дистанционного работника [Капелюшников, 2022; Капелюшников, 2023; Капелюшников, Зинченко, 2024; Логинов, Лопатина, 2021; Ляшок, 2021]. При этом вопрос о том, влияет ли переход на дистанционный режим труда на заработную плату и если да, то как, до сих пор выпадал из поля зрения российских экономистов. Цель настоящего исследования — восполнить, насколько возможно, существующий здесь пробел. Насколько нам известно, это первая в отечественной литературе работа, где в контексте российского рынка труда с использованием представительных микроданных дается количественная оценка премии за дистант. Иными словами, в фокусе нашего анализа будет вопрос, выигрывают или проигрывают российские работники в терминах заработной платы в случае перехода с офлайн-режима на режим онлайн.

О чем говорят предшествующие исследования?

С теоретической точки зрения влияние режима дистанционной занятости на заработную плату может быть разнонаправленным и выступать источником как «премий», так и «штрафов». Можно выделить ряд потенциальных каналов такого влияния: во-первых, через изменения в полезности, получаемой работниками при переходе с обычного на удаленный режим работы; во-вторых, через характер связанных с ним сигналов; в-третьих, через изменения в уровне производительности труда при работе из дома вместо работы из офиса; в-четвертых, через различия в транзакционных издержках, возникающих при мониторинге поведения работников, занятых офлайн и онлайн [Arntz, 2022]. Все эти эффекты могут выступать как со знаком плюс, так и со знаком минус.

1. Значимую роль в формировании различий в оплате труда между «обычными» и дистанционными работниками играет так называемый «гедонистический» канал, являющийся предметом изучения в классической теории компенсирующих различий [Rosen, 1974; 1986]. Он связан с готовностью работников жертвовать частью денежной оплаты ради дополнительной положительной полезности (utility), возникающей при работе из дома,

либо, наоборот, с необходимостью их компенсации в форме повышенной оплаты, если при таком режиме они сталкиваются с дополнительной отрицательной полезностью (disutility).

С одной стороны, «телезанятость» может приносить работникам значительные неденежные преимущества, обеспечивая условия для более гибкого распределения рабочего времени в течение суток и позволяя им успешнее гармонизировать трудовую деятельность с выполнением семейных обязанностей (что, по-видимому, особенно важно для женщин). Скажем, она помогает лучше синхронизировать рабочее и свободное время в семейных парах [Byran, Sevilla, 2017]. Удаленная занятость предоставляет работникам намного большую автономию, что теоретически должно положительно влиять на их удовлетворенность работой. Кроме того, она освобождает их от затрат как времени, так и денежных ресурсов, связанных с ежедневными поездками из дома на работу и обратно, а также снижает связанные с такими поездками стресс и усталость [Graaff, Rietveld, 2007; Clark et al., 2020]. С учетом этих неденежных выгод естественно ожидать, что при переходе на дистант работники будут готовы соглашаться на более низкую оплату [Bélanger, 1999].

С другой стороны, работа из дома может требовать значительных инвестиций в более современное и более дорогостоящее домашнее или офисное оборудование, а также более высоких расходов на коммунальные услуги [Delventhal, Parkhomenko, 2022]. Чтобы компенсировать эти дополнительные затраты, фирмы должны будут предлагать более высокую заработную плату. Изоляция от коллег и отсутствие четкой границы между производственной деятельностью и личной жизнью могут ухудшать как психическое, так и физическое состояние занятых [Oakman et al. 2020], отрицательно влияя на их удовлетворенность работой [Bartel et al., 2012; Flood, Genadek, 2023; Pabilonia, Vernon, 2022; 2023]. Те, кто предпочел бы трудиться офлайн, но по настоянию работодателей вынуждены работать онлайн, также будут вправе ожидать компенсации в виде более высокой оплаты. Не менее важно, что перевод персонала на «удаленку» способен обеспечивать фирмам существенную экономию издержек (например, позволяя им отказываться от дорогостоящей аренды офисных помещений) [Gupta et al., 2022]. В обратной ситуации — если

дистант повышает удовлетворенность работой — это должно способствовать снижению для фирм издержек, связанных с текучестью кадров [Bloom et al., 2023]. В условиях конкурентного рынка фирмам придется «делиться» частью этой экономии с работниками, переводимыми на удаленный режим, предоставляя им надбавки к заработной плате, бонусы и т.д. [Hill et al., 1998].

Для разных индивидов соотношение между «гедонистическими» эффектами со знаком плюс и со знаком минус может варьировать в широких пределах. Но в целом, как показывают исследования, большинство работников придают работе из дома положительную ценность, причем женщины — намного больше, чем мужчины [Mas, Pallais, 2017].

2. Режим дистанционной занятости может служить основанием как для премий, так и для штрафов в зависимости от того, какие сигналы о производительности, добросовестности и лояльности работников считывают из него работодатели и менеджеры [Leslie et al., 2012]. Этот эффект находит объяснение в теории сигналов, согласно которой альтернативные режимы занятости могут восприниматься как индикаторы трудовой мотивации работников и их профессиональных качеств. Скажем, если фирмы полагают, что мужчины выбирают удаленную занятость с целью повышения эффективности, а женщины — из-за семейных обстоятельств, то сам факт выбора этого режима будет сигнализировать о неодинаковой степени их вовлеченности в производственные процессы. Это может приводить к росту зарплат у первых, но к их падению у вторых, увеличивая гендерный разрыв в оплате труда. Кроме того, поскольку работники, переведенные на дистант, реже вступают в личное взаимодействие с работодателями и их представителями, они оказываются подвержены более высокому риску быть проигнорированными при принятии решений о продвижениях по службе [Bloom et al., 2015; Harrington, Emanuel, 2021].

3. Еще один важнейший канал, способный породить премии и штрафы для дистанционных работников, — это влияние удаленной занятости на производительность их труда.

С одной стороны, необходимость совмещать как во времени, так и в пространстве работу с семейными обязанностями

ми может иметь серьезные отрицательные последствия с точки зрения производительности [Dutcher, Saral, 2012]. Работая дома, многие начинают уделять производственным задачам гораздо меньше времени, чем работая в офисе. По сути это не что иное как специфическая форма абсентеизма. Частые отвлечения, отсутствие тишины, постоянные перерывы в работе на общение с другими членами семьи могут препятствовать успешному выполнению трудовых функций. Из-за этого увеличивается когнитивная нагрузка, что способствует переутомлению работников, находящихся на дистанте. Это, в свою очередь, может ухудшать как их концентрацию, так и общее физическое и психологическое состояние [Dutcher, Saral, 2012; Mann, Holdsworth, 2003].

Кроме того, дистанционная занятость может ограничивать доступ к неформальному обучению, обмену опытом и командной работе, снижая тем самым темпы накопления человеческого капитала и, как следствие, уровень оплаты труда. Особенно это касается видов деятельности, требующих командного взаимодействия и включенности в корпоративную среду. Производительность может страдать от отсутствия личного общения с коллегами [Golden et al., 2008] и ухудшения психологического состояния работников вследствие социальной изоляции [Mann, Holdsworth, 2003]. Некоторые виды деятельности требуют командной работы, что оказывается почти невозможно в условиях онлайн-режима. Наконец, серьезные отрицательные последствия может иметь отсутствие производительного или специализированного оборудования и обустроенного рабочего пространства. Так, в работе [Kitagawa et al., 2021] для периода пандемии COVID-19 было обнаружено значительное снижение производительности при переводе работников на дистант из-за худших условий труда (в частности — из-за проблем с удаленной связью).

С другой стороны, «телезанятость» может, напротив, способствовать росту производительности за счет гибкости графика, сокращения времени на дорогу, возможности лучше выстраивать индивидуальный ритм труда и более рационального планирования отдыха [Dutcher, 2012]. Так, при переводе на дистант многие работники начинают демонстрировать готовность трудиться дольше — за границами стандартного рабочего дня. Уста-

новлено, что для женщин работа онлайн открывает возможность работать сверхурочно (в частности, по вечерам), которой они нередко оказываются лишены при обычном режиме и которая, как показывают исследования, выступает одной из важных причин существования гендерного разрыва в оплате труда [Cortes, Pan, 2019; Goldin, 2014]. Дистанционные работники могут тратить меньше времени на непроизводительные виды активности — такие, например, как постоянные перекуры или общение с коллегами, что также способствует повышению их эффективности. Время, сэкономленное на поездках на работу и обратно, можно использовать для сна, что потенциально повышает производительность тех, кто испытывает его дефицит при работе в обычном режиме [Lee, Тирое, 2021].

Имеющиеся эмпирические исследования не дают однозначного ответа на вопрос о том, как работа из дома связана с производительностью труда. Одни сообщают о ее улучшении [Barrero et al., 2021, Bloom et al., 2020], другие — ухудшении [Morikawa, 2022; Kitagawa et al., 2021; Gibbs et al., 2021]. Скажем, работы [Fellstead, Reuschke, 2020; Etheridge et al., 2020] приходят к выводу, что в период пандемии COVID-19 перевод на дистант практически не влиял на производительность работников в Великобритании, в то время как исследование [Lee, Тирое, 2021] выявило ощутимое «проседание» производительности на 2–4 п.п., причем особенно сильное для женщин и молодых работников. Однако чаще отмечается положительный эффект [Gajendran, Harrison, 2007]. Так, по оценкам Н. Блума с соавторами, у работников колл-центров крупнейшего туристического агентства в Китае, которым предоставлялась возможность работать онлайн, наблюдался прирост производительности на 13% [Bloom et al., 2015]. Сходным образом в исследовании [Harrington, Emanuel, 2021] было обнаружено, что работа из дома повышала производительность работников колл-центра одной крупной американской компании на 7,5%. Согласно [Barrero et al., 2021], в США в период пандемии перевод на дистант обеспечивал, по субъективным оценкам самих работников, прирост производительности на 7,1%. Исследование [Angelici, Profeta, 2020], выполненное на данных по одной крупной итальянской компании, работающей в секторе коммунальных услуг, также показало, что гибкий гра-

фик, который становился возможен при работе из дома, заметно повышал показатели производительности труда.

4. Удаленный формат работы ограничивает возможности мониторинга за поведением работников, усиливая информационную асимметрию между ними и работодателями. Среди прочего это может отражаться на оплате труда дистанционных работников, что можно продемонстрировать с помощью теории эффективной заработной платы [Shapiro, Stiglitz, 1984]: при отсутствии надежной информации об усилиях, затрачиваемых работниками, фирмы могут либо повышать оплату, чтобы мотивировать их к добросовестному труду, либо — при отсутствии готовности к таким расходам — занижать ее тем, кто трудятся на «удаленке». Кроме того, учитывая все риски, связанные с дистанционной занятостью, фирмы могут переводить на нее только наиболее ответственных, надежных и лояльных работников [Iglacher, Koch, 2021]. В таких случаях «телезанятость» будет ассоциироваться с более высокой наблюдаемой заработной платой, хотя и не быть ее причиной.

Разнообразии теоретических подходов к оценке воздействия дистанционной занятости на оплату труда находит отражение в столь же неоднозначных эмпирических результатах. Они варьируются в очень широких пределах, причем не только по величине соответствующих эффектов, но даже по знаку.

Здесь следует оговориться, что многие из этих исследований выполнялись на данных не о фактической, а о потенциальной дистанционной занятости, когда сначала различные профессии ранжировались в зависимости от того, в какой мере они допускают использование в соответствующих производственных процессах онлайн-режима [Dingel, Neiman, 2020], а затем анализировались различия в заработной плате между профессиями с большим и меньшим потенциалом для его использования. Примером может служить исследование [Bonacini et al., 2021], в котором авторы приходят к выводу, что увеличение на 10% доли профессий, технически легко совместимых с дистанционным режимом занятости, и, соответственно, уменьшение на 10% доли профессий, технически почти несовместимых с ним, ведут к приросту среднего уровня заработной платы в экономике на 1 п.п.

