

© 2021

Эльмира Наберушкина

доктор социологических наук, профессор Департамента социологии Финансового университета при Правительстве Российской Федерации

(г. Москва, Россия)

(e-mail: naberushkinaek@gmail.com)

ЭМПИРИЧЕСКИЙ ЗАМЕР ОТНОШЕНИЯ К ДИСТАНЦИОННОЙ ФОРМЕ ЗАНЯТОСТИ В ЭПОХУ ПАНДЕМИИ

Пандемия COVID-19 привела к серьезным переменам в функционировании общественных систем, в том числе трудовой занятости. Это вызывает необходимость всестороннего изучения происходящих процессов и прогнозирования их последствий. Предметом исследования данной статьи является анализ дистанционной формы занятости, масштабированной вследствие пандемии 2020–2021 года. Исследование сфокусировано на отношении работающих москвичей к новой форме занятости. Применение качественной и количественной исследовательской методологии и заложенные индикаторы позволили оценить отношение к дистанционной занятости, обозначить изменения, произошедшие между родственниками и коллегами, оценить перспективы дальнейшего использования дистанционных технологий, высказаться относительно приемлемости дистанционной работы.

Результаты показали, что в целом удаленная работа как новая форма занятости многими оценивается как очень удобная именно для столичного мегаполиса в связи с существенной экономией временных и денежных ресурсов, затрачиваемых на дорогу. Планов на переезд из мегаполиса при сохранении дистанционной занятости у большинства нет, так как Москва маркируется не только как место работы и получения дохода, но и как город возможностей для досуга, развития и жизни вообще. Возможность переезда рассматривается только в связи с повышением заработной платы, карьерным ростом, в связи с личными и семейными причинами или с переездом из России вообще, а также при благоприятной ситуации в малых городах.

Ключевые слова: дистанционная форма занятости, мегаполис, профессия, цифровизация, риски современности, пандемия, коронавирусная инфекция.

DOI: 10.31857/S013216250014446-3

Пандемия 2020 года привлекла внимание к трансформации форм занятости, к возникновению принципиально новых видов вовлеченности людей в рынок труда, к изменению качественных и количественных параметров труда современного человека при формировании информационной экономики.

По данным Евростата каждый десятый занятый в ЕС (10,5%) осуществляет самостоятельную трудовую деятельность вне найма или удаленно. Прогнозировалось ежегодное увеличение показателей дистанционной занятости в среднем в мире на 30%, однако не предполагалось, что будет столь стремительный и масштабный переход на удаленную форму занятости в 2020 году. Сегодня значительная часть населения работает вне офиса и предприятия, т.е. дистанционно, на дому. Страны с развивающейся и переходной экономикой также подвержены процессам формирования гибкого рынка труда — это

требует своевременного оценочного прогнозирования соответствующих сдвигов как для создания благоприятных условий формирования современного рынка труда, так и для предотвращения рисков в условиях глобального изменения форм трудовой вовлеченности. Необходимы продуманные экономические и юридические меры по изменению отношений между дистанционными работниками и работодателями. Возможность точной прогнозной оценки происходящих трансформаций зависит в первую очередь от того, в какой мере социолог осведомлен о происходящих процессах и социальных отношениях в условиях новой реальности. Для этого в 2020 году нами был осуществлен эмпирический замер отношения работающих москвичей к новым формам занятости. В исследовании приняли участие горожане трудоспособного возраста (от 18 до 60 лет), работающие удаленно на территории мегаполиса. В дополнение к количественному опросу были проведены глубинные интервью с экспертами, работающими в области цифрового пространства, digital-технологий (HR-менеджеры; HR-специалисты; PR-менеджеры; UX/UI-дизайнеры; Web-разработчики; SMM-специалисты), всего было получено 20 глубинных интервью. Интервью с экспертами проводилось в этот же период (март–ноябрь 2020).

