

СОЦИ ДИГГЕР

ВЦИОМ

ЭКСПЕРТЫ:

профессор НИУ ВШЭ,
вед. науч. сотр. ФНИСЦ РАН

Роман Абрамов

доцент НИУ ВШЭ,
ст. науч. сотр. ФНИСЦ РАН

Иван Климов

профессор НИУ ВШЭ

Ирина Козина

1989



ТЕМА ВЫПУСКА

ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

2020



ВЦИОМ

• Основан в 1987 году •

ОГЛАВЛЕНИЕ

Обращение к читателям.....	3
И. М. Козина	
Человек на работе: мир труда в оценках россиян	5
Р.Н. Абрамов, И.А. Климов	
Работа на удаленке: конец эксклюзивности	16
Подборка данных ВЦИОМ (инфографика)	26

РАСШИРЕННАЯ ПОДБОРКА ДАННЫХ «ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ»

[СКАЧАТЬ](#)

ОБРАЩЕНИЕ К ЧИТАТЕЛЯМ



ФЕДОРОВ ВАЛЕРИЙ ВАЛЕРЬЕВИЧ

Генеральный директор ВЦИОМ

Уважаемые коллеги!

Этим выпуском ВЦИОМ начинает новый проект: регулярный профессиональный ньюслеттер для российского экспертного сообщества «Социодиггер». В век всеобщей информационной перегрузки потребность в глубоком понимании происходящего только обостряется. Данных все больше, а их смысл и значение — в огромном дефиците. Важно отличить действительно стоящее в тоннах «пустой породы». Вместе с вами мы попытаемся стать настоящими «социальными диггерами», раскопать скрытые от поверхностного взгляда структуры, пробиться к редким залежам по-настоящему драгоценного знания. «Социодиггер» проведет нас через лабиринты массивов социологических данных — к пониманию того важного, что можно разглядеть через оптику опросов общественного мнения.

Начать проект мы решили с всегда актуальной темы труда и занятости. В этом выпуске перед вами богатая палитра сюжетов: трудовые ценности, условия труда, занятость и безработица, профессии и карьера, фриланс и роботизация труда, трудовые права и профсоюзы. И, конечно, новые форматы занятости в период пандемии, конец эксклюзивности «удаленки».



Благодарю авторов материалов первого выпуска — Ирину Козину (НИУ ВШЭ), Романа Абрамова (НИУ ВШЭ, ФНИСЦ РАН), Ивана Климова (НИУ ВШЭ, ФНИСЦ РАН) за участие в нашем новом проекте.

Уже после подготовки всех материалов мы получили свежие данные по некоторым вопросам и включили их в подборки данных, которые вы найдете на страницах этого выпуска. Многие в ситуации после пандемии продолжило прежние тренды, а кое-что выглядит неожиданным. Что из этого уйдет в историю вместе с кризисом, а что станет новым трендом — приглашаю поразмышлять вместе с нами.

Желаю всем полезного и приятного чтения!

P.S. И небольшая просьба – уделить 5 минут на обратную связь по первому выпуску, чтобы сделать следующие еще полезнее и интереснее для вас.

ДАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ

Генеральный директор ВЦИОМ

Валерий Федоров



ЧЕЛОВЕК НА РАБОТЕ: МИР ТРУДА В ОЦЕНКАХ РОССИЯН



КОЗИНА ИРИНА МАРКОВНА

профессор факультета социальных наук,
заведующая кафедрой методов сбора и анализа
социологической информации НИУ ВШЭ

Для большинства россиян работа — неотъемлемая часть жизни, основной источник дохода и одновременно важнейшее поле личностной самореализации. Положение в сфере труда и занятости определяет социальный статус человека, его самооценку и общую удовлетворенность жизнью. Неслучайно благополучие чаще всего определяется такими обстоятельствами, как «все живы, здоровы» и «есть работа у меня, моих детей».

На протяжении последних десятилетий сфера труда переживает процессы качественных динамических изменений, связанных с тенденциями размывания традиционной модели занятости. Это отражается в сокращении постоянных работников, одновременно развиваются разного рода нестандартные формы занятости, ослабляются позиции трудового законодательства, гарантирующие сохранение рабочего места и социальную поддержку в случае его потери, снижается влияние профсоюзов и т.д. Одним словом, на смену стабильности и защищенности приходит многоликая «гибкость», которая проявляется в изменении режимов занятости и процессов труда, а также в способности людей приспосабливаться к изменившимся требованиям рабочей среды, соответствовать которым для многих становится все труднее.

Состояние и динамика сферы труда характеризуются системой статистических и правовых и социологических индикаторов, которые отражают взгляд на мир труда и положение человека в этом мире изнутри — со стороны непосредственных участников происходящих там процессов — и позволяют оценить явления, неулавливаемые статистикой, такие как социальное самочувствие, настроения, установки и ориентации людей.

Опираясь на результаты опросов ВЦИОМ 1989-2020 гг. ([см. подборку данных](#)), далее я конспективно представлю общую картину социальных настроений, связанных со сферой труда. Остановлюсь на отдельных сюжетах, позволяющих, на мой взгляд, высветить важные черты актуального состояния и проблемные зоны российской социально-трудовой сферы.

Качество трудовой жизни

Концепция качества трудовой жизни предполагает комплексный анализ как объективных характеристик работы на уровне индивидуальных работников, так и субъективно ощущаемого благополучия. Для этого измеряется удовлетворенность разными сторонами трудовой жизни. Например, оцениваются факторы производственной среды, влияю-

щие на благополучие, здоровье и работоспособность человека: стабильность рабочего места, оплата, условия и содержание труда, доступ к базовым социальным гарантиям и дополнительным льготам, возможности профессионального и личностного развития, отношений на работе и пр.

Удовлетворенность трудом и «хорошая работа»

Обобщающий субъективный показатель качества трудовой жизни — общая удовлетворенность трудом. Значение этого показателя имеет положительную динамику — доля людей, удовлетворенных своей работой, с 2004 до 2019 г. увеличилась на 10 п.п., составив 79% (в основном за счет роста доли наиболее оптимистично настроенных работников, «полностью удовлетворенных» работой). Позитивные сдвиги наблюдаются и в оценках отдельных аспектов трудовой ситуации, таких как порядок, формы, своевременность выплаты заработной платы; условия и безопасность труда; обеспеченность социальными благами со стороны предприятия. Отрицательную динамику демонстрирует только один показатель — на 5 п.п. снизилась удовлетворенность отношениями с руководством.

Значение остальных показателей осталось примерно на том же уровне. Нужно отметить, что с начала 2000-х годов практически все показатели постепенно росли до тех пор, пока валютный кризис 2014 г. не «уронил» большинство из них до уровня 2005 г.

Чем россиян устраивает их работа? По последним замерам (2015-2018) общая картина вырисовывается следующая.

Выше всего оцениваются отношения с коллегами: доля удовлетворенных общением на работе стабильно составляет около 90%. Почти так же высоко оценивается такой важный аспект защищенности работника, как порядок выплат заработной платы. Это хороший показатель и хороший результат, который демонстрирует, что ситуация с регулярностью выплат и колебаниями размера заработной платы практически полностью

нормализовалась, отражает увеличение числа работников с устойчивым заработком. В то же время не наблюдается каких-либо признаков того, что российская сфера труда выбирается из зоны «всех оттенков серого» — по-прежнему многие (21% в 2016 г.) целиком или частично получают зарплату «в конверте». Замыкает группу наиболее высоко оцененных характеристик работы охрана и безопасность труда.

Несколько ниже удовлетворенность отношениями с администрацией. Как уже упоминалось, это единственный показатель с негативной динамикой, что, конечно, не радует, но и совсем не удивляет, поскольку давление на сотрудников постоянно усиливается, а защититься им нечем. Речь об этом пойдет дальше.


Содержанием своего труда удовлетворены 73% работников, обеспеченностью социальными благами со стороны предприятия — 59%. Этот показатель «подрос» больше всего — на 15 п.п. Речь идет о таком важном источнике социальных благ, как дополнительные услуги и выплаты социального характера, предоставляемые работодателем на добровольной основе дополнительно к базовым трудовым гарантиям. Сейчас это практикуют порядка 80% российских предприятий и организаций. Объем предоставляемых услуг колеблется в зависимости от размера предприятия — чем больше компания, тем «толще» пакет. Типичный набор включает оплату мобильного телефона, обедов, компенсацию транспортных расходов. Многие компании практикуют медицинское страхование сотрудников, и это, пожалуй, самая значимая тенденция.

Возможностями переобучения, повышения квалификации на рабочем месте удовлетворены 53% работников, возможностями карьерного роста — 48%.

Наконец, за все годы опросов самой низкой была удовлетворенность размером зарплаты — 34% и работой профсоюзной (или иной рабочей организации) — 36%.

Удовлетворенность трудом — относительно «слабый» показатель. Высокая удовлетво-

ренность может означать не только степень субъективного благополучия, но и заниженные притязания. Поэтому измерение удовлетворенности обычно дополняется выявлением наиболее важных параметров работы, формирующих представления о «хорошей работе». Для российских работников сегодня в безусловном приоритете — размер заработной платы. Далее следуют те аспекты работы, которые объединяются в категории «стабильность» и «гарантии». Такие представления о «хорошей работе» полностью перекликаются с разработанной МОТ концепцией достойного труда¹, где «достойная» работа идентифицируется в первую очередь по степени защищенности работников от рисков прекаризации. При всем многообразии современной сферы труда влияние этих ключевых характеристик работы на социальное самочувствие работников остается наиболее явным и прямым.

 **Размер заработной платы — ключевая характеристика, по которой оценивается рабочее место.** Незрелость системы социальных амортизаторов и фактическое отсутствие гарантий базового дохода выводят проблему доходов населения преимущественно в сферу труда. Суждение «Работа — это, прежде всего, источник получения средств к существованию», с которым согласны две трети респондентов, вовсе не означает, что в этом для них заключается единственный смысл работы, просто это наиболее точно описывает их жизненную ситуацию. В отличие от большинства развитых стран, в России наличие оплачиваемой занятости по-прежнему далеко не всегда означает наличие достаточного дохода. Доля «работающих бедных» за последние годы снизилась, но к категории низкооплачиваемых работников (с уровнем зарплаты ниже 2/3 медианы почасового заработка) сегодня относится каждый четвертый занятый в экономике².

Как правило, чтобы обеспечить достойный доход, люди готовы работать больше (и дольше). Об этом свидетельствует, например,

отношение к такой гуманной идее, как сокращение рабочей недели (четыре дня в неделю вместо пяти), которую не поддерживают 82% опрошенных, справедливо полагая, что это неизбежно приведет к снижению зарплаток. При этом большинство респондентов уверены, что размер их зарплаток мало зависит от трудовых усилий. На вопрос «Как Вы считаете, если Вы станете работать больше или более качественно, Ваша заработная плата вырастет или нет?» 68% опрошенных ответили отрицательно.