Ценность подобного подхода представляется достаточно ограниченной. Намного больший интерес представляют работы, где предметом анализа выступала не потенциальная, а фактическая дистанционная занятость и где сравнивались заработки тех, кто реально трудился удаленно, с заработками тех, кто реально трудился на «официальных» рабочих местах.

В ряде подобных исследований утверждается, что переход на дистант сопровождается снижением доходов [Glass, 2004]. Работа [Noonan, Glass, 2016] на основе панельных данных по США обнаружила штраф, правда, только для оплаты сверхурочной работы, но не для работы в течение стандартного рабочего дня. Тем не менее большинство исследователей полагают, что занятые в онлайн-режиме, во-первых, склонны трудиться дольше и, во-вторых, зарабатывать больше по сравнению с занятыми в офлайн-режиме [Gariety, Shaffer, 2007; Leslie et al., 2012; Schroeder, Warren, 2004; Weeden, 2005].

Так, авторы работы [Pigini, Staffolani, 2019], используя данные по Италии, показывают, что дистанционные работники могут рассчитывать на премию в размере 3–8%, причем особенно солидной она оказывается у мужчин, занимающих руководящие должности. В более раннем исследовании по Италии было продемонстрировано, что работа из дома одинаково положительно влияет на заработки мужчин и женщин [Gariety, Shaer, 2007]. Анализ, проведенный в [Pablonia, Vernon, 2022], также обнаруживает, что в США удаленные работники зарабатывают в среднем больше, чем «обычные». Однако величина этой премии сильно варьирует в зависимости от профессиональной принадлежности, пола, наличия детей и других характеристик. В другой работе тех же авторов также на материале США был сделан вывод, что хотя некоторые категории занятых получают за дистант премию, матери с детьми — из-за своего предпочтения в пользу гибкого графика работы — сталкиваются со штрафом [Pablonia, Vernon, 2022]. Анализируя данные по Германии за 1997–2014 гг., М. Арнтц с соавторами показали, что дистант не влияет на заработную плату работников без детей. В то же время он повышает ее (в зависимости от спецификации модели) на 7–10% для мужчин с детьми и еще больше — на 12–30% — для женщин с детьми. При этом мужчины получают премию независимо от того,

меняли они место работы или нет, тогда как женщины только в случае переходов на дистанционный режим после устройства на новое место работы [Arntz, 2022].

Исследование [Iglacher, Koch, 2021], относящееся к допандемийному периоду и выполненное на данных по Германии за 2017–2018 гг., зафиксировало надбавку к заработной плате за дистанционную занятость примерно в 10%. Аналогичная премия была выявлена в упоминавшейся выше работе [Bloom et al., 2015], где анализировались данные по колл-центрам крупнейшего туристического агентства Китая. В недавнем исследовании [Pablonia, Vernon, 2023] на материале США за 2010–2021 гг. было показано, что в период пандемии COVID-19 дистанционные работники зарабатывали в среднем на 14,2% больше, чем недистанционные. Однако положительный эффект наблюдался не для всех профессий: в частности, премия была характерна для руководителей, специалистов в области ИКТ, права и торговли, но отсутствовала или даже превращалась в штраф для работников сферы здравоохранения и социального обеспечения. Разрыв в пользу занятых дистанционно существовал уже до 2020 г., но после начала эпидемии он увеличился вдвое: если у тех, кто стал работать онлайн, реальная заработная плата в этот период заметно возросла, то у тех, кто продолжал трудиться офлайн, она, напротив, снизилась [Pablonia, Vernon, 2023].

Обобщая имеющиеся эмпирические результаты, можно заключить, что коэффициент перед переменной дистанционной занятости в уравнении заработков отражает сложное сочетание разнонаправленных эффектов и не поддается однозначной интерпретации. Это обусловлено как преобладанием тех или иных теоретических каналов влияния, так и различиями между отдельными группами работников. Нельзя исключать и эффект особенностей институциональной среды. Кроме того, здесь может проявляться влияние отбора в удаленный формат работников со специфическими характеристиками. Все это, с одной стороны, требует осторожности при интерпретации получаемых результатов, а, с другой, обуславливает актуальность эмпирического анализа на данных по российскому рынку труда.

Методология и данные

Эмпирическую основу нашего исследования составляют микроданные четырех волн Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ НИУ ВШЭ) за 2020–2023 гг.², в которых собиралась информация о режиме занятости респондентов — онлайн или офлайн. В анализ включались только занятые индивиды. Кроме того, из выборки исключались военные (профессиональная группа 0 по ОКЗ–14); никаких иных ограничений не налагалось. Итоговый массив составил 30 тыс. наблюдений. По понятным причинам представители рабочих профессий («синие воротнички») не имеют возможности трудиться удаленно: среди них доля работающих на дистанте является нулевой. Можно сказать, что дистанционная занятость — это привилегия исключительно представителей не-рабочих профессий («белых воротничков»). С учетом этого все оценки производились нами в двух вариантах: по всем занятым, во-первых, и только по «белым воротничкам» (группы 1–5 по ОКЗ–14), во-вторых.

При определении дистанционной занятости для 2021–2023 гг. использовался вопрос: «Где Вы проводите основную часть рабочего времени на своей работе?» (j577). Респонденты, выбравшие опцию «Работаете дистанционно из дома или из другого места», квалифицировались как находящиеся на дистанте. Поскольку меню ответов на данный вопрос содержал также вариант «Работаете дома (надомная работа), но не онлайн», это позволяет четко отделять «традиционных» надомных работников, не использующих в своей деятельности каких-либо электронных устройств (таких как компьютеры, планшеты и т.д.),

² Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (RLMS HSE) представляет собой общенациональное лонгитюдное обследование домохозяйств и проводится один раз в год Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и Исследовательским центром ООО «Демоскоп» при участии Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Института питания РАН и Университета Северной Каролины в Чепл Хилле (США). Исходная выборка составляет около 5 тыс. жилищ-домохозяйств, расположенных в 160 населенных пунктах в 35 субъектах РФ. Выборка построена таким образом, что результаты обследования являются репрезентативными по России в целом. (Сайты обследования RLMS HSE: <http://www.hse.ru/rhms> и <https://rlms-hse.cpc.unc.edu>)

от собственно дистанционных работников, задействующих в своей деятельности подобные устройства³.

Для «ковидного» 2020 г. схема была более сложной. Численность дистанционных работников на момент проведения обследования (конец 2020 г.) определялась исходя из ответов респондентов на вопрос: *«Давайте поговорим о дистанционной работе или работе на дому. Выберите один ответ»* (j549). Выбравшие опции — *«Я и раньше работал(а) преимущественно дистанционно, на дому»* и *«После начала эпидемии я стал(а) работать дистанционно, на дому и продолжаю работать так до сих пор»* — квалифицировались как находящиеся на дистанте. Сюда же включались дополнительно те, кто при ответе на вопрос о режиме работы в период введения ограничений, связанных с эпидемией (j543), сообщили, что они работали дистанционно и раньше, еще до введения локдаунов. Данные РМЭЗ за 2020 г. позволяют отслеживать, как уровень дистанционной занятости менялся по ходу пандемии в зависимости от степени строгости вводимых карантинных ограничений, но мы не привлекаем эти данные для последующего анализа⁴.

В анкетах РМЭЗ содержится также вопрос о том, какой режим работы выбрали бы респонденты, если бы у них была такая возможность, — обычный, дистанционный или сочетание обычного и дистанционного (j553). Это позволяет определять характер режима занятости — является он «вынужденным» или «добровольным» (то есть соответствует он субъективным предпочтениям работника или нет). Работа онлайн квалифицировалась нами как «вынужденная», если дистанционные работники выбирали первый вариант ответа, и как «добровольная», если они выбирали второй или третий варианты ответа. И наоборот: работа офлайн определялась как «добровольная», если недистанционные работники выбирали первый вариант ответа, и как «вынужденная», если они выбирали второй или третий варианты ответа. Есть основания полагать, что «добровольная» и «вынуж-

³ Подробнее о принятом в международной статистике труда определении дистанционной занятости см. [Капелюшников, Зинченко, 2024].

⁴ Исследования с использованием этих данных свидетельствуют, что на пике пандемии в апреле–мае 2020 г. уровень дистанционной занятости достигал 16%, опустился до 7% в июне–июле и продолжил снижаться в августе–сентябре этого года [Капелюшников, 2021].

денная» дистанционная занятость могут по-разному влиять на получаемую работниками заработную плату.

Для задач нашего исследования ключевое значение имеют переменные рабочего времени и заработной платы, поскольку именно они позволяют судить об экономических эффектах интересующей нас формы нестандартной занятости. Мы использовали в своем анализе два альтернативных показателя рабочего времени — фактического количества отработанных часов за последние 30 дней по основному месту работы и обычной продолжительности рабочей недели по основному месту работы. Аналогично были задействованы два альтернативных показателя доходов от трудовой деятельности — фактического заработка по основному месту работы за последние 30 дней и среднегодовой («контрактной») заработной платы по основному месту работы за предыдущие 12 месяцев, представленные в анкетах РМЭЗ. Для устранения влияния экстремальных наблюдений из расчетов исключались по 0,25% наиболее высоких и наиболее низких значений в каждом раунде обследования. Совмещая ответы респондентов на альтернативные вопросы как о рабочем времени, так и о доходах от трудовой деятельности, можно получить более широкие — комбинированные — показатели, позволяющие максимально полно учитывать информацию, содержащуюся в базе данных РМЭЗ.

В эконометрическом анализе мы экспериментировали с несколькими различными модификациями уравнения зарплаток Минцера. В качестве зависимой переменной брался логарифм комбинированной заработной платы, а логарифм комбинированного показателя рабочего времени включался в правую часть оцениваемых уравнений в качестве одной из контрольных переменных. Для обеспечения сопоставимости показателей заработной платы за разные годы они дефлировались по индексу потребительских цен Росстата.

Масштабы, динамика, дифференциация

По данным РМЭЗ, в конце «ковидного» 2020 г. уровень дистанционной занятости составлял около 4%, а в последующие годы удерживался фактически на плато, колеблясь вблизи от-

метки 2% (Рис. 1). Это очень скромные величины, полностью опровергающие драматические предсказания, которые нередко звучали в разгар пандемии коронавируса, о том, что уже вскоре на работу онлайн перейдет преобладающая часть рабочей силы. Кроме того, это намного ниже, чем в большинстве развитых стран, где в постпандемийный период уровень дистанционной занятости несмотря на существенное снижение по сравнению с 2020 г. чаще всего продолжал оставаться двузначным [Капелюшников, Зинченко, 2024]. Вместе с тем приведенные оценки очень близки к тому, что показывают другие источники по российскому рынку труда. Так, согласно Обследованиям рабочей силы Росстата РФ, в 2021–2023 гг. охват дистанционной занятостью не превышал 1–3% [Капелюшников, Зинченко, 2024].

При переходе к альтернативным оценкам только для «белых воротничков», показателя дистанционной занятости возрастают примерно в полтора раза (Рис. 1). Так, для 2020 г. ее уровень начинает приближаться к 6%, а во все последующие годы составляет около 3%. Иными словами, профессиональная принадлежность выступает важным фактором, определяющим вероятность попадания работников на дистант.