Исследовательский инструментарий (анкета) состоял из двух тематических блоков. Спектр обсуждаемых в первом блоке вопросов касался дистанционной формы работы и актуализирован тем, что в 2020 году рынок труда столкнулся с объективными реалиями пандемии и когда многие трудовые функции были переведены в удаленный формат. Заложенные индикаторы позволили оценить отношение к новому формату труда, обозначить изменения, произошедшие между родственниками и коллегами, оценить перспективы дальнейшего использования дистанционного формата, высказаться относительно приемлемости дистанционной работы. Вопросы второго тематического блока посвящены рискам и трудностям, возникшим в связи с нестандартной занятостью, оценке готовности переехать из мегаполиса в другие города в случае сохранения дистанционного формата. Объем выборки количественного исследования составил 250 человек. Обработка информации производилась посредством программы SPSS Statistic v. 27.

Инструментарий качественного замера направлен на более глубокое изучение проблематики и выяснение экспертного мнения относительно перспектив развития профессий. Качественное исследование (n=20) проводилось посредством программы Zoom Meetings с записью разговора. Обработка информации проходила с помощью механического транскрибирования.

Выборочная совокупность формировалась с учетом данных Мосстата по половозрастной структуре населения. Возрастной диапазон респондентов составлял от 16 до 60 лет, после обработки данных было предпринято деление данной группы на молодых (от 16 до 30 лет) и взрослых (от 31 до 60 лет) работающих.

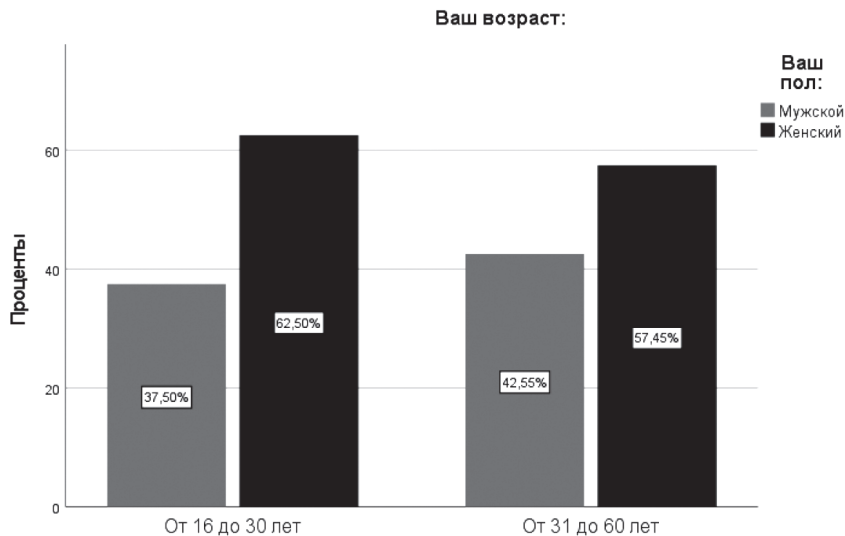


Рис. 1. Половозрастная структура респондентов

Примерно 80% опрошенных респондентов на момент исследования работали удаленно, что для нынешней ситуации рынка является массовой новой формой занятости. Преобладающая часть москвичей (90%) в период опроса проработала удаленно менее 1 года, причиной перехода на дистанционный формат стала пандемия коронавирусной инфекции. При этом оставшиеся 10% респондентов имели опыт дистанционной работы от одного года до трех лет. Причинами ухода на удаленную занятость до локдауна были названы кризисная ситуация в компании и необходимость совмещения работы с учебой. Половина респондентов, находясь на дистанционной работе, не отмечали изменений в режиме труда. Однако среди тех, кто говорил об изменениях, выявлена корреляционная связь между возрастом и количеством часов, отводимых на работу, — взрослые работающие столкнулись с большей загруженностью, нежели работающая молодежь. Так, например, преподаватели высшей школы заявляли о том, что им приходится в дистанционном формате работать больше, а студенты, напротив, говорили о появлении большего количества свободного времени.

Половина опрошенных работников отметили незначительные перемены в графике работы, но четверть респондентов указали, что график их работы изменился кардинально. Субъективная оценка относительно изменений графика работы во многом обусловлена существенной экономией времени, которое ранее люди тратили на дорогу.

На доход большинства (80%) опрошенных дистанционная занятость не повлияла, однако каждого пятого эти изменения все же коснулись — 18% рассказали о снижении заработной платы в связи с пандемией и удаленной работой.

