

Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований

Попов Андрей Васильевич¹,

Канд. экон. наук, ст. научный сотрудник, ORCID:0000-0002-4803-1354, e-mail: ai.popov@yahoo.com

Соловьева Татьяна Сергеевна¹

Научный сотрудник, ORCID: 0000-0003-1770-7566, e-mail: solo_86@list.ru

¹ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук»,
160014, ул. Горького, д. 56а, г. Вологда, Российская Федерация

Аннотация

Цель статьи – изучение влияния пандемии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников. Проанализированы актуальные отечественные и зарубежные публикации в сфере труда и занятости. В отношении удаленной занятости, как одного из наиболее эффективных способов сохранения здоровья работников, отсутствует единая точка зрения. Среди основных минусов удаленной работы выделены: дефицит живого общения и контактов с коллегами, трудности с организацией рабочего процесса в технологическом аспекте, а также сложность совмещения трудовых и домашних обязанностей. Показано, что позиция исследователей более однозначна в вопросах сокращения количества рабочих часов, опасений лишиться работы или заработка – подобные риски возрастают во многих регионах мира, а часть населения уже непосредственно столкнулась с такими проблемами. При этом выявлено, что, к примеру, опасения потерять работу во многом зависят от формы собственности, специфики деятельности организации и т.д. Особое внимание в исследовании уделено положению отдельных категорий работников и уязвимых слоев общества на рынке труда. Обозначены перспективы удаленной занятости и сохранения устойчивости положения работников в новой социально-экономической реальности.

Ключевые слова: безработица, занятость, нестандартная занятость, пандемия коронавируса, рынок труда, трансформация занятости, трудовые отношения, удаленная занятость, COVID-19

Благодарности. Статья подготовлена в рамках гранта Президента Российской Федерации для государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов наук № МК-3571.2019.6.

Для цитирования: Попов А.В., Соловьева Т.С. (2020). Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19: опыт международных исследований//Управление. 2020. Т. 8. № 4. С. 101–108. DOI: 10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108



Sustainability of workers in terms of the COVID-19 pandemic: international research experience

Andrei V. Popov¹

Cand. Sci. (Econ.), Senior Researcher, ORCID: 0000-0002-4803-1354, e-mail: ai.popov@yahoo.com

Tatiana S. Soloveva¹

Researcher, ORCID: 0000-0003-1770-7566, e-mail: solo_86@list.ru

¹Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, 56a, Gor'kogo ul., Vologda, 160014 Russia

Abstract

The purpose of the article was to study the influence of the COVID-19 pandemic on the sustainability of workers. The paper analyses relevant domestic and foreign publications in the field of labour and employment. There is no single point of view regarding remote employment as one of the most effective ways to preserve health of workers. Among the main disadvantages of remote employment are the lack of live communication and contacts with colleagues, difficulties with organizing the workflow in the technological aspect, as well as the difficulty of combining work and household responsibilities. Researchers have an unambiguous position on reducing the number of working hours, fears of losing jobs or earnings – such risks are increasing in many regions of the world, and part of the population has already directly faced such problems. At the same time, for example, fears of losing a job largely depend on the form of ownership, the specifics of the organization's activities, etc. The study pays particular attention to the situation of certain categories of workers and vulnerable segments of society in the labour market. The authors outline the prospects for remote employment and maintaining the sustainability of the position of workers in the new socio-economic reality. Keywords: coronavirus pandemic, COVID-19, employment, labor market, labor relations, non-standard employment, remote employment, transformation of employment, unemployment

Keywords: coronavirus pandemic, COVID-19, employment, labor market, labor relations, non-standard employment, remote employment, transformation of employment, unemployment

Acknowledgements. The article was prepared as a part of the Grant of the President of the Russian Federation for State Support of Young Russian Scientists – Candidates of Sciences No.MK-3571.2019.6.