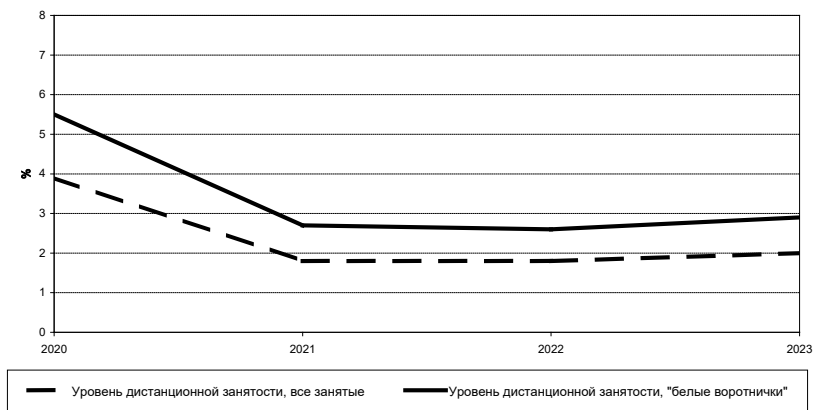


Рис. 1. Динамика уровней дистанционной занятости, 2020–2023 гг., %

Источник: расчеты авторов по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Как и следовало ожидать, в «ковидном» 2020 г. дистанционная занятость носила во многом вынужденный характер: в условиях широкого распространения локдаунов примерно каждый четвертый дистанционный работник трудился в этом режиме против своего желания (Рис. 2). В последующие годы доля «вынужденной» дистанционной занятости резко упала и в 2023 г. уже едва превышала 1%. Таким образом, в российских условиях практически всю онлайн-занятость можно считать «добровольной». В отличие от этого доля работников, которые трудились в офисе, но при этом предпочли бы трудиться из дома, оставалась практически стабильной на протяжении всего периода наблюдений — примерно 15%. Отсюда можно сделать вывод, что российский рынок труда располагает немалым потенциалом для расширения дистанционной занятости, однако большинство фирм не видят для себя в этом режиме каких-либо серьезных преимуществ.

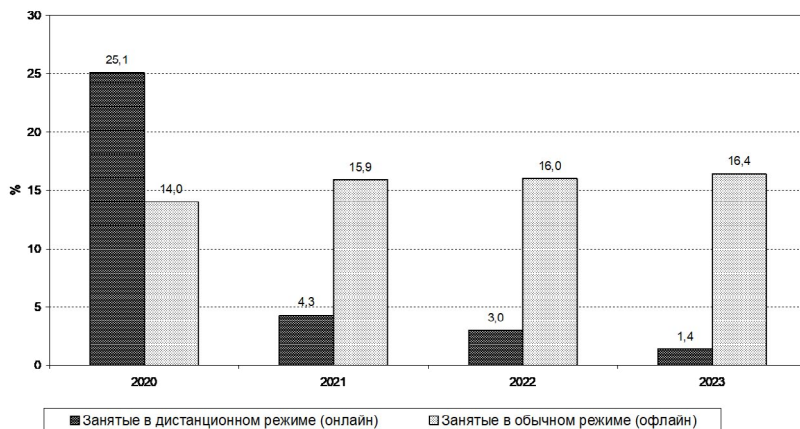


Рис. 2. Доли работников, «вынужденно» работающих в дистанционном и в обычном режимах, 2020–2023 гг., %

Источник: расчеты авторов по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Дифференциация дистанционной занятости по основным социально-демографическим группам по большей части укладывается в картину, представленную в исследованиях, использовав-

ших иные источники данных, хотя и с некоторыми значимыми отклонениями (Таблица 1). Так, данные РМЭЗ не фиксируют какой-либо гендерной асимметрии: в период 2020–2023 гг. и у мужчин, и у женщин средние вероятности работы онлайн приближались к 2%. В отличие от этого предшествующие исследования обнаруживали заметное смещение дистанционной занятости в пользу женщин.

Таблица 1. Уровни дистанционной занятости по социально-демографическим группам, усредненные данные за 2020–2023 гг., %

Группы	Доля дистанционных работников среди всех занятых	Доля дистанционных работников среди «белых воротничков»*
Пол:		
мужской	1,8	3,7
женский	1,8	3,3
Тип населенного пункта:		
город	2,9	4,2
село, ПГТ	0,8	1,2
Брачный статус:		
в браке	2,1	3,2
не в браке	2,9	4,0
Возраст, лет:		
15–19	2,3	3,2
20–29	3,9	5,3
30–39	2,8	4,0
40–49	2,1	3,0
50–59	1,4	2,2
60–69	1,5	2,1
70 лет и старше	2,6	3,3
Уровень образования:		
высшее	4,7	5,2

СПО	0,9	1,3
НПО	0,3	0,5
среднее общее	2,1	3,7
основное общее и ниже	0,7	1,4
Профессия:		
руководители	3,1	3,1
специалисты высшего уровня квалификации	6,4	6,4
специалисты среднего уровня квалификации	3,7	3,7
служащие, занятые подготовкой информации	2,0	2,0
работники сферы обслуживания и торговли	0,6	0,6
квалифицированные работники сельского хозяйства	0,0	-
квалифицированные рабочие	0,0	-
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	0,0	-
неквалифицированные рабочие	0,0	-
Отрасль:		
сельское, лесное хозяйство	0,3	0,3
добыча полезных ископаемых	1,6	3,1
обрабатывающие производства	0,9	1,9
ЖКХ	0,6	1,3
строительство	1,1	2,8
оптовая и розничная торговля	2,5	3,1
транспортировка и хранение	1,9	4,5
деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,0	0,0
деятельность в области информации и связи	26,9	30,7
деятельность финансовая и страховая	9,3	10,1
деятельность по операциям с недвижимым имуществом	11,2	11,1

деятельность профессиональная и техническая	18,7	20,4
наука	5,4	6,0
государственное управление	0,2	0,3
образование	2,3	2,5
деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	0,8	0,9
предоставление прочих видов услуг	5,5	7,9

Источник: расчеты авторов по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: * Группы 1–5 по ОКЗ–14.

У работников, живущих в городах, шансы оказаться на «удаленке» оказываются почти вчетверо выше, чем у работников, живущих в селах или поселках городского типа. Предшествующие исследования точно так же приходили к выводу, что дистанционная занятость — это по преимуществу городской феномен.

Одинокие работники почти в полтора раза чаще трудятся дистанционно, чем работники, состоящие в браке. По-видимому, наличие семьи чаще всего выступает серьезным препятствием для эффективной работы из дома.

Пик дистанционной занятости наблюдается в возрастной группе 20–29 лет — около 4%. Затем по мере увеличения возраста доля работающих онлайн почти монотонно убывает, достигая минимума среди пожилых (50–69 лет) — 1,9%. Однако среди самых престарелых (70 лет и старше) их доля вновь идет вверх, что может быть связано с тем, что с учетом состояния здоровья таких работников работа из дома больше соответствует их физическим возможностям [Капелюшников, Зинченко, 2024].

Что касается фактора образования, то здесь наблюдается два пика: во-первых, среди обладателей вузовских дипломов (почти 5%) и, во-вторых, среди обладателей аттестатов о полном среднем образовании (свыше 2%). Самый низкий уровень дистанционной занятости — 0,3% — демонстрируют работники с начальным профессиональным образованием (по старой номенклатуре). Как было показано в нашей предыдущей работе, объясняется это тем, что среди них подавляющее большинство трудятся по синеворотничковым специальностям, для которых

работа на расстоянии оказывается невозможна по чисто технологическим причинам [Капелюшников, Зинченко, 2024].

Вполне предсказуемо, что лидерами по охвату дистанционной занятостью оказываются специалисты высшего звена — около 6,5%. Высокие показатели демонстрируют также руководители (3%) и специалисты среднего звена (почти 4%). За ними идут офисные служащие (2%), а замыкают список работники торговли и сферы обслуживания (0,6%). Наконец, как уже упоминалось, рабочие, какими бы конкретными профессиями они ни владели, в принципе лишены возможности трудиться онлайн.

Если говорить об отраслях, то безусловным лидером по интенсивности использования дистанционной занятости выступает деятельность в области связи и ИКТ, где онлайн трудится каждый четвертый (!). Затем идут профессиональная и научно-техническая деятельность — около 20%, финансы и операции с недвижимым имуществом — порядка 10%. Относительно часто — свыше 5% — эта форма занятости практикуется также в НИОКР и прочих отраслях сферы услуг. Абсолютными аутсайдерами выступают сельское хозяйство, общественное питание и государственное управление, где работающих в таком режиме практически нет. В остальных отраслях доля работающих онлайн колеблется в узком диапазоне 0,5–2,5%. В целом чем сильнее компьютеризирована отрасль и чем меньше она связана с физическим трудом, тем активнее используется в ней дистанционная занятость [Капелюшников, Зинченко, 2024].

Переход от оценок для всех занятых к оценкам только для «белых воротничков» практически ничего не меняет в социально-демографическом профиле дистанционной занятости (Таблица 1). Заслуживают внимания лишь несколько моментов. Во-первых, у представителей нерабочих профессий уровень дистанционной занятости среди мужчин оказывается даже выше, чем среди женщин: 3,7% против 3,3%. Таким образом, если здесь и существует гендерная асимметрия, то скорее в пользу мужчин. Во-вторых, разрыв по интенсивности дистанционной занятости между городскими и сельскими жителями возрастает при таком методе расчета до 3 п.п. В-третьих, выясняется, что среди «белых воротничков», занятых в сфере ИКТ, в онлайн-режиме трудится практически каждый третий (!).

Анализ состава дистанционно занятых работников по длительности пребывания в ней показывает, что основную их часть составляют «старожилы» — те, кто непрерывно трудились в онлайн-режиме на протяжении как минимум двух последовательных волн (Таблица 2). Их доля стабильно составляет около 60%, что указывает на наличие постоянного ядра работников, никогда не возвращающихся в офис. Вместе с тем существенная доля «новичков» — порядка 40% в каждом году — свидетельствует также о достаточно активном перетоке работников из недистанционной в дистанционную занятость и обратно. Таким образом, данный сегмент рынка труда характеризуется одновременно как высокой инерцией, так и регулярным обновлением его состава.

Таблица 2. Состав дистанционной занятости по длительности пребывания в ней, % (респонденты, участвовавшие в двух последовательных волнах)

	2021 г., из них:	2022 г., из них:	2023 г., из них:
«Старожилы» — те, кто в предыдущем году, тоже был на дистанте	58,7	60,2	58,9
«Новички» — те, кто в предыдущем году, не был на дистанте	41,3	39,8	41,1

Источник: расчеты авторов по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Таблица 3 дает представление о том, как соотносятся показатели рабочего времени и заработной платы между дистанционными и недистанционными работниками. Мы видим, что у тех, кто работает из дома, продолжительность труда оказывается примерно на 5–10% меньше, чем у тех, кто «по старинке» работает непосредственно на предприятиях. Это в равной мере относится к индикаторам как обычного, так и фактического рабочего времени. По фактической продолжительности рабочего времени этот разрыв сильнее выражен для женщин, но по обычной между мужчинами и женщинами наблюдается примерный паритет.

Таблица 3. Соотношение между показателями заработной платы и продолжительности рабочего времени между дистанционными и недистанционными работниками, усредненные данные за 2020–2023 гг., %

Показатели	Все занятые			«Белые воротнички»*		
	все	мужчины	женщины	все	мужчины	женщины
Фактическая заработная плата за последние 30 дней	157,2	180,1	151,6	158,4	169,7	147,4
«Контрактная» заработная плата**	160,5	182,2	155,8	160,2	170,9	150,7
Количество фактически отработанных часов за последние 30 дней	92,2	96,0	91,6	93,3	96,6	91,0
Обычная продолжительность рабочей недели	92,7	92,3	94,6	94,6	94,2	94,4

Источник: расчеты авторов по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: * Группы 1–5 по ОКЗ–14; ** Средняя заработная платы за последние 12 мес.

Что касается заработной платы, то у дистанционных работников она, напротив, оказывается примерно на 60% выше, чем у недистанционных. Это также справедливо как для фактической, так и «контрактной» заработной платы. Таким образом, те, кто работает онлайн, с одной стороны, трудятся в среднем меньше, но, с другой, зарабатывают в среднем больше, причем намного больше, чем те, кто трудятся офлайн. У мужчин относительный выигрыш в зарплатах оказывается существенно больше, чем у женщин: если у первых премия за дистант достигает 80%, то у вторых лишь немного превышает 50%.

Переход от оценок для всех занятых к оценкам только для «белых воротничков» (Таблица 3) практически ничего не меняет в этих выводах. И в этом случае мы обнаруживаем, что дистанционные работники трудятся в среднем на 5–10% меньше, чем

недистанционные, но зарабатывают в среднем на 60% больше, чем они. У мужчин относительный выигрыш в зарплатах снова оказывается выше (примерно на 20 п.п.), чем у женщин. Единственное отличие сводится к тому, что при ограничении анализа только «белыми воротничками» размер премии за дистант для мужчин становится немного меньше.