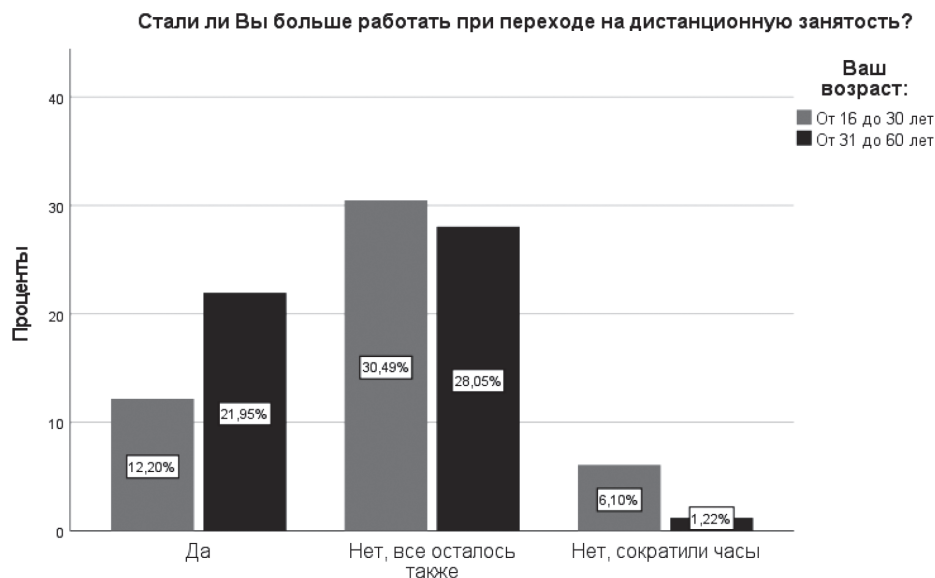


Рис. 2. Изменение времени, затрачиваемого на работу

Социального пакета в большинстве случаев изменения не коснулись (91,26%), а 5,8% респондентов ответили, что его и раньше не было, около одного процента респондентов пожаловались на отсутствие компенсации со стороны работодателя на оплату связи, интернета и оргтехники.

Рассуждая об изменениях в отношениях с коллегами и членами семьи, половина респондентов заявили, что не испытывают нехватки общения с коллегами в связи с удаленной работой, однако, как показывают результаты корреляционного анализа, нехватку в общении испытывают в большей степени люди, чей стаж работы 6 лет и более. В рамках теории М. Грановеттера [3] о сильных и слабых связях, чем длительнее контакт с коллегами на работе, тем более человек отмечает их важность в развитии человеческого капитала, поскольку способен оказывать своей работой и действиями положительное влияние на коллег, что в свою очередь, усиливает позицию работника в организации.

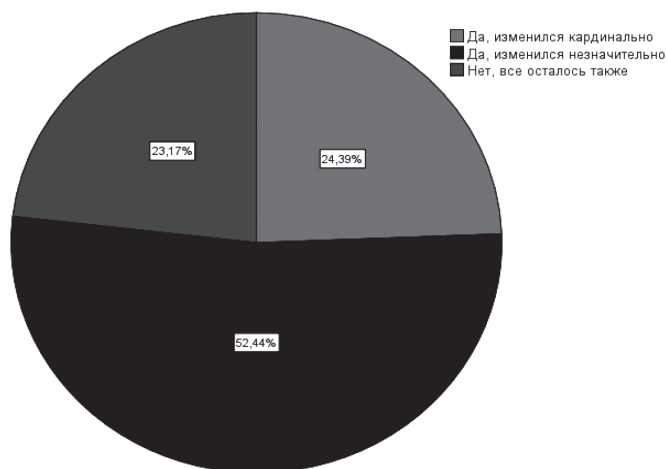
Для 70% респондентов удаленная работа оказалась фактором, положительно повлиявшим на отношения с родными, а с трудностями столкнулись лишь 15% опрошенных. Среди названных проблем преобладали следующие: семья отвлекает на домашние дела (уход за детьми, внимание к родственникам) – 7,76%; нехватка личного и рабочего пространства – 4,85%; трудно фокусироваться на рабочем процессе – 3,88%; фоновые шумы – 2,91%; бытовые проблемы – 0,97%.