Условия труда: вы этого достойны?

Оценка условий и безопасности труда — один из тех показателей, по которым наблюдается отчетливая положительная динамика. Уровень удовлетворенности условиями труда вырос за последние годы на 12 п.п., а доля тех, кто негативно оценивает условия, в которых работает, сократилась в пять раз — с 30% до 6%.

Эти позитивные сдвиги объясняются (1) сокращением доли профессиональных занятий, сопряженных с вредными и опасными условиями труда, и изменением трудовых локаций — перемещением значительной части работ из производственных цехов в безопасные офисы, (2) усилением государственного контроля и повышением ответственности работодателей за создание безопасных условий труда.

Между тем в структуре трудовых предпочтений российских работников безопасные условия труда и забота о собственном здоровье занимают далеко не самое важное место. «Хорошие условия труда» как условие выбора работы рассматривает только каждый пятый респондент, а среди характеристик желаемого рабочего места «забота о здоровье и безопасности сотрудников, условиях их труда» находится на «почетном» седьмом месте. Ответственность за свое здоровье и безопасность на работе возлагается на разных акторов (в основном на адми-

1 ILO (2012) Decent work indicators: concepts and definitions. ILO manual / First edition. Geneva.

2 Источник: Росстат: Индикаторы достойного труда — 2019

нистрацию), только 42% респондентов признают, что этим следует озаботиться и самим работникам. Каждый третий респондент беспечно считает допустимым нарушение правил техники безопасности.

Похоже, на сегодняшний день старая и очень острая проблема России, связанная с широким распространением занятости в опасных и неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, в общем и целом благополучно решается. Новой (и сложной) задачей государственной и корпоративной политики в сфере охраны труда становится профилактика воздействия негативных факторов, вызванных изменением социально-организационных контекстов труда. Эксперты в области безопасности труда давно бьют тревогу по поводу возрастания рисков для физического и психического здоровья работников вследствие внедрения технологических и организационных процессов, ведущих к интенсификации труда, усилению контроля и расширению требований к личной эффективности, размыванию границ между работой и личной жизнью. Эти изменения способствуют формированию достаточно агрессивной рабочей среды, в которой повышенное напряжение и стресс становятся привычным атрибутом самых разных видов трудовой деятельности. В России постоянное напряжение и стресс на работе испытывает каждый пятый работник. В зоне повышенного риска — руководители, специалисты высшего уровня квалификации и квалифицированные рабочие, занятые обслуживанием установок и машин³.

Распространение труда, сопряженного с высокой психологической нагрузкой, сопровождается ростом продолжительности рабочего времени: доля занятых свыше 44 часов в неделю за последние восемь лет возросла на 16 п.п. от 30% до 46%. Для каждого четвертого рабочая неделя растягивается до 60 и

более часов (доля работников с такой сверхнормативной занятостью увеличилась вдвое).

Предупреждение и регулирование психосоциальных рисков на работе признается одной из ключевых проблем современной сферы труда, актуальной для большинства стран, профессий и работников⁴. В этом плане российская ситуация специфична: психологические перегрузки и стресс воспринимаются россиянами в качестве нормы трудовой жизни, неотъемлемого условия успешной трудовой карьеры⁵. Люди привыкают, адаптируются, «сидят на таблетках», изо всех сил пытаются соответствовать «требованиям, предъявляемым современным миром труда».

Работники, профсоюзы и администрация: война или мир?

Среди негативных моментов в оценке сферы труда наиболее значимыми выглядят факторы, свидетельствующие о слабости системы (институтов) защиты трудовых прав и представительства интересов работников. Определенный позитив можно найти в том, что с середины 2000-х годов, примерно в 2,5 раза сократилась доля совсем пессимистически настроенных работников, считающих, что их права на рабочем месте никто реально не защищает. Однако общая ситуация в области трудовых отношений совсем не радует. Данные опросов населения на протяжении многих лет свидетельствуют о смещении баланса сил в системе отношений «работники — работодатели» в пользу последних. Социальные настроения и установки населения в этой сфере проявляются в поведении в ситуации трудовых конфликтов, отношении к забастовкам и к профсоюзам.

3 Источник: Росстат: [Комплексное наблюдение условий жизни населения — 2018](#)

4 ILO (2016) Workplace Stress: A Collective Challenge. Geneva: International Labour Office.

5 Козина И. М., Серезкина Е. В. Производственные факторы стресса в работе российских и французских IT-специалистов // Социологические исследования. 2019. № 5. С. 26-35

Начальник обидел, начальник и защитит

О масштабах противоречий в трудовой сфере и способах их разрешения можно судить только по данным социологических исследований, поскольку статистика фиксирует лишь трудовые споры, рассматриваемые в судебном порядке и зарегистрированные забастовки. Согласно результатам опроса 2019 г., за последние пять лет с нарушением своих трудовых прав сталкивался каждый пятый российский работник. Само по себе это мало что объясняет, значение имеют те стратегии, к которым прибегают люди, оказавшись в таких ситуациях. Здесь просматриваются два важных момента, характеризующие общий настрой работников. Во-первых, это выраженное нежелание вступать в конфронтацию с администрацией. Многие даже не пытались отстоять свои интересы, заведомо определив себя проигравшей стороной: 22% ничего не предпринимали, смирившись с ситуацией; 9% реагировали рестрикционистским поведением («стал меньше работать»), а 27% — просто уволились. Во-вторых, в качестве наиболее приемлемого способа восстановления нарушенного права выступает обращение к руководству (как правило, это «ближнее начальство» — непосредственные руководители, которые могут выступить посредником в переговорах с администрацией). К такому способу прибегал каждый четвертый респондент, имеющий опыт участия в трудовых конфликтах. Другие способы практикуются гораздо реже: 11% обращались в суд, 7% — в профсоюзную организацию; 5% использовали личные связи; 3% «отстаивали свои права силой или угрозой силы» (чтобы это ни значило), еще 2% пытались оказать давление на администрацию через участие в коллективных акциях протеста. Судя по данным прошлых лет (2009-2014 гг.), разрешить конфликтную ситуацию удастся примерно в половине случаев. Эффективно разрешает конфликт судебное разбирательство: по статистике 95% судебных решений по делам, связанным с нарушениями в трудо-



вой сфере, выносятся в пользу работников⁶. Другое дело, какими издержками для работника обернется такая «победа».

Судя по способам реагирования работников на возникновение противоречий в трудовой сфере, довольно сложно определить, какие настроения и ориентации преобладают. С одной стороны, обращение к руководству и переговоры рассматриваются многими не только как возможная и необходимая мера, но и как наилучший способ разрешения конфликтов. И в этом можно усмотреть ориентацию на патернализм, унаследованный от советского периода, или ориентацию на сотрудничество (в рамках популярной идеи гармонизации интересов всех и вся в пространстве организации по типу «все в одной лодке»). С другой стороны, можно наблюдать проявления открытой или скрытой (латентной) конфронтации, которая, видимо, преобладает. Так, две трети респондентов утвердительно ответили на вопрос «Есть ли в нашем обществе противоречия, неприязнь между руководящими работниками и простыми рабочими, служащими/предпринимателями и наемными работниками?». В актуальном российском контексте такой тип отношений было бы правильнее квалифицировать как латентно-конфронтационные.

Возможны ли забастовки?

Отношение к такой легитимной форме организованного коллективного протеста, как забастовка, в России неоднозначное. Целые поколения россиян выросли на восприятии

⁶ Источник: данные Судебного департамента при Верховном суде РФ (Рассмотрение трудовых споров в судах первой инстанции).

забастовки как разрушительного по своей природе феномена, стоящего в одном смысловом ряду с классовой борьбой, революцией, «бульжником в руке пролетариата» и пр.⁷ А в опыте следующих поколений нет ничего, что могло бы сформировать хоть какое-то осознанное отношение к забастовке, потому что, в отличие от соседней Европы, бастующей много и от души, в России о рабочем движении почти забыли.

Тем не менее результаты опросов посткризисного 2009 г. показывают, что две трети населения признают допустимость забастовок как способа решать проблемы работников и за 30 прошедших лет никаких заметных изменений в раскладе мнений на этот счет не наблюдается. В отличие от протестов политического характера, которые «раскалывают» общество на сторонников и противников, в случае коллективных выступлений в защиту социально-экономических прав люди в большинстве своем принимают сторону «слабых». Не считали нужным поддерживать бастующих только 20% респондентов. В то же время среди «действенных способов» поддержки бастующим наибольшее число голосов набирали не требующие больших издержек: каждый четвертый высказался в пользу митингов и сбора подписей, а «сбор денег, продуктов, вещей для бастующих и их семей» и забастовок солидарности (они запрещены законом) назвали по 12% респондентов. Оценить количество высказавших готовность принять участие в забастовке по имеющимся данным не получается, но их, видимо, немного.

Каким образом такой в целом положительный настрой на поддержку забастовок и бастующих может проявиться на поведенческом уровне, судить сложно. Информация о протестах экономического характера настолько фрагментарна и противоречива, что не то что качественные моменты (проблемное поле конфликтов, участники и т.д.), но даже примерные масштабы прикинуть проблематично. Росстат меланхолично фикси-

рует единичные случаи забастовок. Независимые мониторинги – сотни трудовых протестов в разных формах и с неясным исходом, которые постоянно вспыхивают и гаснут в разных регионах⁸. «Новые» профсоюзы тоже время от времени будоражат общественное мнение яркими протестными акциями, и вся страна за этим с интересом наблюдает. Все эти фрагменты пазла пока не складываются в общую картину. Между тем забастовка в ее классической форме, когда останавливается производство и собственник несет реальные убытки, наверное, остается наиболее действенным способом противостоять односторонней реструктуризации организованного коллективного протеста и принудительного формирования более выгодных условий трудовых контрактов (вспомним про проблему с зарплатами, которые многих не устраивают, но никем не оспариваются). Кроме того, открытый, четко сформулированный и организационно оформленный конфликт несет меньшие риски для производства и социальной стабильности, чем выплескивающаяся (часто с предприятий на улицы) аморфная социальная агрессия.

Профсоюзы, вернитесь!

Несбалансированность российской системы трудовых отношений обычно связывают со слабостью профсоюзов как основного института, призванного представлять интересы работников. Российские профсоюзы, охватывающие сегодня 31% занятых в экономике⁹, имеют свою специфику и подвергаются постоянной критике за неистребимые советские корни, включенность в корпоративные структуры и, следовательно, отсутствие доверия и реальной поддержки со стороны своих членов. Данные общероссийских опросов демонстрируют снижение доверия населения к профсоюзам в течение всего пореформенного периода: если в 1989 г. невысокого мнения о роли профсоюзных организаций в стране придерживались 52%

7 Козина И. М. Забастовки в современной России // Социологические исследования. 2009. № 9. С. 13-24.