Можно произвести обратную группировку, рассчитав уровни дистанционной занятости для различных децилей распределения по заработной плате (Таблица 4). Мы видим, что вероятность работы онлайн почти монотонно возрастает по мере перемещения индивидов из нижних децилей в верхние. Так, в нижнем дециле уровень дистанционной занятости оказывается в 7–10 раз меньше, чем в верхнем. Среди 10% наиболее оплачиваемых работников онлайн трудится примерно каждый пятнадцатый, тогда как среди наименее оплачиваемых примерно каждый сотый. Переход к оценкам только для «белых воротничков» еще больше увеличивает контраст между нижними и верхними децилями по заработной плате.

Таблица 4. Уровни дистанционной занятости по децилям распределения заработной платы, усредненные данные за 2020–2023 гг., %

Децили	Все занятые		«Белые воротнички»*	
	Фактический заработок за последние 30 дней	«Контрактная» заработная плата**	Фактический заработок за последние 30 дней	«Контрактная» заработная плата**
1	1,2	0,7	1,2	0,7
2	1,0	1,1	1,1	1,2
3	1,5	1,2	1,5	1,1
4	1,1	1,3	1,2	1,3
5	1,5	1,0	1,5	1,0
6	2,1	1,9	2,1	1,8
7	1,6	1,7	1,6	1,7
8	2,0	2,4	2,1	2,1
9	2,6	2,3	2,6	2,6
10	7,4	6,4	7,7	7,3

Источник: расчеты авторов по данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: * Группы 1–5 по ОКЗ–14; ** Средняя заработная платы за последние 12 мес.

Таким образом, дескриптивный анализ указывает на существование четко выраженной положительной связи между показателями дистанционной занятости и заработной платы. Но, во-первых, есть ли основания утверждать, что эта положительная связь не является статистическим артефактом и будет сохраняться при контроле других переменных, как наблюдаемых, так и ненаблюдаемых? Во-вторых, даже если она останется в силе, есть ли основания полагать, что перед нами не просто корреляция, но каузальная зависимость, то есть что при прочих равных условиях переход на дистант обеспечивает работникам более высокую заработную плату?

Эконометрический анализ

Средние показатели, которые обсуждались в предыдущих разделах, не учитывали неоднородность рассматриваемой статистической совокупности. Эконометрический анализ позволяет получить более точные оценки влияния дистанционной занятости на заработную плату, поскольку он строится при соблюдении принципа «при прочих равных условиях» и, соответственно, выделяет вклад собственно удаленного режима труда, очищенный от воздействия прочих факторов.

Оценки уравнения Минцера. В ходе эконометрического анализа на объединенной выборке за весь рассматриваемый период мы оценили сначала несколько версий стандартного уравнения заработков Минцера с использованием метода наименьших квадратов (МНК), дополнительно включая переменную для дистанционной занятости. Это позволяет получить оценку разрыва в оплате труда между работниками, занятыми в обычном и дистанционном режимах:

$$\ln(\text{wage}_i) = \alpha + \beta D_i + \gamma X_i + u_i, \quad (1)$$

где wage_i — заработная плата i -го индивида; X_i — набор контрольных переменных; D_i — фиктивная переменная, отражающая режим занятости ($D_i = 1$, если работник трудится из дома,

и $D_i = 0$, если он трудится в офисе), u_i — случайная ошибка. Вектор коэффициентов γ показывает отдачу на соответствующий набор контрольных переменных, а коэффициент β измеряет среднюю величину разрыва в заработках между индивидами, имеющими идентичные характеристики, но отличающимися по режиму труда⁵.

В Таблицах 5–7 представлены результаты расчетов для серии альтернативных спецификаций уравнения (1).

Сначала оценивалась базовая спецификация, включавшая минимальный набор факторов: режим занятости (дистанционный/обычный), пол, уровень образования, возраст и квадрат возраста, логарифм отработанных часов, а также дамми-переменные для периодов наблюдения. Такая спецификация позволяет получить предварительную оценку премии/штрафа за дистант, контролируя лишь основные характеристики индивидов — как в «каноническом» уравнении Минцера. Вместе с тем она не учитывает ряда факторов, способных влиять как на уровень заработной платы, так и на вероятность перехода в онлайн-занятость. В частности, к ним относятся: профессиональная принадлежность, отраслевая принадлежность, смена профессии и/или места работы⁶, семейный статус, наличие детей младше 18 лет, состояние здоровья (самооценка), тип населенного пункта, федеральные округа, где проживают индивиды. Добавляя соответствующие контрольные переменные, на следующем шаге мы оценивали расширенную спецификацию уравнения (1). Расчеты производились как для всей выборки, так и отдельно для мужчин и женщин, учитывая широко описанные в литературе ген-

⁵ Поскольку в левой части этого уравнения стоит логарифм заработной платы, то эффект дистанционного режима труда рассчитывался как $(e^\beta - 1) \times 100\%$, где β — коэффициент при дамми-переменной [Halvorsen, Palmquist, 1980].

⁶ Отдельное внимание хотелось бы уделить обоснованию включения в модель дополнительной переменной, фиксирующей факт смены профессии и/или места работы. В отличие от стандартных социально-демографических и профессиональных характеристик, эта переменная отражает эпизоды трудовой мобильности. Такие изменения могут сопровождать смену режима труда и существенно влиять на заработную плату. Их учет позволяет более точно отделить эффект дистанционной работы от последствий профессиональной или организационной мобильности. Игнорирование таких переходов может приводить к смещенной оценке, поскольку изменение трудового дохода в подобных случаях может быть вызвано не только сменой режима занятости, но и более широкими изменениями в профессиональной траектории работников.

дерные различия в структуре занятости, карьерных траекториях и уровнях оплаты труда.

В дополнение к анализу общей совокупности занятых, отдельные оценки были получены для подвыборки работников, относящихся к категории «белых воротничков», что позволяет проверить, сосредоточена ли премия за дистант преимущественно в более квалифицированных профессиях, наиболее совместимых с удаленным форматом труда. Такой подход дает возможность выявить потенциальную неоднородность эффекта дистанционной занятости в зависимости характера труда (физический/нефизический). Оценки для различных версий базовой спецификации уравнения (1) приведены в Таблице 5, а расширенной — в Таблице 6.

Как показывает Таблица 5, для всей совокупности работников, объединяющей мужчин и женщин, дистанционная занятость связана со значительной премией к заработной плате. В базовой модели, содержащей только ограниченное число контрольных переменных, дистанционный формат ассоциирован с ростом заработной платы на 39%. У женщин премия за дистант составляет 32%, а у мужчин оказывается еще выше — 52%. При ограничении выборки только «белыми воротничками» все эффекты сохраняются в тех же пределах при высокой статистической значимости. Тот факт, что различия в оценках для полной выборки и для подгруппы «белых воротничков» минимальны, указывает на устойчивость премии за дистанционную занятость вне зависимости от включения/невключения в анализ работников физического труда, которым по технологическим причинам дистанционный формат практически недоступен (см. выше).

Таблица 5. Результаты оценивания уравнений минцеровского типа: базовая спецификация

Переменные	Все занятые			«Белые воротнички»		
	все	женщины	мужчины	все	женщины	мужчины
<i>Режим труда (база — традиционный (работа из офиса)):</i>						
<i>дистанционный</i>	<i>0,330***</i>	<i>0,281***</i>	<i>0,417***</i>	<i>0,327***</i>	<i>0,284***</i>	<i>0,422***</i>

	(0,068)	(0,089)	(0,056)	(0,066)	(0,090)	(0,056)
Возраст	0,034***	0,026***	0,044***	0,035***	0,028***	0,050***
	(0,004)	(0,005)	(0,004)	(0,005)	(0,005)	(0,007)
Квадрат воз- раста	-0,0004***	-0,0003***	-0,0006***	-0,0005***	-0,0003***	-0,0007***
	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)
Уровень образования (база — высшее):						
СПО	-0,262***	-0,291***	-0,226***	-0,264***	-0,283***	-0,235***
	(0,028)	(0,031)	(0,032)	(0,031)	(0,031)	(0,039)
НПО	-0,343***	-0,380***	-0,306***	-0,371***	-0,376***	-0,357***
	(0,021)	(0,028)	(0,026)	(0,024)	(0,027)	(0,041)
среднее общее	-0,370***	-0,400***	-0,330***	-0,394***	-0,362***	-0,447***
	(0,0375)	(0,048)	(0,047)	(0,040)	(0,047)	(0,070)
основное общее и ниже	-0,339***	-0,344***	-0,323***	-0,315***	-0,318***	-0,309***
	(0,027)	(0,027)	(0,036)	(0,027)	(0,030)	(0,041)
Log(количест- во отработан- ных часов)	0,296***	0,329***	0,250***	0,264***	0,294***	0,191***
	(0,033)	(0,031)	(0,047)	(0,031)	(0,033)	(0,048)
Год (база — 2020):						
2021	0,033***	0,036***	0,030**	0,044***	0,042***	0,049***
	(0,010)	(0,009)	(0,013)	(0,010)	(0,009)	(0,017)
2022	0,006	0,006	0,004	0,009	0,006	0,010
	(0,013)	(0,013)	(0,016)	(0,013)	(0,012)	(0,023)
2023	0,079***	0,069***	0,090***	0,077***	0,063***	0,104***
	(0,015)	(0,014)	(0,021)	(0,017)	(0,014)	(0,033)
Пол (база — женщины):						
мужчины	0,311***	-	-	0,298***	-	-

	(0,015)	-	-	(0,016)	-	-
Константа	8,381***	8,357***	8,721***	8,517***	8,497***	8,941***
	(0,193)	(0,180)	(0,285)	(0,186)	(0,197)	(0,334)
Число наблюдений	24348	13180	11168	16544	11340	5204
R^2 -adj.	0,216	0,172	0,147	0,218	0,151	0,184

Источник: расчеты авторов по объединенным данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: в скобках приводятся робастные стандартные ошибки, кластеризованные по индивидам и регионам; ***, **, * — значимость на уровне 1, 5 и 10% соответственно.

В расширенной спецификации после включения широкого набора дополнительных характеристик работников и рабочих мест (Таблица 6) премия за дистант снижается примерно в полтора раза, но все равно остается весьма солидной — 26%, сохраняя при этом статистическую значимость на 1%-м уровне. У женщин она опускается до 23%, а у мужчин до 34%. Как видим, гендерный разрыв сохраняется и в этом случае: во всех спецификациях от перехода на дистанционный формат мужчины выигрывают (в относительном выражении) существенно больше (примерно в полтора раза), чем женщины. Переход от полной выборки к подгруппе «белых воротничков» практически не отражается на получаемых результатах: они остаются примерно того же порядка. Общий вывод, который можно отсюда сделать, состоит в том, что в российских условиях переход на работу в онлайн-режиме, как правило, сопровождается существенным приростом заработной платы — в среднем примерно на четверть.

