

**Г.В. Еремичева, Социологический институт ФНИСЦРАН
Н.В. Холчанская, Центр социальной помощи семье и детям
Московского района Санкт-Петербурга**

УДАЛЕННЫЙ РЕЖИМ РАБОТЫ И ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Условия COVID-карантина стали причиной введения удаленного режима работы, ускорили темпы освоения цифровых технологий работниками почти всех сфер занятости. При работе на удаленке трудовые отношения характеризуются все большей неопределенностью и непрозрачностью правовых форм труда и зарплаты, индивидуализацией сознания работников, прекаризируются. Выводы сформулированы по результатам исследований ФОМа, собственного интервьюирования.

Ключевые слова: COVID-карантин, удаленный режим работы, прекаризация, трудовые отношения.

**G.V. Eremicheva, Sociological Institute of FCTAS RAS
N.V. Kholchanskaya, Center for Social Assistance to Families
and Children of the Moskovsky District of St. Petersburg**

REMOTE OPERATING MODE AND EMPLOYMENT PRECARIZATION

The conditions of the COVID-quarantine, became the reason for the introduction of remote work, accelerated the pace of development of digital technologies by workers in almost all areas of employment. When working at a distance, labor relations are characterized by increasing uncertainty and opacity of legal forms of labor and wages, individualization of workers' consciousness, and are precarious. The conclusions were formulated based on the results of research by the FOM, our own interviews .

Keywords: COVID quarantine, remote work, precarization, labor relations.

Более чем годовая самоизоляция и условия COVID-карантина еще более ускорили темпы освоения цифровых технологий работниками почти всех сфер занятости, что обеспечивало им сохранение своего места на рынке труда и более качественное выполнение профессиональных заданий. Триггером этого процесса явилась также необходимость работы в дистанционном режиме,

введение которого стало обязательным для многих работодателей как в государственном, так и частном секторах занятости в ходе соблюдения санитарно-эпидемиологических правительственных мероприятий. Такой режим работы оказался новым профессиональным вызовом для многих работников с разным уровнем квалификации и с превентивным условием их адаптации к цифровой экономике в динамично короткие сроки. Интенсификация освоения ИТ технологий в сочетании с профессиональными знаниями, накопленным практическим опытом, безусловно, стимулирует формирование новых специализированных качеств и компетенций, навыков работников. Наиболее существенными оказываются умение самостоятельно принимать креативные решения, активное использование цифровых технологий для коммуницирования с работодателем (заказчиком), другими исполнителями проекта, более четкое представление, оценка получаемого результата и его значимость в реализации собственных задач карьерного роста и повседневной жизни. Совершенствование этих характеристик повышает уровень конкурентоспособности работника, способности к постоянному освоению новых знаний и расширению его профессиональных горизонтов.

Однако успешность работы в таком режиме сопровождается постоянным ориентированием на конечный результат и персональной ответственностью за качественное выполнение конкретного задания в строго установленные сроки. В условиях ограниченного дистанционного общения отношения между работниками и работодателем все более формализуются.

Неопределенность и непрозрачность новых правовых форм трудовой деятельности и заработной платы, в связи с увеличением различного рода разовых доплат или, наоборот, вычетов, снижает уровень доверия к работодателю и солидаризации с сотрудниками. Все это приводит к большей индивидуализации сознания работника, обуславливает значительный рост социальной, психологической и физической напряженности и ускоряет процесс профессионального выгорания.

Кроме того условия удаленной работы предъявляют новые требования к функциональной значимости и организации рабочего места и рабочего времени. Как показали исследования, стандартное малогабаритное жилье не в полной мере обеспечивает комфортное соблюдение режима самоизоляции и дистанционной работы в ситуации постоянного взаимодействия членов семьи разного возраста, возможности доступа к системам связи, наличия домашних животных.