8 <http://www.trudprotest.org/>

9 <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>

Профессии: инженеру хорошо, а доктору лучше

респондентов, то к 2019 г. их доля выросла до 82% (по сумме ответов «играют незначительную роль» и «не играют никакой роли»).

Мы настолько привыкли ругать профсоюзы, что почти не замечаем, как на фоне дефицита эффективных механизмов взаимодействия с администрацией формируется запрос на представительство интересов и прав работников (и их адекватную институционализацию). В 2019 г. на вопрос о том, нужны ли сегодня в нашей стране профсоюзы, утвердительно ответили 70% опрошенных граждан. Наибольшую популярность идея профсоюзов имеет в молодежной среде — 84% 18-24-летних респондентов дружно высказались в ее поддержку. Мнения по поводу возможностей эффективной работы профсоюзов в современных условиях расходятся, все-таки большая часть респондентов настроены скорее оптимистично, чем пессимистично — 52% против 37%. Очевидно, что развитие рыночных отношений, небольшие, но уже заметные подвижки в развитии гражданского общества и, наконец, смена поколений оказывают влияние на социальное настроение и ориентации людей.

Вопрос о том, имеет ли российское профсоюзное движение шанс выйти из кризиса, в котором оно пребывает все последние годы, остается открытым. Сегодня мы наблюдаем процесс самоорганизации работников даже в самых неожиданных сферах — среди специалистов IT-сферы, курьеров, операторы колл-центров и пр. Пока они объединяют узкий слой радикально настроенных работников, но в долгосрочной перспективе не исключено возникновение на их основе обновленных, «боевых» профсоюзов, готовых к представлению интересов новых типов работников, к действиям на новых рабочих местах и к функционированию в новых формах организации.

Престиж профессии связан с групповыми представлениями о социальном статусе и может выступать одним из факторов, объясняющих (и даже и предсказывающих) поведение людей в ситуации профессионального и образовательного выбора. Шкала престижа фиксирует положение профессии на определенной ступени социальной иерархии, и любые подвижки маркируют изменения статусного порядка и стоящих за этим социальных процессов. Во всем мире рейтинг профессий достаточно устойчив и характеризуется тем, что профессии интеллектуального труда располагаются выше профессий физического труда. Эти свойства присущи и российской шкале, но она имеет свои особенности: профессии квалифицированного физического труда находятся несколько выше, а рутинные офисные занятия — несколько ниже по сравнению с международной шкалой¹⁰.

В рейтингах престижа профессий, сформировавшихся в советский период на основе специальных исследований, лидирующие позиции занимали традиционные профессии российской интеллигенции: врачи, инженеры и научные работники, среди которых лидировали физики и математики. Отметим, что профессия врача обладает особым сакральным статусом в силу специфики своего труда (как писал Э.Хьюз, «там, где кончается работа любого врача, начинается работа могильщика»¹¹) и в любое время и в любом обществе занимает высшие позиции на шкале престижа. Профессии ученых и инженеров в советской экономике, ориентированной на крупную индустрию и идеи научной организации труда, были чрезвычайно важны. Особым статусом наделялась профессия инженера — инженерно-технические работники рассматривались в качестве ключевой составляющей социальной группы советской трудовой интеллигенции: труд инженера тесно связан с реальным промышленным производством, а, следовательно, не только

10 Бессуднов А. Р. (2009) Социально-профессиональный статус в современной России // Мир России: Социология, этнология. Т. 18. № 2. С. 89-115.

11 Хьюз Э. (2009) Социальная роль и разделение труда // Социологические исследования № 8. С. 46-52 (пер. В. Г. Николаев).

технологически, но и идеологически близок к рабочему классу¹².

В середине 2000-х годов иерархия профессий отражала уже другую систему ценностей: привлекательность профессий в значительной степени определялась ориентацией на ее рыночные атрибуты — доходность, возможности карьерного роста и пр. Неизменной на шкале престижа осталась позиция профессии врача, а места в рейтинге, занимаемые ранее профессиями ученого и инженера, перешли к профессиям юриста и экономиста.

Прошло еще десять лет, и к вершине общественной пирамиды вззошли другие профессии. При этом профессия врача ушла «в отрыв», набирая в два раза больше голосов. Вторую позицию на шкале занимает новая актуальная профессия — программист, третье место у группы профессий с примерно равным статусом: инженер, рабочий, юрист и педагог. Как «привет из прошлого» в группе лидеров появляются квалифицированные рабочие и возвращается «морально устаревшая» профессия инженера, вошедшая в группу профессий STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics), признанных ключевыми для развития модернизационных процессов. Инженеры и рабочие опять в почете и востребованы как в новых «постиндустриальных» секторах экономики, так и в «старых», традиционных отраслях промышленности. Одновременно происходит девальвация профессии экономистов, на замену которым приходит профессия педагога, с советских времен занимавшая позицию в середине шкалы. Перегруппировка профессий на шкале престижа отражает изменения статусов отраслей экономики: промышленности — вследствие технологических инноваций, образования — вследствие активного внедрения рыночных элементов в работу отрасли.

Шкала престижа (привлекательности) профессий во многом совпадает со шкалой доходности профессий и совсем не совпадает со шкалой доверия профессиям (вопрос с заданным перечнем профессий)¹³. Наибольшее доверие граждан вызывают рабочие и военнослужащие, за ними следует группа профессий интеллигенции с примерно равным рейтингом (учитель, инженер и, наконец, вернувшиеся хоть в какой-то рейтинг ученые и преподаватели вузов). Середину шкалы занимают врачи и священнослужители, затем идут традиционно нелюбимые населением представители всех ветвей власти, включая «четвертую» власть — журналистов, и завершают рейтинг совсем «подозрительные персонажи» — бизнесмены и политики.

Наконец, последняя шкала, назовем ее шкалой востребованности, отражает структуру спроса на рынке труда (в отличие от шкалы престижа, которая отражает структуру спроса на рынке образовательных услуг). Респондентам предлагалось выбрать из предложенного перечня наиболее привлекательные для жителей их населенного пункта группы занятий. Наиболее привлекательными (доступными в плане трудоустройства, поскольку респонденты проецировали это на реальную ситуацию на рынке труда в своем городе, селе и пр.) стали рабочие места промышленных рабочих и работников торговли — продавец, консультант, кассир и пр. Следующую группу составили работники сервиса, строительства и бюджетники (образование и здравоохранение). Результаты наглядно иллюстрируют «пирамиду престижа»¹⁴: ее вершину составляют наиболее привлекательные, но малодоступные профессии, а основание — наименее привлекательные, но с самым большим спросом.

12 Виноградова Е., Козина И.М. (2016) Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. № 1. С. 215-230.

13 Разница в методических решениях не позволяет делать корректные сравнения.

14 Шубкин В.Н. (2010) Социология и общество: Научное познание и этика науки. Монография. М.: ЦСПиМ.

Работа «на себя»: кто хочет «на свободу»?

В силу разного рода обстоятельств уровень предпринимательской активности населения остается крайне низким, и российская сфера занятости предстает пространством преимущественно наемного труда: доля работающих «не по найму» (от ремесленников, представителей «гаражной экономики» до профессионалов-фрилансеров) составляет только 6,4%, т.е. катастрофически низка. При этом образ и стиль жизни «свободного агента» трудового рынка в представлениях людей выглядит вполне привлекательно: примерно каждый третий считает, что самостоятельно занятые при равных трудозатратах работают эффективнее и зарабатывают больше, чем занятые по найму. Каждому пятому не чужда мысль попробовать себя в этой роли. В большей степени такой настрой свойственен самым молодым: почти половина 18-24-летних респондентов выразили желание стать самозанятым/фрилансером.

Ключевое преимущество самостоятельной занятости заключается в отсутствии внешнего принуждения в трудовой сфере. Работа «на себя» представляется способом повышения контроля над жизненной ситуацией и своими доходами, расширения возможностей самостоятельно определять содержание своего труда. Но и риски отказа от трудовых гарантий в обмен на автономию, гибкость и независимость тоже высоки. Поэтому перспективы самостоятельной занятости для большинства респондентов выглядят неопределенными: в течение ближайшего года только 15% намерены пуститься в «свободное плавание». Наиболее конкретные планы у представителей самой старшей (пенсионной) группы, но доля желающих стать самозанятым у них самая низкая — 10%. Возможно, что многие респонденты рассматривают фриланс только в качестве удобной дополнительной работы

(подработки), которую, судя по ответам на соответствующие вопросы, хотели бы иметь 70% опрошенных, но имеют только 3%.

Легко ли быть немолодым?

Обзор результатов межстранового обследования защищенности населения эксперты МОТ начинают с цитаты из русского фольклора: «Старость не радость» («Old age is rarely happy, goes Russian saying») ¹⁵. Данные практически по всем странам дают характерную картину: люди оценивают социальные перспективы старения и выхода на пенсию со значительной долей пессимизма, и Россия здесь не исключение. Ухудшение финансового положения при выходе на пенсию и прекращении работы считают наиболее вероятным сценарием большинство россиян: 77% опрошенных полагают, что их доходы не будут адекватны затратам, необходимым для удовлетворения базовых потребностей, и более трети респондентов рассчитывают продолжить работу, чтобы компенсировать прогнозируемую нехватку дохода.

«Работающие пенсионеры» — один из самых заметных феноменов российской сферы занятости. С начала 2000-х годов удельный вес занятых в общей численности пенсионеров по старости увеличился в 1,5 раза, достигнув 40% к 2016 г. ¹⁶

Наиболее очевидное объяснение того, что люди продолжали и собираются продолжать работать после назначения пенсии, лежит в экономической плоскости. Для нынешнего поколения российских пенсионеров, которым целая жизнь работы не дала обеспеченной старости, доход от занятости позволяет поддерживать сносное существование, оказывать финансовую поддержку детям и внукам (родительский долг в России дается пожизненно и не заканчивается никогда). Безусловно, финансовые потребности в зна-

15 Источник: [People's Security Survey \(PSS\)](#)

16 В следующем году введение «штрафа за работу» — отмена индексации пенсий работающим пенсионерам, привело к двукратному сокращению доли работающих пенсионеров. Рассчитано по: [Росстат: Старшее поколение](#)

чительной степени объясняют феномен работающих пенсионеров, но это не вся история. Воспринимать работу на пенсии исключительно в качестве обременительной обязанности для обездоленных пожилых людей было бы неправильно. Для людей, особенно тех, чья социализация пришлась на советский период, работа является важной частью жизни и идентичности, позволяет дистанцироваться от непривлекательного пенсионного статуса и в условиях, когда иные возможности социальной активности пожилых крайне ограничены, работа остается не только привычным, но, по сути, единственным способом включения в общественную жизнь.