Таблица 6. Результаты оценивания уравнений минцеровского типа: расширенная спецификация

Переменные	Все занятые			«Белые» воротнички		
	все	женщины	мужчины	все	женщины	мужчины
<i>Режим труда (база — традиционный (работа из офиса)):</i>						

дистанционный	0,229***	0,210***	0,295***	0,232***	0,207***	0,305***
	(0,050)	(0,063)	(0,063)	(0,052)	(0,066)	(0,067)
Возраст	0,027***	0,032***	0,022***	0,031***	0,033***	0,020**
	(0,004)	(0,006)	(0,005)	(0,006)	(0,007)	(0,007)
Квадрат возраста	-0,0003***	-0,0004***	-0,0003***	-0,0004***	-0,0004***	-0,0003***
	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)	(0,0001)
Уровень образования (база — высшее):						
СПО	-0,159***	-0,180***	-0,142***	-0,158***	-0,179***	-0,133***
	(0,015)	(0,019)	(0,023)	(0,016)	(0,020)	(0,030)
НПО	-0,225***	-0,230***	-0,216***	-0,255***	-0,261***	-0,249***
	(0,018)	(0,027)	(0,026)	(0,020)	(0,028)	(0,035)
среднее общее	-0,207***	-0,205***	-0,197***	-0,252***	-0,239***	-0,279***
	(0,035)	(0,043)	(0,036)	(0,043)	(0,056)	(0,054)
основное общее и ниже	-0,173***	-0,170***	-0,170***	-0,157***	-0,184***	-0,109***
	(0,019)	(0,029)	(0,025)	(0,025)	(0,035)	(0,038)
Log(количество отработанных часов)	0,280***	0,304***	0,231***	0,274***	0,299***	0,186***
	(0,037)	(0,035)	(0,052)	(0,037)	(0,037)	(0,061)
Год (база — 2020):						
2021	0,033***	0,037***	0,028***	0,037***	0,037***	0,036**
	(0,007)	(0,007)	(0,010)	(0,008)	(0,008)	(0,014)
2022	0,017*	0,017*	0,014	0,019*	0,016	0,017
	(0,009)	(0,010)	(0,012)	(0,010)	(0,010)	(0,017)
2023	0,078***	0,068***	0,090***	0,067***	0,057***	0,090***
	(0,011)	(0,011)	(0,016)	(0,011)	(0,011)	(0,028)

Пол (база — женщины):						
мужчины	0,277***	-	-	0,287***	-	-
	(0,014)	-	-	(0,017)	-	-
Профессии	включены	включены	включены	включены	включены	включены
Отрасли:	включены	включены	включены	включены	включены	включены
Смена профессии и(или) места работы (база — не менял(а) ничего):						
сменил(а) только профессию	-0,020	0,007	-0,051	-0,013	0,020	-0,081
	(0,028)	(0,034)	(0,039)	(0,036)	(0,038)	(0,052)
сменил(а) только место работы	0,047**	0,041	0,056	0,026	0,026	0,034
	(0,022)	(0,028)	(0,036)	(0,025)	(0,028)	(0,045)
сменил(а) и место работы, и профессию	-0,072**	-0,064*	-0,075*	-0,068**	-0,060	-0,071*
	(0,027)	(0,032)	(0,037)	(0,029)	(0,037)	(0,038)
Наличие детей в возрасте до 18 лет (база — не имею):						
Имею	0,029	0,004	0,071***	0,015	-0,006	0,097***
	(0,017)	(0,025)	(0,018)	(0,019)	(0,026)	(0,028)
Брачный статус (база — не в браке):						
в браке	-0,029	-0,054***	0,150***	-0,047**	-0,054***	0,152***
	(0,018)	(0,019)	(0,033)	(0,018)	(0,018)	(0,050)
Самооценка здоровья (база — очень хорошее/хорошее):						
среднее, не хорошее, но и не плохое	-0,070***	-0,059***	-0,087***	-0,067***	-0,052**	-0,106***
	(0,016)	(0,019)	(0,016)	(0,016)	(0,020)	(0,018)

плохое/ совсем плохое	-0,159***	-0,152***	-0,167***	-0,116***	-0,107***	-0,1321
	(0,036)	(0,035)	(0,060)	(0,033)	(0,037)	(0,081)
Тип населенного пункта (база — село, ПГТ):						
город	0,146**	0,137*	0,154**	0,161**	0,155**	0,172**
	(0,069)	(0,071)	(0,064)	(0,075)	(0,075)	(0,075)
Федеральные округа	включе- ны	включе- ны	включе- ны	включе- ны	включе- ны	включе- ны
Константа	8,722***	8,544***	9,178***	8,669***	8,526***	9,405***
	(0,297)	(0,324)	(0,347)	(0,323)	(0,349)	(0,422)
Число наблюдений	18239	10328	7911	12361	8760	3601
R^2 -adj.	0,372	0,322	0,324	0,379	0,296	0,410

Источник: расчеты авторов по объединенным данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: в скобках приводятся робастные стандартные ошибки, кластеризованные по индивидам и регионам; ***, **, * — значимость на уровне 1, 5 и 10% соответственно.

Результаты оценивания для модели с трихотомической переменной (обычный режим, дистанционный «вынужденный», дистанционный «добровольный») отражены в Таблице 7. Набор контрольных переменных не менялся и оставался таким же, как в предыдущих спецификациях. (В целях экономии мы не приводим результатов для этих переменных, поскольку оценки для них оказываются практически теми же, что представлены выше в Таблицах 5 и 6.)

В базовой спецификации (верхняя панель Таблицы 7) и «добровольная» и «вынужденная» дистанционная занятость оказываются связаны с заметным приростом заработной платы. Однако в первом случае он оказывается примерно в полтора раза выше, чем во втором: 42% против 26%. Гендерный разрыв в пользу мужчин, причем примерно одинакового порядка, фиксируется как в случае «добровольной», так и в случае «вынужденной» дистанционной занятости. Переход от полной выборки к

подгруппе «белых воротничков» снова не приводит к каким-либо заметным изменениям в получаемых оценках.

Таблица 7. Результаты оценивания уравнений минцеровского типа с трихотомической переменной для режима занятости

Переменные	Все занятые			«Белые воротнички»		
	все	женщины	мужчины	все	женщины	мужчины
Базовая спецификация						
<i>Тип режима труда (база — традиционный (работа из офиса)):</i>						
<i>вынужденный удаленный режим</i>	0,227***	0,187**	0,276***	0,226***	0,176**	0,293***
	(0,075)	(0,084)	(0,092)	(0,075)	(0,084)	(0,098)
<i>добровольный удаленный режим</i>	0,349***	0,308***	0,441***	0,345***	0,308***	0,441***
	(0,073)	(0,100)	(0,059)	(0,071)	(0,101)	(0,059)
Константа	8,382***	8,359***	8,721***	8,520***	8,499***	8,944***
	(0,193)	(0,180)	(0,286)	(0,187)	(0,197)	(0,335)
Число наблюдений	24344	13177	11167	16540	11337	5203
<i>R²-adj.</i>	0,217	0,173	0,148	0,219	0,151	0,185
Расширенная спецификация						
<i>Тип режима труда (база — обычный (работа из офиса)):</i>						
<i>вынужденный удаленный режим</i>	0,142	0,177*	0,026	0,141	0,173*	0,019
	(0,091)	(0,099)	(0,074)	(0,096)	(0,102)	(0,073)
<i>добровольный удаленный режим</i>	0,248***	0,225***	0,329***	0,252***	0,222***	0,335***
	(0,057)	(0,074)	(0,070)	(0,059)	(0,078)	(0,074)
Константа	8,724***	8,546***	9,180***	8,673***	8,529***	9,412***
	(0,296)	(0,324)	(0,347)	(0,322)	(0,348)	(0,421)
Число наблюдений	18235	10325	7910	12357	8757	3600
<i>R²-adj.</i>	0,371	0,322	0,324	0,3789	0,297	0,411

Источник: расчеты авторов по объединенным данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: в скобках приводятся робастные стандартные ошибки, кластеризованные по индивидам и регионам; ***, **, * — значимость на уровне 1, 5 и 10% соответственно.

Однако при обращении к расширенной спецификации (нижняя панель Таблицы 7) ситуация оказывается иной. «Добровольная» дистанционная занятость и в этом случае стабильно приносит «премию» — от 25% до 40%. Однако «вынужденная» становится статистически неотличимой от обычного режима занятости и не дает значимой прибавки к заработкам, особенно после учета профессиональной и отраслевой принадлежности работников. Данный результат устойчив и наблюдается как для мужчин, так и для женщин, как для полной выборки, так и для полгруппы «белых воротничков». Это предполагает отсутствие компенсационного механизма при принудительном переводе на дистант — скорее всего, такие переводы происходят в рамках экстренных решений без изменений в условиях оплаты. Говоря иначе, положительный эффект дистанционного формата ограничивается исключительно работниками, чьим субъективным предпочтениям он соответствует. Возможно, это связано с тем, что дистанционная работа, соответствующая предпочтениям работников, сопровождается приростом производительности труда и/или компенсацией за «неудобства» (disamenities), связанные с «удаленкой». Если же дистанционный режим «навязан» и не совпадает с личными предпочтениями работника, тогда положительного эффекта не возникает.

Мужчинам «добровольная» дистанционная занятость приносит «премию» в размере 39–55%, тогда как женщинам — в размере 25–36%. Как видим, внушительный гендерный разрыв сохраняется и в этом случае. Это может быть связано с тем, что, работая из дома, мужчины, реже, чем женщины, сталкиваются с конфликтом между производственными и семейными обязанностями.

Несмотря на то, что полученные нами эконометрические оценки свидетельствуют о наличии в российских условиях положительной и статистически значимой премии за дистант, интерпретировать их в терминах причинно-следственных связей следует с осторожностью. Поскольку оцененная МНК–регрессия улавливает совокупную корреляцию между режимом занятости и уровнем заработной платы, полученные оценки могут включать не только эффект собственно дистанционной работы, но и

влияние ненаблюдаемых характеристик работников и рабочих мест, которые мы не смогли учесть с своим анализе. Иными словами, между теми, кто работает онлайн и офлайн, могут существовать систематические различия, связанные, например, с тем, что на дистанционный режим занятости чаще переводятся более продуктивные, более мотивированные и более лояльные сотрудники. В таком случае наблюдаемая премия за дистант будет оцениваться со смещениями и отражать эффект не столько собственно дистанционной занятости, сколько этих различий в ненаблюдаемых характеристиках работников.

Процедура Остера. Как уже отмечалось, при интерпретации оценок, полученных с использованием МНК, следует учитывать потенциальное влияние пропущенных переменных, которые могут одновременно определять как вероятность перехода на дистанционную занятость, так и уровень заработной платы. Поэтому в целях проверки устойчивости результатов к смещениям, обусловленным этой проблемой, мы обратились к процедуре Остера [Oster, 2019]. Данный подход позволяет оценить, насколько получаемый эффект (в нашем случае — коэффициент при переменной дистанционной занятости) сохраняется при гипотетическом допущении, что в модель были бы включены все ненаблюдаемые переменные, аналогичные по воздействию уже включенным наблюдаемым переменным.

Процедура опирается на сравнение двух моделей: исходной, в которой в качестве единственной объясняющей переменной используется переменная интереса (дистанционная занятость), и расширенной, содержащей весь набор доступных наблюдаемых факторов. На основе различий между коэффициентами при переменной интереса и значениями коэффициента детерминации в исходной и расширенной моделях рассчитывается скорректированное значение эффекта — так называемая оценка Остера (β^*):

$$\beta^* = \beta - \delta \times (\bar{\beta} - \beta) \times (R_{\max} - R) / (R - \bar{R}), \quad (2)$$

где β^* — коэффициент из гипотетической регрессии, которая включала бы контроли по всем ненаблюдаемым характеристикам; β — коэффициент при переменной дистанционной занятости из расширенной модели, а $\bar{\beta}$ — коэффициент из исходной модели без контролей; R и \bar{R} — коэффициенты детерминации, соответствующие расширенной и исходной моделям; R_{\max} — гипотетическое максимальное значение коэффициента детермина-

ции, задаваемой равным $1,3 \times R$, а δ — параметр, отражающий предположение о силе отбора по ненаблюдаемым характеристикам по сравнению с наблюдаемыми. Параметр δ имеет особое значение: если $\delta > 1$, это указывает на то, что влияние ненаблюдаемых факторов на оценку эффекта не превышает влияние наблюдаемых факторов; если $\delta < 1$, ненаблюдаемые переменные оказывают существенное влияние на результат; $\delta = 1$, означает симметричный отбор по наблюдаемым и ненаблюдаемым признакам. Стандартное предположение для процедуры Остера состоит в том, что $\delta = 1$, то есть имеет место симметричный отбор по ненаблюдаемым и наблюдаемым характеристикам. Мы также исходим из этого предположения.