Ответы на вопрос о планах переезда из мегаполиса при сохранении дистанционной занятости показали, что большинство респондентов (84,15%) останутся работать в Москве, так как мегаполис для них не только место

работы и получения дохода, но и город возможностей для досуга, развития и жизни. Ни при каких условиях не согласились бы уехать из Москвы треть респондентов (32,04%). Возможность переезда рассматривалась, но только:

- 1) в связи с повышением заработной платы, карьерным ростом (29,13%);
- 2) в связи с личными и семейными причинами (9,71%);
- 3) в связи с переездом из России вообще (7,77%);
- 4) при благоприятной ситуации в малых городах (4,85%).

Изменился ли Ваш график работы при переходе на дистанционную занятость?



Изменилась ли Ваша заработная плата при переходе на дистанционную занятость?

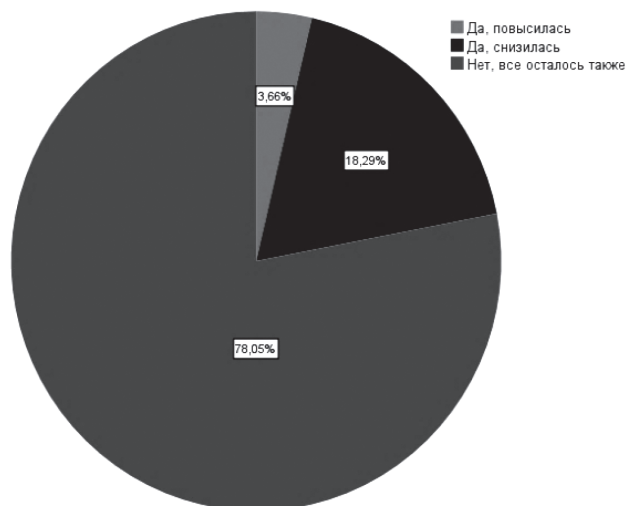


Рис. 3. Изменения графика работы и заработной платы

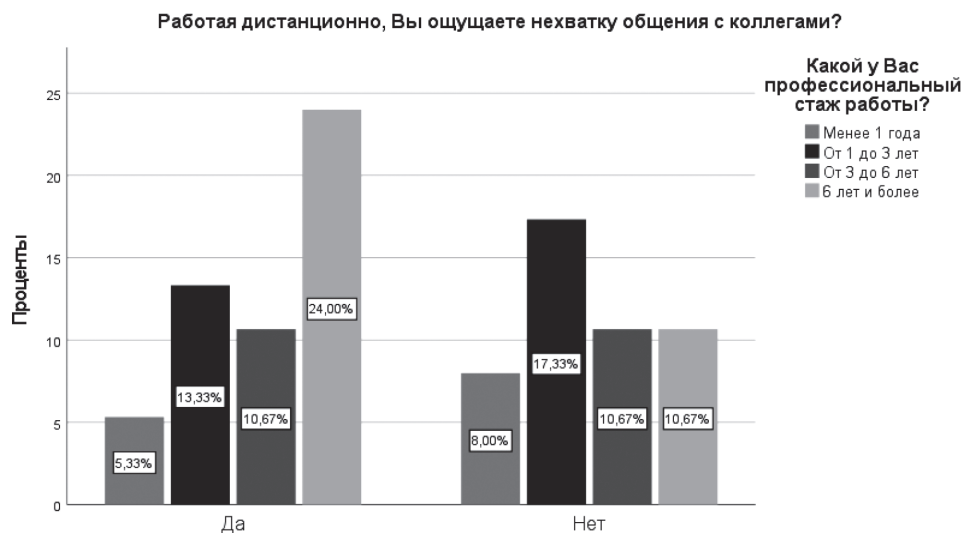


Рис. 4. Нехватка общения с коллегами

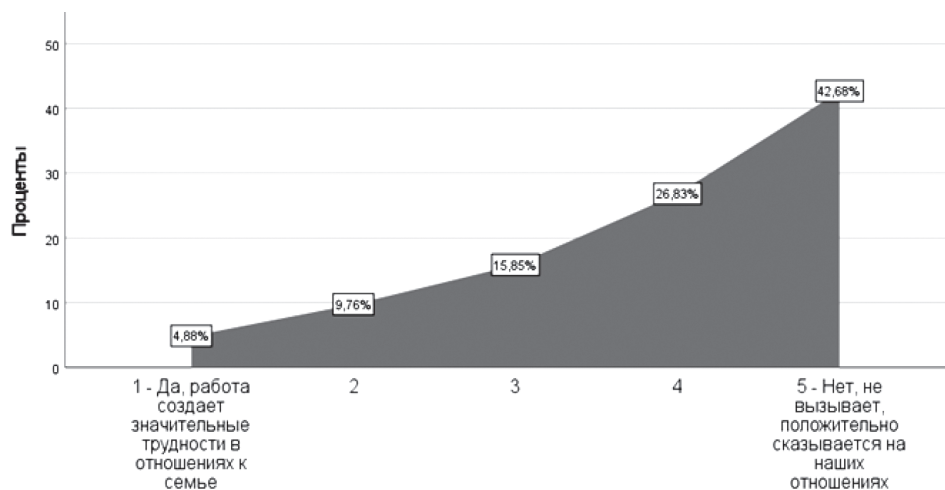


Рис. 5. Трудности в отношениях с членами семьи в условиях удаленной работы из дома

При условии постоянной удаленной занятости о переезде задумались бы только 15,9%, а основной мотив для переезда – то, что столичный мегаполис для них это всего лишь место для заработка.

При анализе рисков, связанных с нестандартной занятостью, выяснилось, что половина респондентов согласится со всеми условиями работодателя даже себе в ущерб, 40% – согласится, но будут искать решение удобное для каждого, и лишь незначительная часть опрошенных заявили, что удаленная работа для них будет невозможна. Среди причин, побуждающих сотрудников оста-

ваться на рабочем месте даже при издержках от удаленной занятости, оказались мотивы сохранения работы (несмотря на изменение условий трудового договора), а для 28,16% респондентов работать удаленно удобно и комфортно. В целом удаленная работа как новая форма занятости, многими оценивается как очень удобная именно для столичного мегаполиса в связи с существенной экономией временных и денежных ресурсов, затрачиваемых на дорогу.