Занятость с переходом в пенсионную когорту качественно меняется и часто сопровождается нисходящей мобильностью с сопутствующими потерями в оплате труда и профессиональном статусе. Отчасти это объясняется добровольным выбором более удобной и менее трудоемкой работы в условиях, когда «тылы прикрыты», а здоровье начинает подводить, отчасти — следствием возрастной дискриминации (эйджизма), которая (иногда в прямой, но чаще в скрытой форме) широко распространена на российском рынке труда. (С проблемой возрастной дискриминации сталкиваются не только пенсионеры, первый удар принимает на себя поколение «зенита жизни» — 40–50 летние)¹⁷. Сохранить прежнее рабочее место чаще удается тем, кто работает в государственном секторе (образование, здравоохранение, ЖКХ и ВПК), где и концентрируется занятость людей пенсионного возраста¹⁸. В других секторах с той или иной степенью интенсивности пенсионеры вытесняются на «плохие» рабочие места.

Вызовы, связанные с демографической динамикой, повышением пенсионного возраста и, соответственно, ростом предложения на рынке труда, а также с грядущими технологическими изменениями, которые сократят

потребность в рабочей силе и, скорее всего, еще больше модифицируют требования к квалификации и качествам работников, вносят в исследовательскую повестку целый ряд вопросов. Будет ли реакция на эти изменения со стороны работодателей более или менее универсальной или какие-то отрасли будут сильнее вытеснять пожилых, а какие-то, наоборот, в условиях меняющейся конъюнктуры — охотно их привлекать? Следует ли государству принимать дополнительные меры, направленные на более эффективное использование человеческого капитала старших когорт работников и каковы должны быть эти меры?

Роботы против людей — когда начинать бояться?

Факторы перемен, связанные с новейшими технологическими достижениями — автоматизацией, роботизацией, цифровизацией, созданием искусственного интеллекта и т.д., вызывают огромный интерес, являясь предметом оживленных публичных дискуссий и обсуждений в профессиональном сообществе. Этим озаботилась даже такая консервативная организация, как МОТ, включив в актуальную повестку масштабную инициативу под названием «Будущее сферы труда».

Технологические перемены, в равной мере вдохновляющие и пугающие, в перспективе труда и занятости несут в себе новые риски двух типов.

Первый тип рисков связывается с развитием коммуникационных технологий, вследствие чего такие понятия, как «место работы», «рабочее время», «трудоустройство» и пр., возможно, перестанут существовать. Работать можно будет где угодно и как угодно, а удаленные рабочие места станут повсеместным явлением. Такое изменение трудовых отношений потребует новых способов их

17 Козина И., Зангиева И. (2018) Государственное и рыночное регулирование трудовой активности пенсионеров // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. № 1. С. 7–22.

18 Сониная Ю., Колосничина М. (2015) Пенсионеры на российском рынке труда: тенденции экономической активности людей пенсионного возраста. Демографическое обозрение, (2): 37–53.

оформления, что не всегда может обеспечить работнику достаточную степень защиты.

Второй тип рисков связывается с влиянием новых технологий на предложение труда и грядущей «технологической безработицы» вследствие вытеснения людей машинами.

Если удаленная работа на фоне пандемии становится реальностью на наших глазах, то по поводу «технологической безработицы» мнения экспертов расходятся. Одни прогнозируют, что вследствие технологического прогресса уже к 2030 г. каждый второй россиянин потеряет работу¹⁹, другие склоняются к выводу, что технологический прогресс — это фактор, скорее благоприятствующий, чем препятствующий росту занятости²⁰. С некоторыми рабочими местами придется «попрощаться», но появятся другие, и занятость будет не сокращаться, а расти. Футурологи уже разработали различные варианты перечней новых занятий и профессий, которые будут востребованы в роботизированном мире, среди них есть даже такие, как «посмертный управляющий аккаунтами в социальных сетях» — специалист, поддерживающий сетевую активность умершего человека, и наоборот, для еще живущих — «специалист по избавлению от интернет- и гаджет-зависимости»²¹.

Реакцию населения на перспективу конкуренции за рабочие места с роботами можно обозначить как нейтральную. Большинство людей не разделяют алармистские настроения футурологов — 85% респондентов не высказали беспокойства по поводу того, что их рабочее место в обозримом будущем может исчезнуть благодаря роботизации, а 73% респондентов вообще об этом не задумывались.

Человек и его труд — бесконечная (если забыть на минуту о роботах и «перспективе мира без труда») и многообразная тема, которую обсуждают и на конференциях, и на каждой российской кухне. Здесь удалось осветить лишь несколько фрагментов проблемного поля, связанного с работой и занятостью. Подводя итог, я постараюсь кратко обобщить наиболее важные тенденции.

В целом, если не брать в расчет шоковые эффекты коронакризиса, которые, конечно, уже подпортили общую картину, результаты опросов общественного мнения свидетельствуют об укреплении позиций работника в сфере труда, несмотря на постоянные изменения экономической конъюнктуры. Можно наблюдать ряд позитивных сдвигов, произошедших за последние годы в социальном самочувствии работающего населения и в оценке процессов в сфере трудовой деятельности людей. Существенно выросла доля респондентов с устойчивым доходом от занятости, положительная динамика наблюдается в оценках условий труда, бизнес начал разворачивать социальные программы для работников. Эти сдвиги связаны преимущественно (если не исключительно) и с развитием отдельных рыночных институтов, которое сопровождалось стабилизацией доходов и ростом предложения на рынке труда, усилением государственного контроля за соблюдением трудовых гарантий. Социальные же аспекты изменений (такие как развитие социальных институтов, укрепление социально-трудовых прав) практически не получают позитивных оценок. Об этом свидетельствуют пессимистические ожидания, связанные с выходом на пенсию, и невысокие оценки возможностей защиты трудовых прав.

19 <https://regnum.ru/news/society/2717677.html>

<https://iz.ru/919768/2019-09-10/bolshe-20-mln-rossiian-mogut-poteriat-rabotu-iz-za-avtomatizacii>

20 Капелюшников Р. (2017) Технологический прогресс — пожиратель рабочих мест?

21 <https://edunews.ru/professii/rating/professii-budushchego.htm>

РАБОТА НА УДАЛЕНКЕ: КОНЕЦ ЭКСКЛЮЗИВНОСТИ

АБРАМОВ РОМАН НИКОЛАЕВИЧ

доктор социологических наук,
профессор НИУ ВШЭ, ведущий
научный сотрудник Института
социологии (ФНИСЦ РАН)



КЛИМОВ ИВАН АЛЕКСАНДРОВИЧ

кандидат социологических наук,
доцент факультета социальных наук
НИУ ВШЭ, старший научный сотрудник
Института социологии (ФНИСЦ РАН)



Технооптимизм цифровой и интернет-революции выдвинул на передний план многочисленные теории распада пространства труда индустриальной эпохи, заключающегося в единстве места, времени и ритма работы для коллективов рабочих и офисных клерков. Казалось, именно эта рутинная отчуждает современного человека в процессе труда, и когда она будет разорвана, это и высвободит творческую энергию всех — от наемного работника до предпринимателя. На этом фоне эксперты и теоретики уже давно делают смелые прогнозы относительно будущего организаций, говорят о «виртуальной корпорации», «смерти офиса», о распределенных командах, да и в принципе — о буквальном размывании границ между работой и домом. Например, в офисах открываются детские сады, бары и лаунж-зоны, а в пространстве дома появляется зона рабочего кабинета, хозяин которого может без каких бы то ни было внешних барьеров настроить комфортный «микроклимат», соединяясь с корпорацией с помощью корпоративных сервисов и IT-платформ. Такого рода «дистанционка» была мечтой многих и казалась атрибутом обновленного статуса профессионала — современного, раскрепощенного, достойно зарабатывающего, настроившего комфортное сочетание

работы и повседневной жизни. На довольно долгое время героями дня стали фрилансеры-программисты, работающие в удобном формате «из любой точки мира».

Пандемия изменила все. Впервые в истории практически мгновенно сотни миллионов людей по всему миру радикально изменили привычные практики труда — от перехода на удаленную работу до вынужденной простоя на несколько месяцев с ограничением передвижений по городу и стране. Менеджмент корпораций, школ, университетов, заводов и государственных учреждений также в пожарном режиме менял форматы управления коллективами, технологическим и бизнес-процессами. И глобальный эксперимент «все на удаленку!» показал, что переход к формату с гибкой занятостью и нахождением вне офиса — это не столько благо для немногочисленных креативных профессиональных элит, сколько источник стресса для миллионов работников, зажатых между семейным бытом и работой, которая свелась к мерцанию экрана ноутбука и бесконечным zoom-переговорам.

В этом материале представлены отзывы работодателей, характеризующие их реакцию на турбулентность пандемии и на ограничения деловой активности, а также их пред-

ставления о существовании неожиданных трансформаций, через которые должен был пройти их бизнес для выживания.

Источником данных стало исследование, проведенное компанией Ward Howell в апреле 2020 г. В нем приняли участие руководители (C-level) российских 114 компаний, относящихся к крупному (32%) и среднему (68%) бизнесу. Среди них 47 региональных компаний и еще восемь — российские представительства международных корпораций. Наши собеседники представляли самые разные отрасли: ритейл (16), IT и телеком (12), промышленное производство (8), сфера услуг и развлечений (8), фармацевтика (6), финансовый сектор (6), нефтегазовые компании (5) и др. Дополнительно мы смотрели на данные опросов ВЦИОМ, проведенные в марте — июне 2020 года.

○ Специфика перехода на «удаленку»

Сложно устроенный кризис форсировал деятельность одних компаний (IT, телеком, e-commerce) и, напротив, практически остановил сферу услуг и некоторые виды ритейла. Поэтому параметр «ситуация в отрасли» стала базовым основанием для систематизации материалов. Многие производственные предприятия и ритейл-компании не прекращали свою деятельность на период неожиданных «каникул» — согласно указам президента и постановлениям правительства о товарах первой необходимости и разъяснениям Минтруда (в период 25-27 марта). Ситуация в каждой из отраслей оказалась по-своему уникальной в первую очередь из-за разной природы начавшихся трудностей. Для одних компаний они были спровоцированы падением цен на нефть, для других — пиковыми нагрузками из-за возросшего спроса на их товары и услуги, для третьих —

в силу фактической остановки операционной деятельности из-за карантина и «самоизоляции». Несмотря на различия, обнаружилось несколько общих «вызовов».

○ Бизнес-процессы в ситуации форс-мажора

Частные компании должны были обеспечить бесперебойное функционирование своих базовых бизнес-процессов. В одних случаях (промышленные компании, нефтегазовая сфера, инжиниринг) — из-за жесткой необходимости поддерживать непрерывное производство 24/7, в других — из-за пиковых нагрузок в силу возросшего спроса на их услуги: продуктовый ритейл¹ и электроника, фармацевтика и медицина, сельскохозяйственное производство, а также участники финансового рынка, столкнувшиеся, в частности, с волной запросов на реструктуризацию или выдачу кредитов.