For citation: Popov A.V., Soloveva T.S. (2020). Sustainability of workers in terms of the COVID-19 pandemic: international research experience. *Upravlenie*, 8 (4), pp. 101–108. DOI: 10.26425/2309-3633-2020-8-4-101-108



Введение [Introduction]

Современный рынок труда стоит на пороге глубоких преобразований, что проявляется в поступательном развитии нестандартных форм занятости и повышении гибкости трудовых отношений в целом. Ключевая роль в этом плане отводится глобальным тенденциям (цифровизация экономики, автоматизация производства, глобализация, демографическое старение населения и т.д.), которые в совокупности формируют новый облик сферы труда, описанный в самых разнообразных сценарных моделях¹. Вместе с тем масштабное распространение коронавируса COVID-19 (далее – коронавирус) в 2020 г. наглядно продемонстрировало, что будущее, представленное в аналитических докладах международных организаций, гораздо ближе, чем может показаться. В сегодняшних реалиях потенциал удаленной занятости оценивают в 18 % от общей численности рабочей силы в мире (до 30 % в Западной Европе и Северной Америке), тогда как еще до начала пандемии удельный вес «надомников» не превышал 8 %². Согласно материалам национального опроса «ВЦИОМ-Спутник», за этот период в России дистанционно работать стали в 8 раз чаще (с 2 до 16 %)³.

Ускорение трансформационных процессов в системе социально-трудовых отношений, обусловленное реакцией властей на распространение коронавируса, актуализирует обращение к вопросам устойчивости положения работников. Как показывают исследования, именно развитие нестандартных форм занятости (которые подразумевают отход от привычного найма на условиях полного рабочего времени, заключения бессрочного трудового договора с работодателем, предоставления социальных гарантий и т.д.) выступает одной из основных причин уязвимости и социальной незащищенности [Kalleberg and Vallas, 2017]. Данная тематика получила широкое освещение в научной литературе последних десятилетий, что находит отражение в возникновении самостоятельных терминов «прекариат», «прекаризация», «неустойчивая занятость» и др., характеризующих нестабильность современных трудовых отношений.

¹ WEF (2018). Eight futures of work scenarios and their implications. January. Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Eight_Futures.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

² ILO (2020). Working from Home: Estimating the worldwide potential. April. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

³ ВЦИОМ (2020). Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. Режим доступа: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (дата обращения: 15.09.2020).

Вместе с тем пандемия коронавируса внесла серьезные коррективы в эволюционный процесс дестандартизации занятости, вынудив многие страны незамедлительно прибегнуть к использованию возможностей цифровой экономики для сохранения здоровья населения, а также поддержания деловой активности на фоне принудительного закрытия рабочих мест и введения иных ограничительных мер. Подобного рода административные решения фактически обязали хозяйствующие субъекты перевести часть персонала на работу из дома, кардинальным образом изменив жизнь сотен миллионов людей по всему миру. Отдельного внимания заслуживают самозанятые и те, кто по тем или иным причинам трудится неформально, поскольку именно в этих случаях риски, связанные с организацией трудового процесса, зачастую ложатся на плечи самих работников. В условиях неблагоприятной эпидемиологической ситуации последствия такой занятости могут носить драматичный характер. В связи с этим цель настоящей статьи заключается в анализе влияния пандемии коронавируса на устойчивость положения работников.

Важно подчеркнуть, что в рамках проводимого исследования мы сознательно обошли проблему безработицы, обострившуюся в период пандемии (эксперты прогнозируют двукратный рост значений показателя к концу 2020 г. в странах ОЭСР⁴). Данное явление представляет собой неотъемлемый элемент рыночной экономики, содержательное наполнение которого всегда остается прежним, поэтому будет учитываться нами только в качестве фактора, сдерживающего работника от увольнения.

Устойчивость положения работников в условиях пандемии COVID-19 [Sustainability of workers' situation in the context of the COVID-19 pandemic]

Наряду с приостановкой деятельности предприятий и организаций в ряде секторов экономики временный перевод части персонала на удаленный режим занятости относится к числу приоритетных мер государственной политики по противодействию распространения коронавирусной инфекции. В зависимости от периода измерения и региона мира, оценки охвата надомной работой заметно варьируются. В США на начало апреля они достигли порядка 50 % от общей

⁴ OECD (2020). Worker Security and the COVID-19 Crisis // Employment Outlook 2020. Режим доступа: <http://www.oecd.org/employment-outlook/2020/> (дата обращения: 15.09.2020).