Вопрос о балансе времени работы и отдыха, рационального сочетания интересов и потребностей всех членов семьи, а также стирание граней личного жизненного пространства можно отнести скорее к негативным обстоятельствам «удаленки». Эти трудности большинства работников нередко снижают позитивные ощущения от гибкого графика рабочего времени, экономии на транспорте, удобств домашней обстановки и т.д. Нельзя исключать и гендерные особенности работы в дистанционном режиме [1].

Особое внимание следует обратить и на то, что условия самоизоляции и режим дистанционной работы первоначально явились шоком почти для всех категорий населения. Люди не были готовы к радикальным изменениям в основных жизненных сферах, поэтому для многих период адаптации и восстановления самоорганизации повседневной жизни, выработка собственного отношения к ее нестабильности и неопределенности воспринимались как профессиональный и социальный вызовы. Этот период потребовал серьезных материальных, эмоциональных и жизненных затрат для преодоления возникшей дезорганизации, которая оказалась неравнозначной для разных групп населения.

Таким образом, проявившиеся наиболее отчетливо такие характеристики, как неопределенность, контингентность и постоянная проверка самооценки не указывают на то, что работа в цифровом формате и дистанционном режиме приобретает маркеры, которые напрямую связываются с прекаризацией трудовых отношений и представляют атипичные формы труда [2-54].

Такие основания, как экономическая стабильность/нестабильность, безопасность/небезопасность становятся новыми факторами дифференциации современных постиндустриальных экономически развитых обществ. Все это оказалось ускорено пандемической реальностью. При этом общие условия незащищенности и возрастающие человеческие затраты труда и времени распространяются на представителей разных профессиональных и социальных слоев, занимающих далеко не маргинальное положение в обществе. Поэтому тема как экономических и социальных условий для существования, так и темасубъективностей, идентичностей и эмоций представителей разных социальных групп, заметно прекаризирующегося труда начинает серьезно беспокоить общество [3].

Несмотря на то, что не все категории занятых на удаленке, однозначно принимают такую форму работы, в условиях повсеместно развивающейся цифровизации и совершенствовании организации ИКТ инфраструктуры, позволяющей эффективно использовать возможности удаленного или смешанного формата со всеми его преимуществами и недостатками, вряд ли

работодатели захотят и смогут полностью вернуться к прежним условиям офисной работы.

О понимании правительством этой ситуации свидетельствует и принятие закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации с требованием установления порядка взаимодействия работодателя и работника в условиях дистанционной работы. Этот порядок включает в рамках коллективного трудового договора выполнение условий работы дистанционно, передачу результатов и отчетов по запросам работодателя, соотнесение их с локальными инормативными актами, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Впервые понятие дистанционной трудовой деятельности становится юридически признаваемым [4].

Период формирующейся пандемической реальности может затянуться еще надолго, поскольку эпидемия COVID-19 еще продолжается, а санитарно-эпидемиологические мероприятия сохраняются на неопределенное время во всем мире. Можно предполагать, что это приведет к масштабным общественным и социальным последствиям. Это обуславливает то, что этот период требует длительного глубоко наблюдения, описания и изучения по всем аспектам повседневной жизни [5].

Предложенные к обсуждению выводы о включении разных групп населения в работу на удаленке и отношение к этому феномену были сформулированы по результатам исследований изменений в сфере трудовой деятельности и повседневных практик в период новой пандемической реальности, проведенных в 2021 г. ФОМом и собственного интервьюирования лиц, находящихся в устойчивой ремиссии (5 лет и более лет) после зависимости от психоактивных веществ.

Список литературы:

1. Евдокимова Е.П. Трансформация повседневных практик городского населения России в условиях пандемии COVID-19 // Социология и право. 2020. № 4. С. 32-41.

2. Сизова И.Л., Гигорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Том 25. №1. С.48–71.

3. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография / Ж.Т. Тощенко. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. 350 с.

4. Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ 1 января 2021 года.

5. Проект КоронаФОМ. URL: https://covid19.fom.ru/?utm_source=fomru&utm_medium=banner&utm_campaign=k_fom&utm_content=header