«Офис 100% на «удаленке» с 24.03, стройплощадки работают, но нет смены персонала — кого застало на вахте, те пока продолжают без перевахтовки».

ИНЖИНИРИНГОВАЯ КОМПАНИЯ

«Для нас приоритет всегда один — обеспечить непрерывность бизнеса. Сейчас это значит обеспечение здоровья. Система удаленной работы приняла на себя, может быть, половину. Но большая часть — работает как обычно».

КРУПНАЯ ТРАНСПОРТНАЯ КОМПАНИЯ

«Три недели идет ажиотажный спрос. Поэтому текущий главный риск — не будет хватать людей на производстве»

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО

¹ Как отмечали некоторые собеседники, в компаниях продуктового ритейла рост дневного оборота доходил до 400%.

Кадры решают всё!

В компаниях резко выросло число HR-задач и усложнились процессы взаимодействия с сотрудниками. Требовалось выработать и реализовать большой спектр «кризисных треков» для различных категорий работников. Задачи были разнообразными. Это одновременно и удержание персонала, и сокращение людей (как в настоящем моменте, так и в будущем), организация самоизоляции для групп риска, обеспечение карантина, изменение зарплатных схем и многое другое. Практически во всех компаниях (и особенно из ритейла) говорили, что разъяснения Роструда и Роспотребнадзора запоздывают, и это отнюдь не помогает проводить кадровые операции в кризис.

«Нам нельзя останавливаться — мы же кормим людей. Эпидемия и кризис, ажиотажный спрос на продукты и перевод на “удаленку” — сейчас столько задач возникло! HR-ры вообще оказались одним из ключевых инструментов в кризис. Они должны знать и понимать бизнес, видеть социальную ситуацию внутри компании, удерживать контакт с сотрудниками. И постоянно надо понимать, что тревожит людей, страхи и перегруз у всех».

КРУПНАЯ КОМПАНИЯ — ПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ

«Мы многое сделали для разных категорий наших сотрудников. В возрасте, с детьми отправили на самоизоляцию, офис на “удаленку” на 90%. Но главная задача — обеспечить безопасность тех, кто на производстве. Они уже боятся выходить на работу. Нет дезинфекции, масок — отечественное производство работает исключительно на госзаказ, а Китай готов поставлять, но по какой-то дикой цене».

СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ ПРОИЗВОДСТВО

IT-компании оказались главными бенефициарами кризиса: они получили рост клиентов, готовых к внедрению платформ, технологий и цифровой пересборке бизнес-процессов. Но основным их преимуществом стала глубоко проработанная и за многие годы много-

кратно апробированная практика удаленной работы и распределенного офиса. Не во всех компаниях сектора все прошло гладко, однако им не нужно было в экстренном порядке решать технические вопросы, и поэтому они смогли сосредоточиться на более «тонких» вопросах и найти приемы, поддерживающие эффективность работы сотрудников.

«Мы быстро сообразили, что нам обязательно нужен Team-feedback. Это не просто миграция проектов на “удаленку”, но и рост нагрузки, и на это накладывается множество других проблем, переплетаются семья, личные и рабочие <проблемы>. Поэтому задействуем разные способы — от разговоров с тимлидами, шуточных опросов и до неформальных онлайн-посиделок раз в неделю по вечерам, подключаем психологическую поддержку».

КРУПНАЯ IT-КОМПАНИЯ

Домашнее рабочее место

Компании столкнулись с тем, что у части сотрудников отсутствовали технические возможности для результативного труда. Пришлось развозить рабочие компьютеры, закупать ноутбуки и смартфоны, обеспечивать устойчивый доступ в интернет, помогать организовывать рабочее место «на дому». Особенно сложной эта задача оказалась для ритейла и для крупных промышленных компаний. Необходимость обеспечить несколько тысяч сотрудников рабочими местами заставляла крупные компании «гоняться» за ноутбуками нужной комплектации, а 44-ФЗ вынуждал дробить закупки на мелкие партии.

«Закупить несколько тысяч ноутбуков, компьютеров, настроить, развезти, подключить и добиться, чтобы система стабильно работала... У нас не было шанса не справиться, только выживать. “Что еще человеку нужно, чтобы достойно встретить старость?!”».

ПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ



И все же для российского бизнеса, продолжавшего работать во время пандемии, решение проблем сотрудников на «удаленке» не было приоритетной и самой сложной задачей. В подавляющем большинстве интервью наши собеседники говорили, что более важными им кажутся проблемы работающих на производстве.

«Офис на 80% мы за неделю перевели. Но производство не можем остановить. Понятно, что стараемся всеми медицинскими мерами обезопасить, но есть план на случай более жесткий, если введут ЧС, карантин или комендантский час. Договариваемся с гостиницами, организуем ночлег, еду для сотрудников».

ПРОМЫШЛЕННАЯ КОМПАНИЯ

«Все топы очень довольны IT, и это был даже сюрприз, насколько все сработало. Но сейчас надо решать про производство, готовимся к более жестким сценариям. Решаем со спальными местами на работе, если люди не смогут уходить, и рабочей столовой».

НЕФТЕГАЗОВЫЙ СЕКТОР

Мы не будем подробно описывать, как разрабатывались схемы и решения, принятые для безопасности работников, оставшихся на производстве. Важно отметить, что пандемия создала новые и очень отчетливые различия между сотрудниками на «удаленке» и работниками на производстве. Самыми важными

стали три параметра. Первый — трудности самоизоляции против постоянного нахождения в «зоне риска». Второй — сотрудниками на «удаленке» угроза сокращения воспринималась острее, чем работниками на производстве (перевод на домашнюю работу многими стал восприниматься как форма подготовки к увольнению). И третий — компании стали сокращать зарплаты сотрудникам на «удаленке» (в пределах 15%–30% от исходной ставки), тогда как оставшимся на производстве зарплаты старались не уменьшать.

Стресс

Работодатели констатировали, что стресс от пандемии и ограничительных мер сильно повлиял на работоспособность сотрудников. Причем все акцентировали внимание на трех его составляющих: опасения за здоровье (свое и близких), боязнь сокращения зарплат и возможных увольнений, а также стресс из-за неожиданно сложных условий работы дома, ведь другие члены семьи также оказались в режиме самоизоляции.

Эпидемия и карантинные меры, колебания курса рубля и цены на нефть в течение весны 2020 г. породили массу тревожных экспертных комментариев. Да и многие жители страны на себе ощутили влияние кризиса. В ходе общероссийских опросов ВЦИОМ в начале апреля и в середине июня людей спрашивали о вероятности возникновения различных ситуаций в их жизни. Чуть более 40% опрошенных (43% в апреле и 41% в июне) опасались потери работы или невозможности трудоустройства на новое место занятости. При этом работники коммерческого сектора в апреле заметно чаще выказывали страх, связанный с проблемой трудоустройства (47%), тогда как работники бюджетной сферы не ощущали остроты этой проблемы (28%). К середине июня у работников коммерческого сектора тревожность несколько снизилась — до 40%, а настроения бюджетников практически не изменились — 26%.

Наше же исследование показало, что вынужденная работа в удаленном режиме обер-



нулась повышенными рабочими нагрузками (люди стали работать больше), снижением эффективности работы, некомфортными условиями для работы и отдыха, размыванием границ между рабочим и личным временем, психологической усталостью и выгоранием. Кроме того, довольно быстро рабочие нагрузки стали сказываться на физическом состоянии людей:

«У многих на “удаленке” есть общее. От всех теперь требуется больше усилий, так что про баланс жизни и работы лучше забыть — разрываемся. Каждый день правление — это на два часа обсуждений... Работоспособность падает из-за стресса, усталости. Спать нормально и отдохнуть не получается. Нагрузка на глаза, голос, спину».

КРУПНАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ КОМПАНИЯ

Эта проблема оказалась довольно острой, однако компании в целом были готовы к ее решению. Довольно быстро появились службы поддержки и помощи (в той или иной форме), об этом упоминали более половины наших собеседников. Сотрудникам рассылали рекомендации о том, как организовать режим жизни и работы и как держать себя в тонусе. Руководители вводили практику неформальных онлайн-тусовок, дружеских «попоек», легкой болтовни, празднований дней рождения и т.п. Среди множества лайфхаков наиболее интересны, на наш взгляд, недельные отпуска, чтобы сотрудники смогли обустроить рабочее место и организовать жизнь семьи, а также использование сетей корпоративного волонтерства для поддержки пожилых сотрудников, многодетных семей и всех тех, кому требовались помощь и психологическая поддержка. Важно зафиксировать, что в сложившихся обстоятельствах значительная часть сотрудников не была готова самостоятельно организовать полноценную и эффективную работу на «удаленке». Большинство руководителей компаний это понимали, поэтому организовывали более или менее комплексные меры поддержки и адаптации сотрудников к новым условиям труда.

Примечателен подход руководителей региональной компании — сети фитнес-клубов. Они сформулировали цель — удержать и поддержать тренеров в период пандемии. Тренерам предоставили возможности продвижения своих персональных услуг, а также получения дополнительного образования и повышения квалификации (в партнерстве с профильным образовательным учреждением).

«Мы не сокращаем ни одного человека, хотим сохранить команду для работы после карантина. Лучшим тренерам делаем продвижение в сетях, чтобы могли найти клиентов для занятий онлайн. Заработанные деньги они оставляют себе. Нам важно дать им дополнительный заработок. Кроме того, договорились с *** <учебное заведение> о том, чтобы наши тренеры прошли обучение онлайн, получили повышение квалификации, а в дальнейшем — и категорию».

РЕГИОНАЛЬНАЯ СЕТЬ ФИТНЕС-КЛУБОВ

Корпоративная культура — на острие вызовов времени

Массовый и авральный переход на удаленку проявил самые разные недостатки корпоративной культуры — сложившихся ценностей, взаимных ожиданий, норм, практик. Материалы исследования не позволяют полноценно описать все трудности, которые дали о себе знать. Однако чаще других собеседники называли два барьера: доминирование «вертикальных» отношений в коллективах — в ущерб горизонтальным, а также стремление ко все более сильному контролю за действиями сотрудников. Похоже, что все вместе это подрывало доверие между сотрудниками и руководителями, рождало ощущение неконтролируемого развития ситуации (как со стороны руководителей, так и со стороны подчиненных), приводило к деформации взаимных ожиданий.

«Плюсов для бизнеса в таком формате нет, наша задача — минимизировать минусы. Эффективность персонала упала. Да и менеджерам сложно понять, что считать результатом, несмотря на предложенные инструкции».

ФАРМ. КОМПАНИЯ

«Не все сотрудники были готовы самоорганизоваться, очень низка дисциплинированность — от этого тревожность, снижение настроения и эффективности. Мы увидели неготовность линейных менеджеров доверять своим сотрудниками, идет перекося сторону гиперконтроля».