Результат, получаемый с использованием процедуры Остера, следует интерпретировать следующим образом: если β^* сохраняет знак и статистическую значимость, аналогичные оценки из расширенной модели, это свидетельствует о том, что эффект устойчив к смещениям, обусловленным влиянием пропущенных факторов. Поскольку β^* , по сути, задает нижнюю границу истинного значения коэффициента при переменной интереса, то отсюда следует, что если интервал между β и β^* не содержит 0, то оценки МНК–регрессии не подвержены серьезным смещениям, связанным с пропущенными переменными. Напротив, если этот интервал включает 0, то их нельзя считать робастными к влиянию пропущенных факторов, и они, следовательно, не отражают реальной картины.

На Рисунке 3 представлены значения коэффициента при переменной дистанционной занятости с применением (β^*) и без применения (β) процедуры Остера для шести различных спецификаций уравнения Минцера — по всем занятым и только по «белым воротничкам», по мужчинам и по женщинам. Там же отражены соответствующие 95%-ые доверительные интервалы. Мы видим, что во всех случаях интервал между этими показателями отстоит далеко от 0. Это означает, что обнаруженная премия за работу в дистанционном режиме остается устойчивой при учете гипотетического влияния ненаблюдаемых факторов, что повышает доверие к интерпретации этого эффекта в качестве каузального.

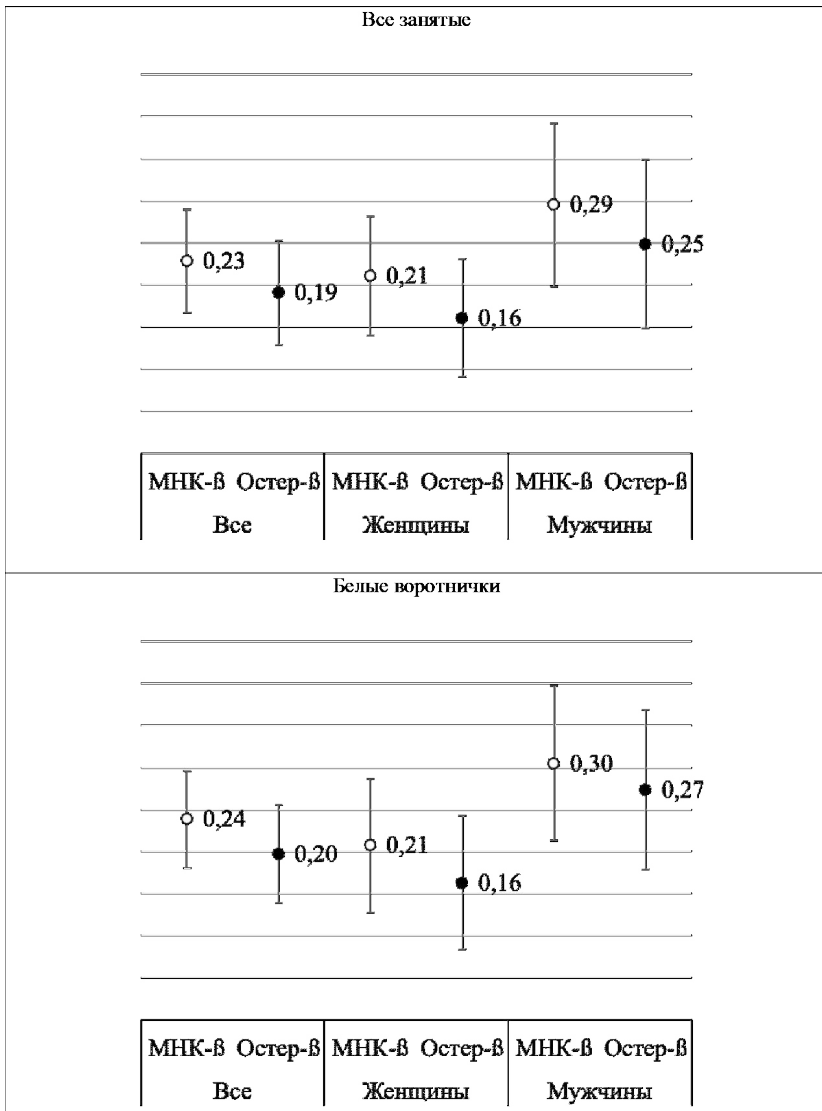


Рис. 3. Коэффициенты при переменной дистанционной занятости: расширенная модель и оценка Остера

Источник: расчеты авторов по объединенным данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: 95%-ые доверительные интервалы рассчитывались методом бутстрапа ($N = 500$).

Методология естественного эксперимента. Хотя процедура Остера позволяет оценить потенциальное влияние пропущенных переменных на МНК—оценку эффекта дистанционной занятости, она не полностью устраняет проблему эндогенности. Поэтому на следующем этапе анализа мы воспользовались тем обстоятельством, что локдауны, вводимые в условиях пандемии COVID-19, имели признаки естественного эксперимента, так что вызванный ими массовый перевод работников на дистант носил по сути экзогенный характер. Это было вынужденное решение, продиктованное исходившими от государства карантинными ограничениями, а не добровольный выбор фирм или работников. В этой ситуации становится возможно определить, может ли удаленная занятость считаться источником наблюдаемой премии к заработной плате или нет.

Для этого мы воспользовались панельными данными РМЭЗ за предпандемийный 2019 г. и пандемийный 2020 г., рассматривая этот период, как квазиэкзогенное событие, радикально изменившее практики занятости и масштабно расширившее применение дистанционного режима работы. Контрольную группу составили индивиды, которые и в 2019 г. и в 2020 г. были заняты в обычном режиме, а группу воздействия — индивиды, которые в 2019 г. трудились из офиса, но в 2020 г. — из дома⁷. Если изначально, пока обе группы работали недистанционно, между ними не наблюдалось значимых различий в заработной плате, но затем после того, как группа воздействия перешла на дистант, она начала зарабатывать заметно больше, чем контрольная, то это будет означать, что удаленную занятость можно рассматривать как *причину* возникновения добавки к заработной плате. В последующем анализе мы попытаемся установить, подтверждают ли данные РМЭЗ существование у дистанционной занятости такого рода каузального эффекта.

Конечно, переход на удаленный формат в 2020 г. нельзя считать полностью случайным. Во многом он зависел от предшоковых характеристик работников (профессия, уровень образования, место

⁷ Как упоминалось, обследование РМЭЗ за 2020 г. содержит ретроспективную информацию о режиме занятости респондентов в допандемийный период.

проживания, семейные обстоятельства, ограничения по здоровью и прочее), которые одновременно определяли и заработную плату. С учетом этого мы придерживались следующей схемы анализа.

1. При формировании контрольной и экспериментальной групп мы применяли процедуру мэтчинга (в англоязычной литературе — «propensity score matching» (PSM)). Она базировалась на таких характеристиках респондентов, как пол, возраст, уровень образования, профессиональная группа, отрасль, тип населенного пункта, федеральные округа, самооценка состояния здоровья, факт смены профессии и/или места работы. Важной частью этого шага являлось соблюдение предпосылки «common support», означающей, что в процедуре мэтчинга оказываются задействованы только те наблюдения, для которых существует пересечение распределений индивидуальных характеристик между контрольной и экспериментальной группами. Иными словами, из анализа исключались респонденты, для которых было невозможно подобрать «двойника» из противоположной с точки зрения режима труда группы. Как следствие, процедура мэтчинга сужала область пересечения индивидуальных характеристик между офисными и дистанционными работниками, которые в исходной выборке заметно различались по составу, задавая более строгую «квазиэкспериментальную» рамку: каждый работник, перешедший на дистанционную занятость в 2020 г., (единица из группы воздействия) сравнивался с наиболее близким по предшоковым характеристикам работником, трудившимся в обычном режиме и в 2019 г. и в 2020 г. Индивиды, которые работали удаленно уже в 2019 г., были исключены из анализа.

2. Ключевым моментом в процедуре мэтчинга являлось использование данных за предпандемийный 2019 г. Это обеспечило выполнение предпосылки «selection on observables» (отбор по наблюдаемым характеристикам), согласно которой при фиксированных наблюдаемых предшоковых характеристиках вероятность получения эффекта воздействия — в нашем случае быть переведенным на удаленный режим занятости в 2020 г. — не зависит от потенциальных исходов. Проведение процедуры мэтчинга на данных 2019 г. означало исключение переменных, значения которых могли быть изменены пандемией COVID-19 или самой удаленной занятостью (в англоязычной литературе — «post-treatment variables»).

3. Процедура мэтчинга позволила корректировать смещение, обусловленное неслучайным отбором работников в онлайн-занятость, не только через формирование сопоставимых групп, но и посредством расчета индивидуальных весов с последующим их использованием в регрессионном анализе. Эти веса отражают оценочную вероятность перехода конкретного работника на дистанционную занятость и корректируют вклад каждого наблюдения: те, что менее представлены в зоне пересечения распределений индивидуальных характеристик, получают больший вес, тогда как наблюдения с избыточным представлением — меньший. Такое перевзвешивание обеспечивает приближение условий анализа к псевдо-рандомизированному эксперименту.

4. При осуществлении процедуры мэтчинга мы использовали метод ближайших соседей с замещением, при этом гиперпараметр — «число соседей» — подбирался, исходя из темпа сокращения среднего стандартизированного отклонения характеристик между контрольной группой и группой воздействия. Итоговое «число соседей» выбиралось в той точке, где дальнейшее увеличение гиперпараметра не приводило к существенному сокращению среднего стандартизированного отклонения. Для минимизации числа плохо сопоставимых пар дополнительно применялся показатель максимально допустимого расстояния до контрольного наблюдения (в англоязычной литературе — «caliper»), равный 0,1.

5. После формирования сопоставимых групп с помощью процедуры мэтчинга мы переходили к оценке на данных 2019 и 2020 гг. уравнения минцеровского типа с включением в него ряда переменных за эти годы. Такой шаг необходим, поскольку использование регрессии поверх мэтчинга позволяет дополнительно скорректировать возможную остаточную гетерогенность внутри сопоставляемых групп. В модели для 2020 г. зависимой переменной выступал логарифм заработной платы в данном году, а основной объясняющей переменной — показатель перехода в 2020 г. на удаленную занятость. В спецификацию модели также включался набор предшкоковых переменных, относившихся к 2019 г., что позволило избежать проблемы обратной причинности, а также учесть различия в характеристиках между кон-

трольной группой и группой воздействия, существовавшие до пандемии⁸. Помимо этого в нее включалось ограниченное число переменных, относившихся к 2020 г., для контроля изменений, которые произошли после начала пандемии и которые могли повлиять на трудовые доходы. Для 2019 г. оценивалась аналогичная модель, в которой в качестве зависимой переменной выступал логарифм заработной платы в данном году, а основной объясняющей переменной — все тот же показатель перехода в 2020 г. на дистанционный режим. В ней использовался идентичный набор контрольных переменных, но все они относились к предшоковому периоду. Сравнение результатов, получаемых для 2019 и 2020 гг., дает представление о наличии/отсутствии каузального зарплатного эффекта, порождаемого дистанционной занятостью.

Уравнение для 2020 г. можно представить в следующем виде:

$$\ln(wage_{i2020}) = \alpha + \beta D_{i2020} + \gamma Z_{i2020} + \eta X_{i2019} + u_i, \quad (3)$$

где $wage_{i2020}$ — заработная плата в 2020 г. у i -го индивида, участвовавшего в панели РМЭЗ в 2019–2020 гг.; D_i — индикатор дистанционной занятости ($D_i = 1$, если работник трудился в офисе в 2019 г., но в 2020 г. начал работать дистанционно; $D_i = 0$, если он трудился на своем официальном рабочем месте и в 2019 г. и в 2020 г.); Z_{i2020} — набор контрольных переменных, измеренных в 2020 г. (возраст, уровень образования, наличие детей в возрасте до 18 лет, регион проживания на уровне федеральных округов, логарифм отработанных часов); X_{i2019} — набор контрольных переменных, измеренных в 2019 г. и чувствительных к воздействию пандемии или изменениям в режиме занятости (отрасль, профессия, тип поселения, самооценка состояния здоровья); u_i — случайная ошибка. В уравнении (3) основной интерес представляет коэффициент β , который измеряет среднюю величину разрыва в заработках между недистанционными и дистанционными работниками (то есть контрольной группой и группой воздействия).