численности занятых⁵, а на конец мая — 62 % [Varrego et al., 2020]. В Великобритании на начало июля данный показатель составил 39 %⁶. В России практики удаленной занятости встречаются еще реже, при этом, согласно опросу ФГБОУ ВО «Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС) от 22–24 мая 2020 г., с 1 марта 2020 г. ее масштабы увеличились почти на четверть: от 3 % в силовых структурах до 65 % в науке и образовании (40 % всех опрошенных отметили отсутствие каких-либо изменений в графике работы) [Гуревич и др. (ред.), 2020]. Исследование фонда «Общественное мнение» в апреле 2020 г. показало, что подобный переход затронул, прежде всего, более молодые когорты, а также лиц с высшим образованием и хорошим материальным положением⁷. Вместе с тем подавляющее большинство россиян, работающих в удаленном режиме (61 %), не устраивает такая обстановка. На это чаще всего указывают люди среднего возраста и малообеспеченные категории населения. Многие также отмечают ухудшение качества своей работы (37 %), что возможно связано с тем, что теперь им приходится больше отвлекаться от выполнения должностных обязанностей. К числу негативных аспектов удаленной занятости относят нехватку живого общения (18 %), отсутствие хорошо организованного рабочего места (12 %), увеличение объемов работы и снижения продуктивности (по 10 % соответственно), трудности совмещения работы и домашних дел (8 %). При этом отдельные исследования, проведенные в ряде компаний, свидетельствуют о значительном увеличении продолжительности рабочего дня у таких сотрудников (в среднем на 1,5 и 3,0 часа в России и США соответственно)⁸. В качестве положительных моментов надомной работы обычно выделяют экономию времени и денег на дорогу (16 %),

работу в тихой комфортной среде (13 %), более свободный график (9 %).

Схожие данные были получены институтом Генслера в ходе опроса американских работников, в рамках которого около 70 % из них высказались за возвращение к офисной работе (только 12 % предпочли и дальше работать дистанционно в режиме полного рабочего времени)⁹. В качестве основных причин назывались: важность плановых встреч, общения и непреднамеренных личных контактов с коллегами (по 54 % в каждом случае), необходимость быть частью сообщества (45 %), доступ к технологиям (44 %) и возможность сосредоточиться на работе (40 %). Однако существуют и другие социологические исследования, результаты которых демонстрируют положительное отношение персонала к удаленной занятости и готовность продолжать работать из дома^{10,11}. Противоречивость подобных оценок может быть связана не только с объемом и особенностями построения выборки, в состав которой попали более однородные группы респондентов, но и с методами сбора информации, что имеет принципиальное значение в условиях пандемии. Как бы то ни было, обозначенные позиции нуждаются в глубоком анализе и осмыслении.

Другим важным обстоятельством, влияющим на устойчивость положения работников в связи с распространением коронавируса, являются возросшие риски потерять работу и связанные с ними страхи. Как показывают данные онлайн-опроса, проведенного 23–24 апреля 2020 г. британской исследовательской компанией Crosby Textor Group, подобные опасения испытывает каждый третий житель Австралии и Великобритании (для сравнения: 41 % в США и 86 % в Индии)¹². В России такая

⁵ Brynjolfsson E., Horton J.J., Ozimek A., Rock D., Sharma G., TuYe H.Y. (2020). COVID-19 and remote work: An early look at U.S. data // NBER Working Paper. No. 27344. Режим доступа: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

⁶ ONS (2020). Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 10 July 2020. // Opinions and Lifestyle Survey (COVID-19 module), 2 to 5 July, 2020. Режим доступа: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/datasets/coronavirusandthesocialimpactsongreatbritaindata> (дата обращения: 15.09.2020).

⁷ ФОМ (2020). Проект коронаФОМ. Режим доступа: <https://u.fom.ru/k-fom-all> (дата обращения: 15.09.2020).

⁸ Камнева К. (2020). Рабочий день на удаленке вырос в среднем на полтора часа // Российская газета. Режим доступа: <https://rg.ru/2020/04/27/rabochij-den-na-udalenske-vyros-v-srednem-na-poltora-chasa.html> (дата обращения: 15.09.2020).

⁹ Gensler (2020). Only 12 % of U.S. workers want to work from home full-time. Most want to return to the workplace, but with critical changes // Gensler Research Institute. Режим доступа: <https://www.gensler.com/uploads/document/695/file/Gensler-US-Work-From-Home-Survey-2020-Briefing-1.pdf> (дата обращения: 15.09.2020).

¹⁰ GALLUP (2020). How Coronavirus will change the “next normal” workplace. Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/309620/coronavirus-change-next-normal-workplace.aspx> (дата обращения: 15.09.2020).