МЕЖДУНАРОДНАЯ ФАРМ. КОМПАНИЯ

Наши собеседники описывали ситуации в своих компаниях и говорили о множестве признаков, свидетельствующих о «культурных конфликтах», о «недостаточной зрелости» сотрудников, их низкой самостоятельности, ответственности, инициативности. С другой стороны, в интервью обнаружилось много свидетельств, что и управленческие практики часто не проходят испытания удаленной работой, осложненной эпидемией и самоизоляцией.

«Многие наши бюрократические практики разбиваются. В такой кризис, как этот — не работают, все тормозят».

ФИНАНСОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

«Линейные менеджеры начали “закручивать гайки”, включать тотальный контроль и слежку, поэтому приходится включать обучение по обратной связи и управлению эффективностью подчиненных. Мы раньше этого так остро не осознавали».

ФАРМ. КОМПАНИЯ

«Непросто лидировать команду удаленно, особенно когда они большие. Надо иметь большую дисциплину и доверять сотрудникам. Энергетически очень затратно и, наверное, не

хватает этих компетенций — и у руководителей, и у сотрудников. Сейчас уже ясно, что полностью переходить на “удаленку” не будем. Нужен хороший микс, который сохранит динамику команды и синергию».

НЕПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ ШИРОКОГО ПРОФИЛЯ

Один из наших собеседников довольно емко сформулировал двойственность ситуации:

«В кризис воспроизводятся два главных порока российского бизнеса. Первый — стремление руководства жестко контролировать все и всех. Второй — стремление сотрудников избегать контроля и создавать имитацию вовлеченности. Это тупиковая история. Нужно менять культуру и нужны более тонкие инструменты».

КРУПНЫЙ ПРОДУКТОВЫЙ РИТЕЙЛ

Исследование показывает, что одних только цифровых сервисов и ИТ-инфраструктуры для организации эффективной удаленной работы недостаточно. Корпоративная культура, которая складывается в компании де-факто и зачастую «поперек» заявленных принципов и ценностей, в кризисные моменты оказывается либо ресурсом для выживания, либо источником проблем. События пандемии сделали явным важное отличие «доковидной удаленки». Прежде эта форма занятости выглядела как набор индивидуальных профессиональных треков, в основе которых лежит высокая автономия работника и его персональная ответственность за результаты труда. Пандемия поставила перед компаниями задачу организовать переход на удаленную работу **как коллективное действие**. Актуализировалась задача борьбы с атомизацией сотрудников, разрушением сложившихся рабочих связей, обнулением навыков командной работы, взаимной поддержки и доверия. «Коллективный трек» перехода на удаленную работу требует совершенно иных ресурсов, о которых много говорили, но значимость которых не была актуализирована.

Организационные дебри удаленной работы

Большинство наших собеседников признавали, что при организации удаленной работы результативность как отдельных сотрудников, так и компании в целом заметно снизилась, а рабочие нагрузки неоправданно выросли. Однако будет неверно списывать это на профессиональную или психологическую неготовность руководителей и сотрудников, неэффективность лидерства и чрезвычайные обстоятельства кризиса. Важнее организационные барьеры и недостатки в стратегическом планировании и определении приоритетных задач в развитии компании. Материалы интервью с руководителями показывают, что сложности вызваны тремя обстоятельствами: резкими изменениями в способах осуществления операционной деятельности², непоследовательностью и фрагментарностью цифровой трансформации бизнес-процессов, а также несформированностью навыков и культуры работы в распределенных командах, неготовностью сотрудников и руководителей взаимодействовать исключительно онлайн.

Цифровую трансформацию в российских компаниях зачастую понимали очень широко — как длительный процесс внедрения цифровых сервисов. Объемного понимания, как должны измениться бизнес-процессы в результате цифровой пересборки, как правило, не было. В результате образовывались «лакуны», узкие места и противоречия в процессах. В материалах наших интервью есть несколько показательных примеров. В одной финансовой организации принятие решений тормозилось из-за отсутствия электронных подписей ключевых руководителей. В крупной ритейл-компании отсутствовали регламенты действий службы информационной безопасности. Общим местом для большого числа компаний и предприятий стала нехватка возможностей проведения полноценных онлайн-продаж, недостаток индикаторов и

данных об эффективности многих производственных процессов, отсутствие проработанной внутренней документации об организации удаленной работы.

«У нас драматическое развитие диджитал. То, о чем пять лет говорили как о том, чего стратегически хотим, пришло как неизбежность. Решаем, как транзакции все сделать эффективно, как не потратить на это космические бюджеты — наши диджитал траты растут в разы, — как не уронить качество, уровень сервиса и продаж. Вызов не кризис, вызов — как мы можем в масштабах страны развиваться в этом направлении».

МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ РИТЕЙЛ

«Сейчас вскрылась особенность российского бизнеса — имитация цифровизации. А ключевое: не измеряем — не управляем, управление надо строить на цифре. Цифровизация повышает требования к выстроенности процессов и к качеству руководящей работы. А если нет данных и аналитики, то не может быть и уверенности в тех, кем управляешь».

АВТОРИТЕЙЛ

При удаленной работе снизились качество и эффективность внутренних коммуникаций. Руководители оказались перегруженными, поэтому меньше времени стали уделять взаимодействию с подчиненными. Сократилось количество коротких и неформальных встреч и разговоров между сотрудниками, поэтому, с одной стороны, возникло ощущение оторванности от того, что происходит в компании, а с другой — коммуникации целевым образом сосредоточились почти исключительно на рабочих вопросах³.

2 В одних сегментах (IT, телеком, электронная коммерция) — в силу роста востребованности услуг и продуктов. В других (ритейл, производство) — из-за выросшего спроса на товары и необходимости противоэпидемических мер. В третьих — в силу необходимости спасти бизнес из-за внезапно остановленной операционной деятельности.

3 Службы психологической поддержки реагировали в основном на самые острые ситуации и запросы. Рабочие отношения все равно подвергались деструкции и определенной «архаизации».

«Трудности, которые считаю очень серьезными — *overloading* руководства. Это сказывается на всем. Стоит больших усилий поддерживать коммуникацию внутри, и все равно — всех усилий недостаточно».

ФАРМАЦЕВТИКА

«Отключение офлайн-взаимодействия с сотрудниками сильно затруднило управленческие процессы. Очень сильно упала оперативность обсуждения проектов и принятия решений. Работать на “удаленке” все стало ясно больше. Это просто компенсация упавшей производительности труда».

IT КОМПАНИЯ

«Что стало ясно — удаленно самоорганизация не происходит. Нельзя офлайн-приемы просто перенести на онлайн, потому что на постоянной и массовой “удаленке” что-то перестает работать. Пока все друг друга видели, все работало, разъехались — потерялись. Причина — очевидные коммуникативные провалы, слабый контроль и вовлеченность людей. Вторая сторона — руководители оказались не готовы».

IT КОМПАНИЯ

Одной из примет кризиса стало обострение вопросов информационной безопасности. Проблемы проявлялись в тех случаях, когда цифровая трансформация бизнес-процессов не была системной и не была рассчитана на столь массовый выход сотрудников на удаленную работу. В десятки, а то и в сотни раз выросло число рабочих станций вне защищенного контура компаний. Одновременно с этим пользователями рабочих компьютеров стали и другие члены семьи. Все вместе это создало предпосылки для успешности хакерских атак и фишинговых рассылок (число которых также увеличилось). Дополнительным обстоятельством стали пиковые нагрузки на бизнес, которые «спрессовали» время и усложнили процессы принятия решений.

«Беспрецедентный исход сотрудников из офисов — в страшном сне айтишника не могло такого представиться... Мы должны ожидать угроз и с этой стороны, поэтому устроили обучение кибербезопасности в обязательном порядке. И для членов семей, ведь очевидно, <что> и они тоже будут пользоваться техникой. Поэтому мы очень внимательно оцениваем приложения, предлагаемые решения. Многие не отвечают требованиям «безопасности»».

КРУПНАЯ ПРОМЫШЛЕННАЯ КОМПАНИЯ

«Очную часть переговоров заменить удаленкой не удалось и не удастся. Да и видеосервисы — сначала бросились все на них, но быстро откатили. Историю про Zoom слышали? Для нас этот риск неприемлем совершенно».

РЕГИОНАЛЬНАЯ ФИНАНСОВАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Пандемия в ее развитии серьезно повлияла на характер конкуренции между компаниями. Обнаружилась важность нового преимущества — глубина и своевременность цифровой пересборки бизнес-процессов и готовность команд работать в цифровой среде и в рамках определенной цифровой и профессиональной культуры. То есть возникает конкуренция цифровых моделей и конкуренция за персонал, обладающий развитой цифровой культурой.

Кроме того, оказалось, что помимо соперничества с прямыми конкурентами в бизнес-сегменте и конкуренции с сильными онлайн-игроками открывается «новый фронт» — конкуренция в сфере медиапотребления. В структуру медиапотребления сотрудника, переведенного на «удаленку», влились онлайн-совещания, распределенная проектная работа, корпоративное обучение и тренинги, разные формы командной работы и поддержки вовлеченности. К естественной потребности в отдыхе и развлечениях добавляются те услуги и практики, которые прежде существовали преимущественно офлайн — образование, фитнес и даже вечеринки,

дружеское общение и попойки. Получается, что эти (прежде сугубо личные) обстоятельства частной жизни становятся сильными факторами, влияющими на организационные модели, стиль управления и трансформацию бизнес-процессов.

Весна тревог

Для производственного сектора и ритейла сжатие покупательского спроса на фоне тревожных ожиданий потребителей стало важным фактором развития бизнеса. По данным опросов ВЦИОМ, на апрель пришелся пик опасений снижения личных доходов (56%). В июне их интенсивность снизилась до 47%. Наибольшую тревогу испытывали работники коммерческого сектора (72%), тогда как среди бюджетников — только 48%. Это вполне объяснимо, поскольку самая острая ситуация возникла именно в коммерческой сфере, и к началу апреля 2020 года далеко не все организации смогли к ней адаптироваться. К середине июня тревожность относительно снижения доходов существенно снизилась как у работников коммерческого сектора (55%), так и у «бюджетников» (38%). Потенциальное снижение доходов многие связывают с возможной задержкой выплаты заработной платы и выплаты пенсий, хотя возникновения этих проблем опасалось менее трети опрошенных в апреле (29%) и менее четверти — в середине июня (22%). Работники коммерческого сектора были обеспокоены этой проблемой в апреле намного сильнее, чем бюджетного — 42% против 25%, но в целом уровень опасений к середине июня заметно снизился у всех групп занятых (32% — коммерческая сфера, 15% — бюджетная).