Аналогичным образом строилось уравнение для 2019 г., с помощью которого мы проверяли, существовали ли статистически

⁸ Такое решение позволяет скорректировать возможные остаточные смещения и снизить дисперсию оценок, если процедура мэтчинга была специфицирована неидеально.

значимые различия в зарплатах между офисными и будущими дистанционными работниками еще до начала пандемии. Наличие таких различий означало бы, что оценки для 2020 г. отражают не эффект перехода на удаленную занятость, а предшествующие структурные различия между сравниваемыми группами. Его оценивание также базировалось на результатах описанной выше процедуры мэтчинга с использованием индивидуальных весов, рассчитанных в ее рамках.

Результаты для 2019 г. представлены в Таблице 8. Они свидетельствуют об отсутствии значимого разрыва в зарплатах между контрольной группой и группой воздействия до начала пандемии. Это важный результат, делающий вероятным, что коэффициент β в уравнении (3) может отражать каузальный эффект дистанционной занятости.

Таблица 8. Результаты оценивания уравнений минцеровского типа для 2019 г. с использованием весов из процедуры мэтчинга методом ближайших соседей

Переменные	Все занятые		«Белые воротнички»	
	базовая спецификация	расширенная спецификация	базовая спецификация	расширенная спецификация
<i>Режим труда (база — традиционный (работа из офиса)):</i>				
<i>дистанционный</i>	-0,013	-0,071	-0,033	-0,039
	(0,130)	(0,128)	(0,105)	(0,104)
Возраст	0,058	0,220***	-0,187	-0,183***
	(0,089)	(0,061)	(0,134)	(0,066)
Квадрат возраста	-0,001	-0,003***	0,002	0,002**
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
<i>Образование (база — высшее):</i>				
СПО	-0,142	0,177	-0,335*	-0,028
	(0,221)	(0,168)	(0,167)	(0,102)
НПО	0,283**	0,926***	0,119	0,013
	(0,119)	(0,289)	(0,168)	(0,129)

среднее общее	-0,220	1,475***	-0,901	-1,099
	(0,413)	(0,524)	(0,715)	(0,868)
основное общее и ниже	-0,275	0,313	-1,238**	-0,998*
	(0,264)	(0,412)	(0,483)	(0,491)
Log(количество отработанных часов)	0,572	0,270	0,757**	-0,055
	(0,373)	(0,257)	(0,347)	(0,210)
Пол (база — женщины):				
мужчины	0,829***	1,212***	0,744***	1,012***
	(0,291)	(0,262)	(0,198)	(0,164)
Профессии	не включены	включены	не включены	включены
Отрасли	не включены	включены	не включены	включены
Смена профессии и(или) места работы (база— не менял(а) ничего):				
сменил(а) профессию и(или) место работы	—	0,110	—	0,406*
	—	(0,377)	—	(0,222)
Наличие детей в возрасте до 18 лет (база — не имею):				
имею	—	0,049	—	-0,428
	—	(0,441)	—	(0,364)
Самооценка здоровья (база — очень хорошее/хорошее):				
среднее, не хорошее, но и не плохое	—	0,460**	—	0,206
	—	(0,208)	—	(0,131)
плохое/совсем плохое	—	0,038	—	1,756***
	—	(0,380)	—	(0,357)
Тип поселения (база — село):				
город	0,837***	0,185	0,038	-0,049
	(0,286)	(0,335)	(0,243)	(0,230)
Федеральные округа	включены	включены	включены	включены

Константа	5,680*	2,343	11,293***	14,356***
	(2,859)	(2,103)	(3,891)	(2,018)
Число наблюдений	302	291	283	273
R^2 -adj.	0,743	0,899	0,767	0,931

Источник: расчеты авторов по панельным данным РМЭЗ НИУ ВШЭ.

Примечание: в скобках приводятся робастные стандартные ошибки, кластеризованные по регионам; ***, **, * — значимость на уровне 1, 5 и 10% соответственно; для процедуры мэтчинга использовался метод ближайших соседей с числом соседей $k = 7$ как для всей выборки, так и для подвыборки «белых воротничков».

Оценки для 2020 г. приведены в Таблице 9. Согласно полученным результатам, премия за дистант достаточно существенна, составляя 14–18% для всех занятых и 14–20% для «белых воротничков». В расширенной спецификации ее величина снижается примерно на четверть. Это связано с тем, что включение большого числа характеристик — отрасль, профессия, состояние здоровья, смена профессии и/или места работы, тип поселения — приводит к росту стандартной ошибки вследствие уменьшения эффективного размера выборки. Тем не менее эффект дистанционной занятости остается положительным и относительно стабильным по величине⁹.

Представленный анализ позволяет сделать вывод о каузальной природе наблюдаемой премии за дистант: если в допандемийный период между недистанционными и будущими дистанционными работниками не наблюдалось значимых различий в заработной плате, то в пандемийный период вторые вырвались вперед, обеспечив себе премию порядка 15–20%. Ее появление естественно связать с их переходом с обычного режима занятости на дистанционный, который был спровоцирован карантинными ограничениями, введенными государством, и который носил поэтому квазиэкзогенный характер.

⁹ Для проверки робастности полученных оценок мы экспериментировали с альтернативными методами PSM — во-первых, точного мэтчинга и, во-вторых, взвешивания по обратной вероятности. Результаты практически не отличаются от тех, что представлены в Таблицах 8 и 9.

Таблица 9. Результаты оценивания уравнений минцеровского типа для 2020 г. с использованием весов из процедуры мэтчинга методом ближайших соседей¹⁰

Переменные	Все занятые		«Белые воротнички»	
	базовая спецификация	расширенная спецификация	базовая спецификация	расширенная спецификация
<i>Режим труда (база — традиционный (работа из офиса)):</i>				
<i>дистанционный</i>	<i>0,162**</i>	<i>0,135*</i>	<i>0,179***</i>	<i>0,129*</i>
	<i>(0,070)</i>	<i>(0,073)</i>	<i>(0,053)</i>	<i>(0,065)</i>
Возраст	-0,067	-0,053	-0,037	-0,029
	(0,046)	(0,062)	(0,053)	(0,055)
Квадрат возраста	0,0007	0,0006	0,0003	0,0003
	(0,0005)	(0,0006)	(0,0006)	(0,0006)
<i>Образование (база — высшее):</i>				
СПО	-0,472**	-0,544***	-0,392**	-0,442***
	(0,185)	(0,120)	(0,172)	(0,144)
НПО	-0,335	-0,383*	-0,3467**	-0,289
	(0,214)	(0,204)	(0,153)	(0,203)
среднее общее	-0,468***	-0,400**	-0,444**	-0,447**
	(0,162)	(0,186)	(0,165)	(0,215)
основное общее и ниже	-0,482*	-0,519***	-0,200	-0,305
	(0,2422)	(0,170)	(0,331)	(0,255)
Log(количество отработанных часов)	0,153	0,195	0,168	0,172
	(0,218)	(0,170)	(0,193)	(0,176)
<i>Пол (база — женщины):</i>				
мужчины	0,422**	0,319**	0,455***	0,304**
	(0,168)	(0,142)	(0,145)	(0,143)

¹⁰ Раздельные оценки для мужчин и женщин не представлены из-за недостаточной статистической мощности подвыборок после процедуры мэтчинга.

Профессии в 2019 г.	не вклю- чены	включены	не вклю- чены	включены
Отрасли в 2019 г.	не вклю- чены	включены	не вклю- чены	включены
Смена профессии и(или) места работы в 2019 г. (база — не менял(а) ничего):				
сменил(а) профессию и(или) место работы	—	0,147	—	0,109
	—	(0,134)	—	(0,115)
Наличие детей в возрасте до 18 лет (база — не имею):				
имею	—	-0,099	—	-0,015
	—	(0,189)	—	(0,170)
Самооценка здоровья в 2019 г. (база — очень хорошее/хорошее):				
среднее, не хорошее, но и не плохое	—	-0,375**	—	-0,289**
	—	(0,096)	—	(0,114)
плохое/совсем плохое	—	0,841***	—	0,627***
	—	(0,205)	—	(0,210)
Тип поселения в 2019 г. (база — село):				
город	-0,364***	-0,228**	-0,326***	-0,217**
	(0,128)	(0,105)	(0,103)	(0,090)
Федеральные округа	включены	включены	включены	включены
Константа	12,093***	11,547***	11,229***	10,857***
	(1,489)	(1,978)	(1,380)	(1,768)
Число наблюдений	707	692	748	737
R^2 -adj.	0,588	0,714	0,434	0,548

Источник: расчеты авторов по панельным данным РМЭЭ НИУ ВШЭ.

Примечание: в скобках приводятся робастные стандартные ошибки, кластеризованные по регионам; ***, **, * — значимость на уровне 1, 5 и 10% соответственно; для процедуры мэтчинга использовался метод ближайших соседей с числом соседей $k = 7$ как для всей выборки, так и для подвыборки «белых воротничков».

Заключение

В нашей работе впервые в исследовательской литературе предпринимается попытка оценить премию за дистант на российском рынке труда. Выигрывают или проигрывают дистанционные работники в терминах заработной платы по сравнению с недистанционными? Ответ на этот вопрос может многое рассказать о том, как рынок труда адаптируется к процессам цифровизации, разворачивающимся сегодня в российской экономике.

В период пандемии COVID-19 дистанционная занятость продемонстрировала взрывной рост практически во всех странах, включая Россию. Непосредственным триггером послужили карантинные ограничения, повсеместно вводимые правительствами для борьбы с коронавирусом. Хотя в постпандемийный период масштабы ее использования резко сократились, она продолжает оставаться важнейшей и достаточно популярной новой формой нестандартной занятости. Особый интерес в этом контексте вызывает вопрос об особенностях оплаты труда таких нестандартных работников.

Наш эмпирический анализ базируется на микроданных РМЭЗ НИУ ВШЭ за 2020–2023 гг. Согласно этим данным, в рассматриваемый период уровень дистанционной занятости на российском рынке труда оставался достаточно скромным, составляя 2–4%. В первые месяцы пандемии COVID-19 наблюдался ее активный рост, но затем она начала быстро выходить из употребления. Другие источники подтверждают вывод об ограниченных масштабах ее использования. Важно отметить, что в российских условиях дистанционная занятость является практически полностью добровольной, то есть соответствует предпочтениям работников: те, кто трудятся онлайн, в подавляющем большинстве случаев делают это не принудительно, а по собственному выбору.

В охвате дистанционной занятостью наблюдается сильная дифференциация по социально-демографическим группам. Так, по технологическим причинам она доступна только беловоротничковым профессиям и недоступна синеворотничковым. Чем выше образование и квалификация работников, тем сильнее их склонность к дистанционной занятости. Можно добавить также, что это по преимуществу городской феномен.

Согласно данным РМЭЗ, как и в большинстве других стран, в России дистанционные работники имеют более высокие заработки, чем недистанционные. Наблюдаемый разрыв в оплате труда достигает порядка 50%. Эконометрический анализ подтверждает наличие такого разрыва. По нашим оценкам, в зависимости от спецификации модели премия за дистант находится в пределах 25–35%. При этом для мужчин она оказывается примерно в полтора раза больше в относительном выражении, чем для женщин. Возникает вопрос: какова природа премии за дистант, наблюдаемой в российских условиях? Для ответа на него мы предлагаем два альтернативных теста.

Первый — с помощью процедуры Остера. Применяя ее, мы показываем, что премия за дистант остается устойчивой при учете гипотетического влияния всех ненаблюдаемых факторов. Это повышает доверие к интерпретации соответствующего эффекта в качестве каузального.