Таблица 1

Причины переехать/остаться в Москве

За переезд		Против переезда	
Только из-за работы и живу в Москве	5,83%	Москва удобная для жизни (инфраструктура, субъективное восприятие), путешествий и лучшей социальной жизни, чем в других городах (город возможностей)	22,33%
В Москве плохая экологическая и психологическая обстановка	3,88%	Родом из Москвы	11,65%
Очень дорого жить в Москве	2,91%	Невозможность переезда (специфика работы, финансы и др.)	7,77%
		Уход за родными в Москве	1,94%

Размышляя об актуальности своей профессии в будущем, половина респондентов были уверены, что их профессиональная деятельность останется актуальной всегда, поскольку относится к управленческой сфере. Однако треть респондентов (32,6%) предположили, что их профессия потеряет актуальность через 5–10 лет из-за развития цифровых технологий.

Эксперты в своих рассуждениях пришли к заключению, что профессиональное поле и формы занятости меняются в связи с цифровизацией и автоматизацией жизни человека.

«Из-за коронавируса некоторые были вынуждены закрыться, выжили лишь те, кто ориентировался на доставку и заказы онлайн формата. Так малому и среднему бизнесу пришлось достаточно резко переключиться на новую цифровую реальность. В свою очередь, крупные компании формируют целые цифровые экосистемы, тому пример Яндекс, Сбер и прочие. Они поняли, что цифровая жизнь и жизнь реальная давно срослись». (Женщина, SMM-специалист, 3 года опыта работы.)

В связи с изменчивой реальностью, новыми рисками (пандемия) и развитием технологий молодые работники выстраивают более мобильные стратегии поведения на рынке труда. Работающая молодежь более ориентирована на мобильность в профессиональном поле, нежели взрослые работники и готова

быстро переобучиться и сменить сферу деятельности.