В экспертных оценках и медийных комментариях выражалась обеспокоенность ситуацией в экономике страны на фоне ограничений хозяйственной деятельности, вызванных противоэпидемическими мерами. И действительно в опросах ВЦИОМ, проведенных в начале апреля и начале мая, большинство респондентов говорили об ухудшении экономического положения в стране, так считали

61% в апреле и 58% — в мае. Однако уже в середине июня доля пессимистичных оценок экономического положения существенно снизилась и составила немногим более трети всех опрошенных (35%). Согласно опросу, проведенному в середине мая, более трети респондентов (34%) признаком ухудшения экономического положения страны считали ограничение трудовой деятельности и закрытие магазинов, 13% — безработицу и увольнения. А признак улучшения экономического положения четверти участников опроса виделся в восстановлении режима работы и возобновлении работы предприятий (24%). Тем не менее более половины россиян (57%, июнь 2020 г.) считали, что пик кризиса и тяжелые времена еще впереди, и только 10% считали, что «все позади» или что пик наше общество проходит в настоящий момент (15%). Важно отметить, что в коммерческом секторе «пессимистов» больше, чем в бюджетной сфере (67% против 60% — соответственно).

Экстренный и массовый перевод сотрудников российских компаний на удаленную работу стал наиболее яркой особенностью нынешнего кризиса. И у работников, и у руководителей это сопровождалось сильным стрессом, влияние которого не проходит до сих пор. Тем не менее события марта и апреля 2020 г. показали, что удаленная работа вполне может быть регулярным элементом трудовых отношений. Если прежде это казалось трудно реализуемой и очень далекой задачей, то сейчас «удаленка» (со своими плюсами и минусами) стала фактом корпоративной жизни. «Пространство возможного» очень сильно расширилось. Как раз сейчас самое время постараться сформулировать несколько выводов и обобщений, и наше исследование дает богатый материал для анализа.

Пандемический этап кризиса показал, что удаленный труд — явление комплексное. Компаниям нужно научиться сопрягать целый ряд взаимосвязанных элементов: экосистема технических решений, перестроенные бизнес-процессы и проработанные регламенты,



инструменты цифрового управления — мониторинг, сбор данных и принятие решений на их основе, HR-инструменты, компетенции и навыки сотрудников — как цифровые, так и непосредственно необходимые для эффективной работы в распределенных командах. Опыт некоторых IT-компаний показал, что только лишь технологических решений не будет достаточно для устойчивости компании в кризис. Практика удаленной работы выдвигает серьезные требования к глубине и качеству цифровизации бизнес-процессов. В наших интервью собеседники описывали ситуации, когда все выстроенные цифровые алгоритмы упирались в «бутылочное горлышко» офлайн-действий. Начальный этап кризиса показал, что корпоративная культура также оказываются либо барьером, либо мощным ресурсом для раскрытия потенциала распределенной и удаленной работы. Кризис высветил противоречие между иерархической и излишне бюрократизированной структурой управления и потребностью в гибких, быстрых и инициативных горизонтальных связях внутри и между командами. Руководители опасаются утратить способность эффективно управлять сотрудниками и обдумывают более или менее масштабные системы цифрового контроля. Кроме того, лидерство в российской интерпретации оказалось сомнительным ресурсом: усиление контроля за сотрудниками оборачивается кризисом доверия и падением вовлеченности в текущие задачи.

Массовый переход сотрудников на удаленную работу сформулировал задачу поиска баланса между офлайн- и онлайн-инструментами создания команд и коллективов.

У значительной части руководителей есть сомнения, что только лишь с помощью онлайн можно создать устойчивую и эффективную команду. В ряде компаний неизбежен определенный «откат» в решениях и практиках удаленной работы, возникших с началом пандемии. Это будет происходить в тех случаях, когда решения по цифровизации и цифровой трансформации принимались в спешке, из-за чего возникали «лакуны» в их системности. Получается, что удаленная работа не может стать полноценным элементом бизнеса, если не поддерживается другими системными решениями — пересборкой бизнес-процессов, стратегией развития компании, клиентской работой в онлайн, вниманием к «soft-компетенциям» сотрудников и руководителей.

Переход на «удаленку» случился в экстремальной и чрезвычайной ситуации. Сейчас ее прежний образ как средства «раскрепощения труда» разбился, поскольку для многих она оказалась сопряжена со стрессом, со сложностью сочетания работы и домашних дел, со страхами о своем физическом здоровье и материальном благополучии, а также другими рисками. Потенциал удаленной работы может быть реализован в том случае, если опасения и негативный опыт как руководителей, так и сотрудников будет преобразован в позитивные и взаимоприемлемые решения, а представления об «экстраординарности» уступят место вполне повседневному и техничным алгоритмам эффективной работы вне офиса.

ПОДБОРКА ДАННЫХ ВЦИОМ

Дорогие читатели!

Перед вами краткая подборка наиболее значимых и актуальных данных ВЦИОМ первого тематического выпуска «Труд и занятость». Более подробные материалы, в том числе по разным группам опрошенных, а также большую палитру сюжетов, связанных с трудом и занятостью, вы найдете в **специальной расширенной подборке «Труд и занятость»** которую можно скачать [здесь](#).



Мы рады познакомить вас с актуальными и архивными данными ВЦИОМ. Диаграммы и рисунки, в которых приведены данные на «глубину» 10 лет и более, помечены специальным значком.

В подборках приведены данные регулярных общероссийских опросов ВЦИОМ. До 2017 г. опросы проводились методом поквартирных face-to-face интервью (проект «Экспресс»), выборка стратифицированная многоступенчатая с квотами по социально-демографическим параметрам, репрезентирует население РФ по типу населенного пункта, полу, возрасту, образованию. См. описание выборки [«Экспресса»](#).

С 2017 г. данные собираются методом телефонных интервью (проект «Спутник») по стратифицированной двухосновной случайной выборке стационарных и

мобильных номеров, сформированной на базе полного списка телефонных номеров, задействованных на территории РФ. Максимальный размер ошибки с вероятностью 95% не превышает 2,5%. Помимо ошибки выборки, смещение в данные опросов могут вносить формулировки вопросов и различные обстоятельства, возникающие в ходе полевых работ. См. описание выборки [«Спутника»](#).

Для наглядности представления длинных рядов данных используются индексы оценок, которые, если не указано иное, рассчитываются как разность между положительными/позитивными ответами (например, положение «очень хорошее», «хорошее») и отрицательными/негативными (положение «плохое», «очень плохое»). Если в базовой шкале ответов присутствует срединная оценка (например, положение «среднее»), доля приходящихся на нее ответов суммируется с положительными/позитивными ответами. Индекс может принимать значение от -100 до 100 пунктов. Чем выше значение индекса, тем лучше, по мнению россиян, обстоит положение дел в рассматриваемых сферах.

В таблицах и диаграммах приводятся % от всех опрошенных, если не указано иное.

РАСШИРЕННАЯ ПОДБОРКА ДАННЫХ «ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ»

СКАЧАТЬ

БОЛЬШЕ ДАННЫХ В ОТКРЫТЫХ БАЗАХ НА САЙТЕ ВЦИОМ

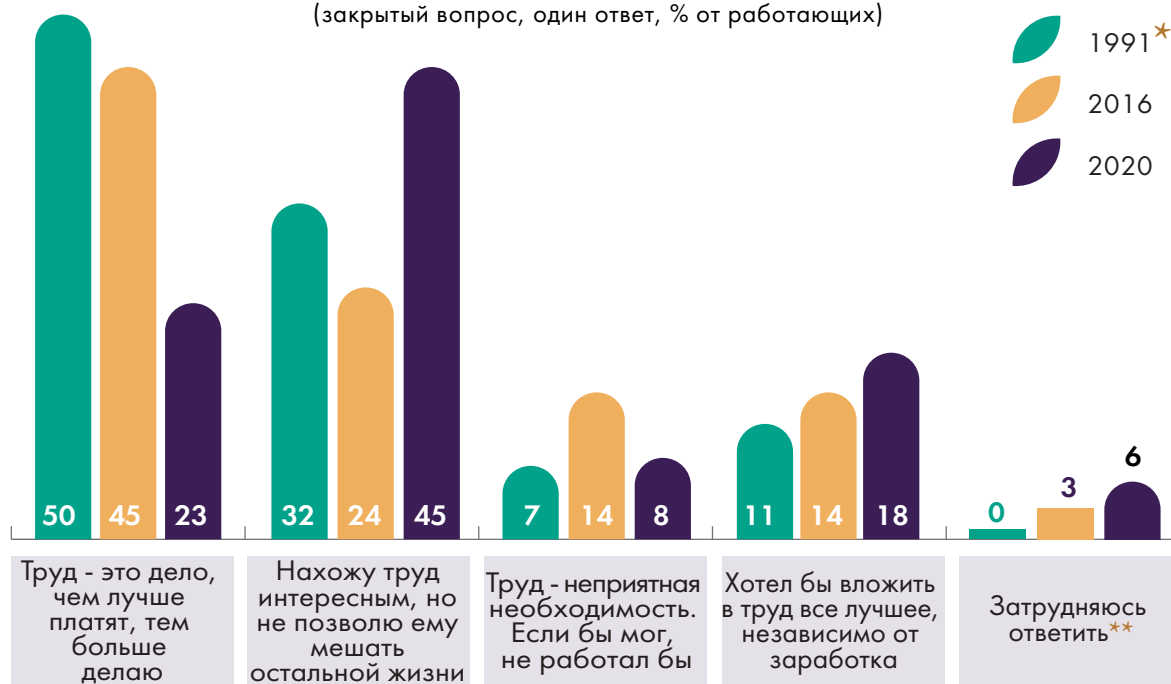
[«Спутник»](#) (с января 2017 г. по настоящее время)
и [«Архивариус»](#) (с 1992 г. по настоящее время)

ЗНАЧИМОСТЬ, УСЛОВИЯ, УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

+АРХИВ

СКАЖИТЕ, ЧЕМ ДЛЯ ВАС ЯВЛЯЕТСЯ ТРУД?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)



* В 1991 г. массовый опрос проходил по репрезентативной всесоюзной выборке городского и сельского населения от 16 лет, объем выборки – 2446 работающих респондента

** В 1991 году вариант ответа “Затрудняюсь ответить” не предлагался

#1

+АРХИВ

УДОВЛЕТВОРЕННЫ ЛИ ВЫ В ЦЕЛОМ СВОЕЙ НЫНЕШНЕЙ РАБОТОЙ?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)



#2

**ЕСЛИ БЫ ВАМ ПРИШЛОСЬ СЕЙЧАС УСТРАИВАТЬСЯ НА РАБОТУ,
ТО ЧТО ДЛЯ ВАС БЫЛО БЫ НАИБОЛЕЕ ВАЖНЫМ?**

(закрытый вопрос, не более 3-х ответов)