¹¹ McKinsey & Company (2020). Reimagining the office and work life after COVID-19. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19> (дата обращения: 15.09.2020).

¹² 86 % fear job losses as coronavirus scare mounts: Survey (2020) // The Economic Times. May 05. Режим доступа: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/86-fear-job-losses-as-coronavirus-scare-mounts-survey/articleshow/75553872.cms> (дата обращения: 15.09.2020).

ситуация характерна для 26 % занятых¹³. При этом 45 % отмечают, что из их окружения многие боятся остаться без работы, а каждый пятый заявил, что более трех знакомых уже потеряли ее.

Как и масштабы удаленной занятости, так и опасения лишиться работы, имеют свои особенности в зависимости от формы собственности, специфики деятельности организации и т.д. В частности, наибольшая вероятность попасть под сокращение штатов — у работников частного сектора, что делает их положение менее устойчивым по сравнению с представителями госучреждений. Относительно высоким рискам безработицы также подвержены сотрудники, чьи трудовые обязанности не могут/могут лишь частично выполняться из дома. По оценкам экспертов, доля рабочих мест в США, которые полностью можно перевести на удаленный формат, составляет 37 %, в то время как удельный вес работ, которые невозможно выполнить дистанционно — 46 % [Dingel, Neiman, 2020]. Отсюда следует, что в сложившихся условиях значительная часть занятого населения, так или иначе, находится в состоянии уязвимости.

Усугубляет положение тот факт, что ограничительные меры по борьбе с коронавирусной инфекцией оборачиваются снижением заработной платы. Исследования ФОМ показывают, что 16 % россиян испытывают подобные опасения, а 7 % — уже ощутили это на себе¹⁴. В ходе опроса холдинга «Ромир» в апреле 2020 г. выявлено, что значительные потери в зарплате наблюдаются у 39 % москвичей¹⁵. В ситуации, когда перспективы нормализации общественной жизни в ближайшее время вызывают в лучшем случае настроенный оптимизм, фактор дохода может служить источником длительной неопределенности, выходящей далеко за рамки сферы труда и занятости.

Сокращение количества рабочих часов также выступает одним из последствий распространения коронавируса. В этом отношении гораздо большая роль зачастую отводится не безработице, а фиктивной занятости (когда за сотрудником сохраняется его рабочее место, но выполнять должностные обязанности не требуется) и уменьшению продолжительности

рабочего времени¹⁶. Хотя такие формы организации труда и позволяют избежать некоторых рисков дестабилизации дальнейшей трудовой жизни (например, по сравнению с формальным увольнением), все это негативно сказывается на устойчивости положения работников. Согласно результатам исследования специалистов из Университета Ватерлоо, с февраля по апрель 2020 г. количество рабочих часов в Канаде сократилось на 32 % [Lemieux et al., 2020]. А общие потери рабочего времени в мире, по данным Международной организации труда, увеличились на 5 % в первом квартале 2020 г., а во втором — прогнозируется их рост до 14 %¹⁷. Сильнее всего это затронуло страны Латинской Америки (20 %) и Южной Европы (18 %). Если обратиться к опыту России, то на конец мая 2020 г. более 3 млн человек столкнулись с сокращением количества рабочих часов: почти 1,5 млн — направлены в простой, 1,3 млн — заняты неполный рабочий день/неделю, 0,28 тыс. — находились в неоплачиваемом отпуске¹⁸.

Влиянию последствий пандемии в наибольшей степени подвержены уязвимые категории работников на рынке труда, что делает их положение еще менее устойчивым. В зоне особого риска находятся самозанятые и работающие в неформальном секторе. К примеру, в Великобритании уже в апреле 2020 г. количество рабочих часов среди первых сократилось более чем в два раза, что повлекло за собой снижение уровня доходов и, как следствие, серьезные финансовые сложности в связи с оплатой бытовых, жилищных и иных услуг [Blundell and Machin, 2020]. По мнению специалистов, в России самозанятые также выступают одной из наиболее уязвимых категорий работников в период пандемии, поскольку они зачастую не имеют возможности работать удаленно¹⁹. Кроме того, в кризисный период население стремится минимизировать расходы на те услуги,

¹³ ФОМ (2020). Проект коронаФОМ. Режим доступа: <https://u.fom.ru/k-fom-all> (дата обращения: 15.09.2020).