Второй — с помощью методологии естественного эксперимента. Карантинные ограничения, введившиеся в условиях пандемии COVID-19, можно рассматривать как естественный эксперимент, так что спровоцированный ими массовый перевод работников на дистант предстает по сути как экзогенное событие. С учетом этого мы воспользовались панельными данными РМЭЗ за предпандемийный 2019 г. и пандемийный 2020 г. и сравнили заработки тех, кто трудились в обычном режиме на протяжении обоих этих лет, с заработками тех, кто трудился в обычном режиме в 2019 г., но перешли на удаленный режим в 2020 г. Оказалось, что если до пандемии между ними не наблюдалось каких-либо значимых различий, то в условиях пандемии вторая группа вырвалась вперед, обеспечив себе зарплатную премию порядка 15–20%. Ее появление естественно рассматривать как результат вызванных локдаунами перехода от занятости офлайн к занятости онлайн.

Полученные нами результаты дают основания сделать осторожный вывод о том, что в российском контексте перевод работников на дистант (во всяком случае в тех масштабах, в каких это практикуется сегодня), по-видимому, способствует повышению их заработной платы. При этом важно помнить, что представленные выводы отражают лишь краткосрочный эффект пандемийного шока, что ограничивает возможности их обобщения, то есть трактовки в качестве универсальной закономерности.

Литература

- Капелюшников Р. И.* (2022). Анатомия коронакризиса через призму рынка труда // Вопросы экономики. 2022. № 2. С. 33–68.
- Капелюшников Р. И.* (2023). Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов / М.: Издательский дом Высшей школы экономики. Серия WP3 «Проблемы рынка труда». Препринт № WP3/2023/02.
- Капелюшников Р. И., Зинченко Д. И.* (2024). Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I. Дистанционная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 6. С. 151–181.
- Логинов Д. М., Лопатина М. В.* (2021). Дистанционная занятость в период коронакризиса: масштабы распространения и результативность внедрения // Народонаселение. Т. 24. № 4. С. 107–121.
- Ляшок В. Ю.* (2021). Дистанционная занятость: удаленный режим в ряде профессий становится нормой // Экономическое развитие России. Т. 28. № 8. С. 63–67.
- Angelici M., Profeta P.* (2020). Smart-Working: Work Flexibility without Constraints. CESifo. Working Paper Series. Munich: CESifo Group. (<https://ideas.repec.org/p/ces/ceswps/8165.html>)
- Arntz M., Ben Yahmed S., Berlingieri F.* (2022). Working from Home, Hours Worked and Wages: Heterogeneity by Gender And Parenthood // Labour Economics. Vol. 76. 102169. P. 1–23.
- Barrero J. M., Bloom N., Davis S.J.* (2021). Why Working from Home Will Stick. Cambridge (Mass.): National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper No. 28731.
- Bartel C. A., Wrzesniewski A., Wiesenfeld B. M.* (2012). Knowing Where You Stand: Physical Isolation, Perceived Respect, and Organizational Identification among Virtual Employees // Organization Science. Vol. 23. No. 3. P. 743–757.
- Bélanger F.* (1999). Workers' Propensity to Telecommute: An Empirical Study // Information Management. Vol. 35. No. 3. P. 139–153.
- Bloom N., Liang J., Roberts J., Ying Z.* (2015). Does Working from Home Work? Evidence from a Chinese Experiment // Quarterly Journal of Economics. Vol. 130. No. 1. P. 165–218.
- Bloom N., Bunn P., Mizzen P., Smietanka P., Thwaites G.* (2020). The Impact of COVID-19 on Productivity. Cambridge (Mass.): National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper No. w28233.

- Bloom N., Han R., Liang J.* (2023). How Hybrid Working from Home Works out. Center for Economic Performance. CEPR Discussion Paper No. 1925.
- Bonacini L., Gallo G., Scicchitano S.* (2021). Working from Home and Income Inequality: Risks of a ‘New Normal’ with COVID-19 // *Journal of Population Economics*. Vol. 34. No. 1. P. 303–360.
- Bryan M. L., Sevilla A.* (2017). Flexible Working in the UK and Its Impact on Couples Time Coordination // *Review of Economic Household*. Vol. 15. No. 4. P. 1415–1437.
- Clark B., Chatterjee K., Martin A., Davis A.* (2020). How Commuting Affects Subjective Wellbeing // *Transportation*. Vol. 47. No. 6. P. 2777–2805.
- Cortes P., Pan J.* (2019). When Time Binds: Returns to Working Long Hours and the Gender Wage Gap among the Highly Skilled // *Journal of Labor Economics*. Vol. 37. No. 2. P. 351–398.
- Delventhal M., Parkhomenko A* (2023). Spatial Implications of Telecommuting (<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3746555>)
- Dingel J. I., Neiman B.* (2020). How Many Jobs Can Be Done at Home? // *Journal of Public Economics*. Vol. 189. No. 2. P. 1–8.
- Dutcher E.* (2012). The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks // *Journal of Economic Behavior and Organization*. Vol. 84. No. 1. P. 355–363.
- Dutcher E. G., Saral K. J.* (2012). Does Team Telecommuting Affect Productivity? An Experiment. Munich: University Library of Munich. MPRA Paper No. 41594.
- Etheridge B., Wang Y., Tang L.* (2020). Worker Productivity during Lockdown and Working from Home: Evidence from Self-Reports. University of Essex: Institute for Social and Economic Research. ISER Working Paper No. 2020–12.
- Felstead A., Reuschke D.* (2020). Homeworking in the UK: before and during the 2020 Lockdown. Wales Institute of Social and Economic Research and Data Working Paper.
- Flood S. M., Genadek K. R.* (2023). Change and Continuity in Americans’ Work Day Characteristics, 2019 to 2021 // *Time Use in Economics*. Ed. by Hamermesh D. S., Polachek S. W. Leeds: Emerald Publishing Limited. Research in Labor Economics. Vol. 51. P. 219–245.
- Gajendran R., Harrison D. A.* (2007). The Good, the Bad, and the

- Unknown about Telecom-Muting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 92. No. 6. P. 1524–1541.
- Gariety B. S., Shaer S.* (2007). Wage Differentials Associated with Working at Home // *Monthly Labor Review*. Vol. 130. No. 3. P. 61–67.
- Glass J.* (2004). Blessing or Curse? Work-Family Policies and Mother's Wage Growth over Time // *Work and Occupations*. Vol. 31. No. 3. P. 367–394.
- Golden T. D., Veiga J. F., Dino R. N.* (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-To-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? // *Journal of Applied Psychology*. Vol. 93. No. 6. P. 1412–1421.
- Goldin C.* (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter // *American Economic Review*. Vol. 104. No. 4. P. 1091–1119.
- Graaff T., Rietveld P.* (2007). Substitution between Working at Home and Out-Of-Home: The Role of ICT and Commuting Costs // *Transportation Research. Part A*. Vol. 41. No. 2, P. 142–160.
- Gupta A., Mittal V., Van Nieuwerburgh S.* (2022). *Work from Home and the Office Real Estate Apocalypse*. Cambridge (Mass.): National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper No. 30526.
- Halvorsen R., Palmquist R.* (1980). The Interpretation of Dummy Variables in Semilogarithmic Equations // *American Economic Review*. 1980. Vol. 70(3). P. 474–475.
- Hill E. J., Miller B.C., Weiner S. P., Colihan J.* (1998). Influences of the Virtual Office on Aspects of Work and Work/Life Balance // *Personnel Psychology*. Vol. 51. No. 3. P. 667–683.
- Irlacher M., Koch M.* (2021). Working from Home, Wages, and Regional Inequality in the Light of COVID-19 // *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*. Vol. 241. No. 3: P. 373–404.
- Kitagawa R., Kuroda S., Okudaira H., Owan H.* (2021). Working from Home: Its Effects on Productivity and Mental Health // *Covid Economics*. No. 74. P. 142–171.
- Lee I., Tipoe E.* (2021). Changes in the Quantity and Quality of Time Use during the COVID-19 Lockdowns in the UK: Who is the Most Affected? // *PLoS ONE*. Vol. 16. No. 11. e0258917.
- Leslie L. M., Manchester C. F., Park T.-Y., Mehng S.A.* (2012). Flex-

- ible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties? // *Academy of Management Journal*. Vol. 55. No. 6. P. 1407–1428.
- Mann S., Holdsworth L. (2003). The Psychological Impact of Teleworking: Stress, Emotions and Health // *New Technology, Work, and Employment*. Vol. 18. No. 3. P. 196–211.
- Mas A., Pallais A. (2017). Valuing Alternative Work Arrangements // *American Economic Review*. Vol. 107. No. 12. P.3722–3759.
- Noonan M. C., Glass J. L. (2012). The Hard Truth about Telecommuting // *Monthly Labor Review*. Vol. 135. No. 6. P. 38–45.
- Oakman J., Kinsman N., Stuckey R., Graham M., Weale V. (2020). A Rapid Review of Mental and Physical Health Effects of Working at Home: How Do We Optimise Health? // *BMC Public Health*. Vol. 20. No. 1. P. 1–13.
- Oster E. (2019). Unobservable Selection and Coefficient Stability: Theory And Evidence // *Journal of Business and Economic Statistics*. Vol. 37. No. 2. P. 187–204.
- Pabilonia S. W., Vernon V. (2022). Telework, Wages, and Time Use in the United States // *Review of Economics of Household*. Vol. 20. No. 3. P. 687–734.
- Pabilonia S. W., Vernon V. (2023). Who Is Doing the Chores and Childcare in Dual-Earner Couples during the COVID-19 Era of Working from Home? // *Review of Economics of Household*. Vol. 21. No. 2. P. 519–565.
- Pigini C., Staffolani S. (2019). Teleworkers in Italy: Who Are They? Do They Make More? // *International Journal of Manpower*. Vol. 40. No. 2. P. 265–285.
- Rosen S. (1974). Hedonic prices and implicit markets: product differentiation in pure competition // *Journal of Political Economy*. Vol. 82. No. 1. P. 34–55.
- Rosen S. (1986). The theory of equalizing differences / In: *Handbook of labor economics*. Vol. 1. P. 641–692.
- Schroeder C., Warren R.S. (2004). The Effect of Home-Based Work on Earnings. University of Georgia. Mimeo.
- Shapiro C., Stiglitz J. E. (1984). Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device // *American Economic Review*. Vol. 74. No. 3. P. 433–444.
- Weeden K. A. (2005). Is there a Flexiglass Ceiling? Flexible Work Arrangements and Wages in the United States // *Social Science Research*. Vol. 34. No. 2. P 454–482.

Kapeliushnikov, R., Zinchenko, D.

Premium for remote employment in the Russian labor market [Electronic resource] : Working paper WP3/2025/02 / R. Kapeliushnikov D. Zinchenko ; National Research University Higher School of Economics. — Moscow : HSE Publishing House, 2025. — 54 p. — (Series WP3 “Labour Markets in Transition”). — (In Russian)

During the COVID-19 pandemic, remote employment demonstrated explosive growth in almost all countries, including Russia. Although its utilization has sharply decreased in the post-pandemic period, it continues to be one of important new forms of non-standard employment. The paper, for the first time in the context of the Russian labor market, provides a quantitative estimates of the wage premium for distant work. Different mechanisms that can impact earnings of remote workers both positively and negatively are considered in detail. The empirical basis of the analysis is the RLMS HSE microdata for 2020–2023. According to the results obtained, as in most other countries, in Russia remote workers are paid higher than non-remote ones. As econometric analysis shows, the premium for distant work reaches 25–35%. At the same time, for men it is approximately one and a half times higher than for women. The use of advanced analytical methods (Oster procedure, natural experiment methodology) confirms the existence of a causal wage effect produced by remote employment. It follows that, in the Russian context, moving workers to remote regime of work appears to generate a premium to their wages.

Key words: labor market, remote employment, earnings.

JEL: J01, J21, J46.

Препринт WP3/2025/02
Серия WP3
Проблемы рынка труда

Капелюшников Ростислав Исаакович, Зинченко Дарья Игоревна

Премия за дистант на российском рынке труда

Публикуется в авторской редакции

Изд. № 3016