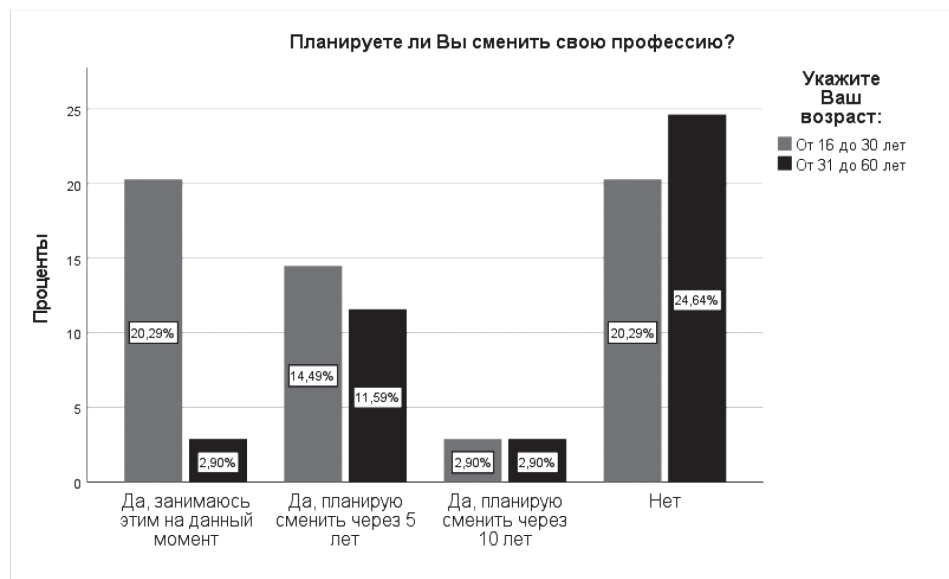


Рис. 6. Планы сменить профессию

Среди профессий, которые, по мнению респондентов, появились или актуализировались в последние 5 лет были названы: IT-сфера (менеджеры, digital-маркетологи, Web-аналитика, smm-услуги) (20,39%); курьер (4,85%); администратор беспилотного транспорта (1,94%); комьюнити-менеджер (1,94%); ТикТок блогер (1,94%); специалист в области защиты данных (1,94%); Java программист (1,94%). Большая часть этих профессий напрямую связана с работой в цифровой среде, что позволяет судить о том, что именно крупный мегаполис выступает площадкой роста для новых профессий и цифровизации рабочего процесса, а некоторые виды деятельности, например, UX (user experience) и CX (customer experience) дизайн просто будут не востребованы вне пространства мегаполиса.

К профессиям, которые сейчас теряют свою актуальность, были отнесены преимущественно виды деятельности, связанные с физическим трудом.

«Уйдут с рынка те профессии, которые могут заменить машины, тому пример беспилотные такси или кафешки по приготовлению чего-либо, что избавляет от повара и официанта, да и работа кассира в магазинах, а также новые автомойщики. В общем, все те люди, кого можно заменить машинами, останутся без работы». (Мужчина, UX-дизайнер, 3 года опыта работы).

Интеллектуальный же труд, по мнению информантов, будет видоизменяться, дополняться цифровой помощью, что позволит ускорять и упрощать интеллектуальную деятельность.

«А если мы говорим про интеллектуальный труд, то он не уходит. Он трансформируется цифровыми инструментами. Вот возьмем юриста, я знаю, что разрабатываются многие вещи, связанные с юридической консультацией. Это позволит автоматизировано проводить консультации и освободить пространство для творческой работы» (Мужчина, HR-специалист, 4 года опыта работы).

В связи с развитием новых профессий, форм занятости и запросами современного бизнеса эксперты обозначили проблему несоответствия программ подготовки кадров в российских университетах современным запросам рынка труда.

«Очень мало университетов ориентированно на потребности бизнеса и ты должен, по сути, изучать что-то, например, программирование на Python 3.0 самостоятельно, в то время как университетская программа пичкает тебя совсем не тем, что надо, каким-нибудь Паскалем, что вообще не нужно для бизнеса сегодня. Хорошая связь программ обучения с новыми профессиями, востребованными современным рынком труда, наблюдается только в крупных и ведущих университетах страны.» (Мужчина, Web-разработчик, 4 года опыта работы).

Обобщение экспертных оценок позволило заключить, что развивающиеся технологии все сильнее меняют требования бизнеса как к отдельным лицам, так и к странам. В целом придется решать проблему нехватки навыков. Традиционное образование признается плохо функционирующим для развития динамических навыков у учащихся. Большинство школ и университетов обучают устаревшим моделям, в то время как молодым людям требуются передовые навыки XXI-го века. Эта проблема требует серьезных реформ, полноценного финансирования системы образования. Достижения в области технологий и четвертая промышленная революция означают, что в образовании и обучении должны произойти системные изменения.