¹⁴ Там же.

¹⁵ Ромир (2020). Какие изменения с доходами происходят у москвичей на фоне пандемии // Ромир. Режим доступа: <https://romir.ru/studies/romir-kakie-izmeneniya-s-dohodami-proishodyat-u-moskvichey-na-fone-pandemii> (дата обращения: 15.09.2020).

¹⁶ ILO (2020). COVID-19 and the world of work. Third edition updated estimates and analysis // ILO Monitor. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

¹⁷ Вестник МОТ (2020). COVID-19 и сфера труда. Пятый выпуск. Обновленные оценки и анализ. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_749644.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

¹⁸ Доклад Министра труда и социальной защиты Антона Котлякова на совещании о ситуации на рынке труда (2020) // Министерство труда и социальной защиты РФ. Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru/employment/59> (дата обращения: 15.09.2020).

¹⁹ Васильчук Т. (2020). Самозанятые в эпоху самоизоляции // Новая газета. Режим доступа: <https://novayagazeta.ru/articles/2020/03/28/84569-samozanyatyev-v-epohu-samoizolyatsii> (дата обращения: 15.09.2020).

которые не являются жизненно необходимыми, следовательно, спрос на них падает. Похожие проблемы характерны и для неформально занятых: около 1,6 млрд человек по всему миру находятся под сильным воздействием ограничительных мер и/или локализованы в наиболее пострадавших секторах экономики, в результате чего ожидается рост относительной бедности среди данной группы работников на 34 процентных пункта²⁰.

Хотя в разрезе социально-демографических характеристик существуют определенные межстрановые различия во влиянии коронавируса COVID-19 на устойчивость положения работников, основные риски чаще всего ложатся на женщин, молодежь, людей с низким уровнем квалификации, мигрантов²¹ и т.д. В этом отношении традиционные для национальных рынков труда уязвимые слои общества несут наибольшие потери во время кризиса, поскольку не только испытывают повышенное давление со стороны работодателей, но и имеют худшие шансы на последующее трудоустройство.

Заключение [Conclusion]

Проведенный анализ показал, что политика мирового сообщества по борьбе с пандемией коронавируса COVID-19 вынудила многих работников подстраиваться к новым условиям хозяйствования, нарушив привычную устойчивость их положения. Одной из главных особенностей последнего времени стало широкое распространение удаленной занятости, масштабы которой достигли своего исторического максимума. При этом далеко не каждый смог адаптироваться к реалиям надомной работы, о чем свидетельствуют исследования, проведенные в различных странах. Как правило, основной негатив связан с нехваткой живого общения, дезорганизованностью трудового процесса, сложностью совмещения работы и домашних дел, что зачастую оборачивается снижением производительности труда и увеличением средней продолжительности рабочего дня. С другой стороны, заметная доля работников весьма позитивно оценила переход к выполнению должностных обязанностей вне офиса. Более того, руководство самих компаний планирует и впредь прибегать к подобным практикам, отметив

в них немало достоинств²². Отсюда следует, что, несмотря на желание многих вернуться на свои прежние рабочие места, в ряде отраслей экономики удаленная занятость станет неотъемлемой частью трудового распорядка, создавая дополнительные возможности для обеспечения комфортных условий труда.

Гораздо менее обнадеживающе выглядят перспективы сохранения устойчивости положения работников на фоне стремительного сокращения количества рабочих часов вплоть до отправки персонала в неоплачиваемый отпуск и организации фиктивной занятости. В отличие от формального увольнения в обозначенных примерах за сотрудником остается его рабочее место, однако фактически вся текущая деятельность приостанавливается, в результате чего складывается ситуация полной неопределенности в отношении дальнейшего развития событий. В случае же неполной занятости на первый план выходят вопросы поддержания приемлемого уровня потребления с учетом уменьшения доходной базы. Все это характерно проявляется в нарастании страхов потерять работу и/или лишиться заработка, что приводит к еще большей незащищенности, особенно если речь идет об уязвимых категориях населения на рынке труда (женщины, молодежь, мигранты, люди с низким образованием и т.д.) и работниках, чьи трудовые обязанности не могут выполняться из дома. Также в зоне особого риска находятся самозанятые и работающие в неформальном секторе, взявшие на себя всю ответственность за собственное благополучие.