Прогнозируя будущее в области занятости и образования, ученые по всему миру предлагают практические меры, которые необходимо предпринять сегодня, а именно — ориентацию образования на проблемы занятости будущего (работодателям необходимо сотрудничать со школами и университетами в разработке учебных планов и обретении практических знаний о мировой практике, о глобальной информационной экономике, современных технологиях). Система образования должна измениться, чтобы сосредоточиться на обучении на протяжении всей жизни. Необходимо предусмотреть более реактивную и актуальную в условиях меняющихся социальных реалий политику в области образования и занятости.

Таким образом, в результате исследования было выявлено, что новые формы занятости, а именно дистанционный формат, положительно оценивается трудоустроенным населением при условии сохранения базовых гарантий (оплата труда и график работы). Трансформацию своей деятельности в дистанционный формат в связи с пандемией респонденты оценили достаточно спокойно, кардинальных изменений у работающих не произошло, а отмеченные трудности носили

локальный характер. Ситуация 2020 года ускорила легитимацию новых форм занятости (с 1 января 2021 года вступил в силу новый закон об удаленной работе, что является важным в вопросе институционализации дистанционной занятости).

Сегодня два ключевых фактора существенно влияют на рынок труда и спектр занятости — пространство крупного города и цифровое пространство. Автоматизация и цифровизация приводят к серьезным изменениям профессионального поля, теряют свою актуальность одни профессии, другие появляются и становятся ведущими. На фоне цифровизации, глобализации и повышения роли мегалополисов окончательно уходит в прошлое традиционная модель занятости, выстроенная в логике физического присутствия на рабочем месте, полного рабочего дня, социального пакета и др., ей на смену приходят новые гибридные формы занятости.

Эпоха коронавируса вызвала изменения в сфере профессиональной деятельности и в повседневной жизни людей, подтолкнула государства действовать быстрее и оперативней относительно внедрения дистанционной занятости, обострила необходимость для социальных институтов быстро реагировать на весь спектр вопросов связанных с социальными гарантиями и условиями развития новых форм занятости.

Литература

1. Менеджеры удаленного звена. РБК 104-2015 [сайт] URL: <https://www.rbc.ru/society/18/06/2015/56bcc8189a7947299f72bee2> (дата обращения: 25.11.2020).
2. *Стребков Д. О., Шевчук А.* Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. 2011. № 10. С. 91–112.
3. *Грановеттер М.* Сила слабых связей // Экономическая социология. 2009. Том 10. № 4. С. 31–50.

Elmira Naberushkina (e-mail: naberushkinaek@gmail.com)

Dr. Sci. (Sociol.), Prof., Department of Sociology of the Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia)

EMPIRICAL ANALYSIS OF ATTITUDES TO NEW FORMS OF EMPLOYMENT IN THE PANDEMIC ERA

The COVID-19 pandemic has led to major changes in the functioning of social systems, including employment. This raises the need for a comprehensive study of the ongoing processes and forecasting their consequences. The subject of this article is the analysis of the remote form of employment scaled due to the 2020–2021 pandemic. The object of the study was the attitude of working Muscovites to the new form of employment. The use of qualitative and quantitative research methodology

made it possible to clarify the ambiguity of remote work, to identify changes in the family and professional field that have occurred as a result of the transfer of labor functions to a remote format. The built-in indicators made it possible to clarify the attitude towards distance employment, to identify changes that have occurred between relatives and colleagues, assess the prospects for the further use of distance technologies, and to give an opinion on the acceptability of remote work.

The results showed that, in general, remote work as a new form of employment is accepted, and is considered by many as very convenient for the metropolitan city in connection with significant savings in time and money spent on the road. Most of the respondents have no plans to move from the metropolis while maintaining distance employment, since Moscow is considered not only as a place of work and income, but also as a city of opportunities for leisure, development and life. The possibility of moving is considered only in connection with an increase in wages, career growth; in connection with personal and family reasons or with moving from Russia in general, as well as if the situation in small towns is favorable.

Keywords: distance employment, metropolis, profession, digitalization, modern risks, pandemic, coronavirus infection.

DOI: 10.31857/S013216250014446-3