Таким образом, мы видим, что, помимо общего негативного влияния пандемии на устойчивость положения работников, она служит своеобразным импульсом, способствующим ускорению глобального процесса трансформации занятости. Это касается, прежде всего, развития гибких форм трудовых отношений, в том числе основанных на использовании цифровых технологий, что повлечет за собой сопутствующие изменения в организации труда, востребованности компетенций, восприятию баланса личной/трудовой жизни и т.д. Отдельного внимания заслуживают вопросы социальной защищенности, обострившиеся в период кризиса. Подобный дискурс представляется чрезвычайно полезным для укрепления социального диалога между субъектами рынка труда и обеспечения гарантий прав в сфере занятости, поскольку в сложившейся обстановке проблема уязвимости современного работника является как никогда актуальной.

²⁰ ILO Monitor (2020). COVID-19 and the world of work. Third edition updated estimates and analysis // ILO. Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

²¹ OECD (2020). Worker Security and the COVID-19 Crisis // OECD Employment Outlook 2020. Режим доступа: <http://www.oecd.org/employment-outlook/2020/> (дата обращения: 15.09.2020).

²² PwC (2020). PwC US CFO Pulse Survey. Режим доступа: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html> (дата обращения: 15.09.2020).

Список литературы

Гуревич В.С., Дробышевский С.М., Колесников А.В., Мау В.А., Синельников-Мурылев С.Г. [ред.]. (2020). Мониторинг экономической ситуации в России. Тенденции и вызовы социально-экономического развития. № 15 (117). Июнь. Режим доступа: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2020_15-117_June.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

Barrero J.M., Bloom N., Davis S.J. (2020). COVID-19 is also a reallocation shock // Working Paper No. 2020-59. Режим доступа: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_WP_202059.pdf (дата обращения: 15.09.2020) DOI: 10.31235/osf.io/bw/7vz..

Blundell J., Machin S. (2020). Self-employment in the Covid-19 crisis // Centre for Economic Performance Paper, LSE. No. 003. Режим доступа: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/sercovid-19-003.pdf> (дата обращения: 15.09.2020).

Dingel J.I., Neiman B. (2020). How many jobs can be done at home? // Journal of Public Economics. V. 189. Pp. 1–8. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104235.

Kalleberg A.L., Vallas S.P. (2017). Probing precarious work: theory, research, and politics // Precarious Work. Research in the Sociology of Work. V. 31. Pp. 1–30.

Lemieux T., Milligan K., Schirle T., Skuterud M. (2020). Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market // Working Paper Series University of Waterloo. No. 26. Режим доступа: https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2020/06/CLEF-26_2020-Spring-Summer-Lemieux-et-al.pdf (дата обращения: 15.09.2020).

References

Barrero J.M., Bloom N. and Davis S.J. (2020), “COVID-19 is also a reallocation shock”, *Working Paper*, vol. 2020–59. Available at: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_WP_202059.pdf (accessed 15.09.2020) DOI: 10.31235/osf.io/bw/7vz..

Blundell J., Machin S. (2020), “Self-employment in the Covid-19 crisis”, *Centre for Economic Performance Paper, LSE*, vol. 003. Available at: <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/sercovid-19-003.pdf> (accessed 15.09.2020).

Dingel J.I. and Neiman B. (2020), “How many jobs can be done at home?”, *Journal of Public Economics*, vol. 189, pp. 1–8. DOI: 10.1016/j.jpubeco.2020.104235.

Gurevich V.S., Drobyshevskii S.M., Kolesnikov A.V., Mau V.A. and Sinel'nikov-Murylea S.G. [Eds] (2020), *Monitoring the economic situation in Russia: trends and challenges of socio-economic development*, no. 15 (117), July. Available at: http://www.iep.ru/files/text/crisis_monitoring/2020_15-117_June.pdf (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

Kalleberg A.L. and Vallas S.P. (2017), Probing precarious work: theory, research, and politics, *In: A.L. Kalleberg, S.P. Vallas (eds.) Precarious Work (Research in the Sociology of Work, vol. 31)*, Emerald Publishing Limited, pp. 1–30.

Lemieux T., Milligan K., Schirle T. and Skuterud M. (2020), “Initial impacts of the COVID-19 pandemic on the Canadian labour market”, *Working Paper Series University of Waterloo*, vol. 26. Available at: https://clef.uwaterloo.ca/wp-content/uploads/2020/06/CLEF-26_2020-Spring-Summer-Lemieux-et-al.pdf (accessed 15.09.2020). DOI: 10.3138/cpp.2020-049.

Translation of front references

¹ WEF (2018), *Eight futures of work scenarios and their implications. January*. Available at: http://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Eight_Futures.pdf (accessed 15.09.2020).

² ILO (2020). *Working from home: Estimating the worldwide potential. April*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf (accessed 15.09.2020).

³ RPORC [VTSIOM] (2020), Digital literacy and remote work in the context of the pandemic (2020), *Russian Public Opinion Research Center*. Available at: <https://wciom.ru/index.php?id=236&uid=10280> (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

^{4,21} OECD (2020), Worker Security and the COVID-19 Crisis, *OECD Employment Outlook 2020*. Available at: <http://www.oecd.org/employment-outlook/2020/> (accessed 15.09.2020).

⁵ Brynjolfsson E., Horton J.J., Ozimek A., Rock D., Sharma G., TuYe H.Y. (2020), “COVID-19 and remote work: An early look at U.S. data”, *NBER Working Paper*, vol. 27344. Available at: https://john-joseph-horton.com/papers/remote_work.pdf (accessed 15.09.2020).

⁶ ONS (2020), Coronavirus and the social impacts on Great Britain: 10 July 2020 (2020), *Opinions and Lifestyle Survey (COVID-19 module), 2 to 5 July 2020*, Office for National Statistics. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/healthandwellbeing/datasets/coronavirusandthesocialimpactsongreatbritaindata> (accessed 15.09.2020).

^{7,13,14} FOM (2020), The project coronaFOM. Available at: <https://u.fom.ru/k-fom-all> (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

⁸ Kamneva K. (2020), “The working day on distance employment increased by an average of one and a half hours”, *Rossiiskaya gazeta*. Available at: <https://rg.ru/2020/04/27/rabochij-den-na-udalenne-vyros-v-srednem-na-poltora-chasa.html> (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

⁹ Gensler (2020), Only 12% of U.S. workers want to work from home full-time. Most want to return to the workplace, but with critical changes (2020), *Gensler Research Institute*. Available at: <https://www.gensler.com/uploads/document/695/file/Gensler-US-Work-From-Home-Survey-2020-Briefing-1.pdf> (accessed 15.09.2020).

¹⁰ GALLUP (2020), How Coronavirus will change the ‘next normal’ workplace. Available at: <https://www.gallup.com/workplace/309620/coronavirus-change-next-normal-workplace.aspx> (accessed 15.09.2020).

¹¹ McKinsey & Company (2020), Reimagining the office and work life after COVID-19. Available at: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/reimagining-the-office-and-work-life-after-covid-19> (accessed 15.09.2020).

¹² 86 % fear job losses as coronavirus scare mounts (2020), Survey, *The Economic Times*. Available at: <https://economictimes.indiatimes.com/jobs/86-fear-job-losses-as-coronavirus-scare-mounts-survey/articleshow/75553872.cms> (accessed 15.09.2020).

¹⁵ Romir (2020), What changes in income occur in Muscovites against the background of the pandemic. Available at: <https://romir.ru/studies/romir-kakie-izmeneniya-s-dohodami-proishodyat-u-moskvichey-na-fone-pandemii> (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

^{16,20} ILO (2020), “COVID-19 and the world of work. Third edition updated estimates and analysis”, *ILO Monitor*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf (accessed 15.09.2020).

¹⁷ ILO (2020), “COVID-19 and the sphere of work. Fifth issue. Updated estimates and analysis”, *ILO Bulletin*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_749644.pdf (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

¹⁸ Report of the Minister of Labour and Social Protection Anton Kotyakov at the meeting on the situation on the labor market (2020), *Ministry of Labour and social protection of the Russian Federation*. Available at: <https://mintrud.gov.ru/employment/59> (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

¹⁹ Vasil’chuk T. (2020), Self-employed in the era of self-isolation, *Novaya gazeta*. Available at: <https://novayagazeta.ru/articles/2020/03/28/84569-samozanyatye-v-epohu-samoizolyatsii> (accessed 15.09.2020). (In Russ.).

²² PwC (2020), PwC US CFO Pulse Survey. Available at: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html> (accessed 15.09.2020).