	2012	2013	2014	2015	2020
Размер заработной платы	67	71	68	63	51
Удобный режим, график работы, чтобы было удобно добираться	28	24	25	25	27
Предоставление социальных гарантий, предусмотренных законом (оплачиваемые отпуска, больничные дни, различные выплаты и компенсации)	23	26	21	20	31
Хорошие условия труда (рабочее место, оборудование)	19	15	19	20	19
Возможность профессиональной самореализации (соответствие работы Вашей квалификации, профессиональный рост)	23	25	27	18	25
Дополнительный «социальный пакет» со стороны предприятия (поликлиника, путевки, детсад, жилье)	13	16	14	14	21
Официальный характер работы (наличие трудового договора или зачисление по приказу)	13	16	16	14	15
Пенсионные отчисления со всей зарплаты (дохода)	9	12	12	11	11
Чтобы работа была престижной	13	13	13	10	6
Чтобы работа не требовала чрезмерных усилий, высокой интенсивности труда	5	8	8	8	3
Возможность установления хороших отношений с коллективом, начальством	6	6	5	7	24
Другое	0	2	1	2	6
Затрудняюсь ответить	8	5	7	6	3

#3

**ПРИ КАКИХ УСЛОВИЯХ ВЫ СТАЛИ БЫ РАБОТАТЬ НА СВОЕМ
РАБОЧЕМ МЕСТЕ ЛУЧШЕ, ЧЕМ СЕЙЧАС?**

(закрытый вопрос, не более трех ответов, % от работающих)



	1991*	2016	2020
Если бы платили больше	59	62	45
Если бы создали нормальные условия труда	24	28	16
Если бы заработанные деньги имели бы большую ценность	18	24	15
Если бы труд был лучше организован	26	23	18
Если бы внедрили новую технику, инструмент	15	17	26
Если бы руководство моей работой было более квалифицированным	10	13	13
Если бы предоставили возможность подучиться по своей профессии, специальности	8	12	18
Затрудняюсь ответить	12	6	17

* В 1991 г. массовый опрос проходил по репрезентативной всесоюзной выборке городского и сельского населения от 16 лет, объем выборки – 1063 работающих респондента

#4

+АРХИВ

МНОГИЕ РАБОТОДАТЕЛИ ВЫПЛАЧИВАЮТ СВОИМ РАБОТНИКАМ ЗАРПЛАТУ НЕОФИЦИАЛЬНО, «В КОНВЕРТАХ». А ВЫ ЛИЧНО ПОЛУЧАЕТЕ ВСЮ ЗАРПЛАТУ ПО ОФИЦИАЛЬНОЙ ВЕДОМОСТИ, ИЛИ ЖЕ ВАМ ПРИХОДИТСЯ ПОЛУЧАТЬ ВСЮ ЗАРПЛАТУ ИЛИ ЕЕ ЧАСТЬ НЕОФИЦИАЛЬНО, «В КОНВЕРТЕ»?

(закрытый вопрос, один ответ)



#5

+АРХИВ

РАБОТАЕТЕ ЛИ ВЫ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ? ЕСЛИ ДА, ТО, НА КАКИХ УСЛОВИЯХ ВЫ ОФОРМЛЕНЫ НА СВОЮ ОСНОВНУЮ РАБОТУ?

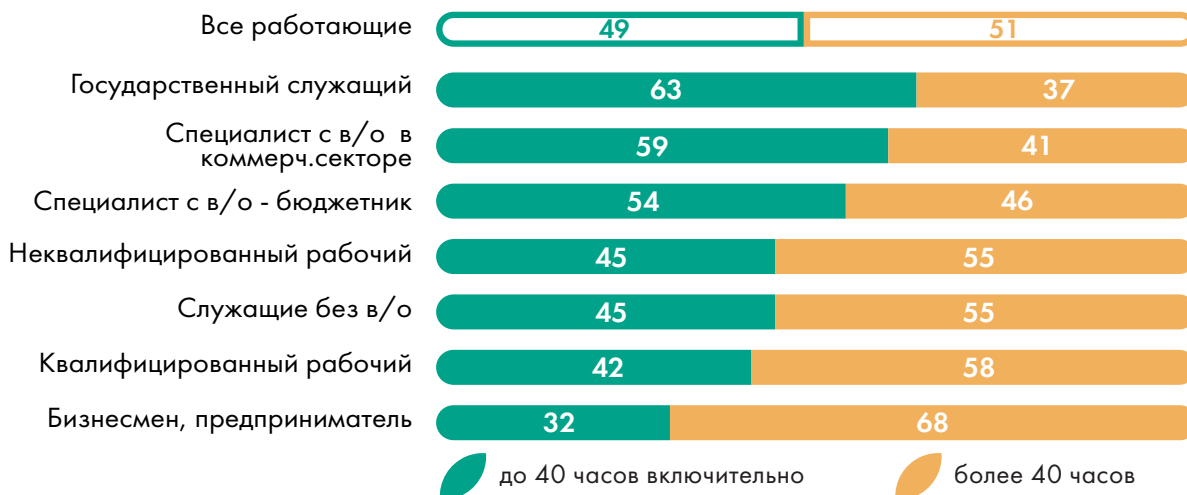
(закрытый вопрос, один ответ, %)

	2004	2005	2007	2008	2009	2011	2012	2014	2020
Работаю по найму на постоянной работе (по контракту на неопределенный срок)	36	31	37	40	32	40	43	44	33
Работаю по найму по трудовому соглашению, договору подряда, контракту и т.п. на определенный срок или на выполнение определенной работы	11	13	11	12	13	12	13	8	15
Работаю по найму на основе устной договоренности (без официального оформления)	5	3	4	4	4	5	4	4	5
Занимаюсь индивидуальной трудовой деятельностью, частным предпринимательством без использования наемных работников	2	2	1	1	2	2	2	2	3
Работаю на собственном предприятии, ферме, занимаюсь частным предпринимательством, бизнесом с использованием наемных работников	2	2	1	2	1	1	1	1	2
Не работаю	42	47	44	40	47	41	37	41	41
Другое	2	1	1	1	1	0	0	0	1
Затрудняюсь ответить	0	1	0	0	0	0	0	0	0

#6

СКОЛЬКО ЧАСОВ В НЕДЕЛЮ ВЫ ОБЫЧНО РАБОТАЕТЕ?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих, 2019 г.)



#7

ТРУД НА ПЕНСИИ, ФРИЛАНС, РОБОТЫ

ДИНАМИКА ОТНОШЕНИЯ К РАБОТЕ ПОСЛЕ ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ



	1990*	2010	2015
--	-------	------	------

Какие из причин, по которым пенсионеры продолжают работу, распространены, по Вашему мнению, более прочих? (закрытый вопрос, не более трех ответов, %)

Недостаточный размер пенсии	49	81	75
Стремление материально помочь детям, внукам	41	36	46
Желание избежать одиночества, быть на людях, в коллективе	24	28	26
Привычка работать	15	24	25
Интерес к работе, желание работать	13	21	25
Стремление сохранить очередь на жилье, на машину, путевки и т. п.	5	3	8
Другое	0	1	1
Затрудняюсь ответить	8	1	1

Собираетесь ли Вы работать после выхода на пенсию?

(закрытый вопрос, один ответ, % от тех, кто не находится на пенсии, %)

Да	15	37
Нет	13	11
Не знаю, все будет зависеть от обстоятельств	54	37
Еще не думал об этом	18	15

* В 1990 г. массовый опрос проходил по репрезентативной всероссийской выборке городского и сельского населения от 16 лет, объем выборки – 1135 человек

#8

ОТНОШЕНИЕ К ФРИЛАНСУ И ФРИЛАНСераМ СРЕДИ НАСЕЛЕНИЯ И РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ГРУПП, 2020 г.

Все опрошенные	Возраст					Сфера	
	18-24	25-34	35-44	45-59	60 +	Коммерческая	Бюджет

На Ваш взгляд, фрилансеры работают в среднем в неделю больше, меньше или столько же часов, чем работники с постоянной работой?

(закрытый вопрос, один ответ, %)

Скорее больше	28	19	25	29	32	30	30	26
Скорее меньше	16	28	17	21	13	10	19	16
Скорее столько же	28	41	39	29	26	16	29	33
Затрудняюсь ответить	28	11	18	21	29	43	22	25

По Вашему мнению, фрилансеры работают в среднем эффективнее, успевают больше сделать за день, менее эффективно, успевают меньше сделать или также эффективны как работники с постоянной работой? (закрытый вопрос, один ответ, %)

Скорее эффективнее	34	34	31	39	38	28	40	30
Скорее менее эффективно	12	18	12	14	9	11	9	16
Скорее так же, как работники с постоянной работой	28	40	39	26	29	17	31	30
Затрудняюсь ответить	26	8	18	21	24	43	19	24

На Ваш взгляд, фрилансеры зарабатывают больше, меньше или столько же в среднем в месяц, как работники с постоянной работой? (закрытый вопрос, один ответ, %)

Скорее больше	31	40	37	36	32	21	36	35
Скорее меньше	12	10	12	11	11	15	8	10
Скорее столько же	26	32	29	30	27	18	31	25
Затрудняюсь ответить	30	18	21	23	30	45	25	30

Вы бы хотели или не хотели стать самозанятым или фрилансером?

(закрытый вопрос, один ответ, от тех, кто не является фрилансером, %)

Скорее хотел бы	23	45	34	28	20	10	25	14
Скорее не хотел бы	70	49	61	63	71	84	65	80
Затрудняюсь ответить	7	6	6	9	9	6	9	5

#9

**ОТНОШЕНИЕ К РОБОТИЗАЦИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП, %, 2017 г.**

	Все работающие	Возраст				
		18-24	25-34	35-44	45-59	60 +

**Как Вы считаете, Ваши обязанности на работе может сейчас
или в обозримом будущем выполнять робот, или нет?**

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)

Не может	73	57	72	77	78	74
Может в незначительной степени	15	17	16	15	12	17
Может в значительной степени	5	16	5	3	4	3
Может полностью	6	8	7	6	4	4
Затрудняюсь ответить	1	2	0	1	1	2

**Скажите, опасаетесь ли Вы того, что Ваше рабочее место может однажды
исчезнуть благодаря роботизации, или нет?** (закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)

Определенно нет	52	57	50	52	50	52
Скорее нет	33	30	35	36	31	26
Скорее да	7	9	7	6	8	11
Определенно да	5	3	6	3	7	5
Затрудняюсь ответить	3	1	2	3	4	6

**Как Вы считаете, замена людей на рабочих местах роботами – это скорее
правильная, положительная тенденция, или же скорее неправильная,
отрицательная тенденция?** (закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)

Скорее правильная, положительная тенденция	27	18	24	26	35	28
Скорее неправильная, отрицательная тенденция	62	70	69	60	55	57
Затрудняюсь ответить	11	12	7	14	10	15

#10

ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ, КАРЬЕРА

ХОТЕЛИ БЫ ВЫ СМЕНИТЬ МЕСТО РАБОТЫ, И ЕСЛИ ДА, ТО С ЧЕМ, ПРЕЖДЕ ВСЕГО, СВЯЗАНО ЭТО ВАШЕ НАМЕРЕНИЕ?

(закрытый вопрос, не более трех ответов, % от работающих, топ-7 причин, 2013 г.)

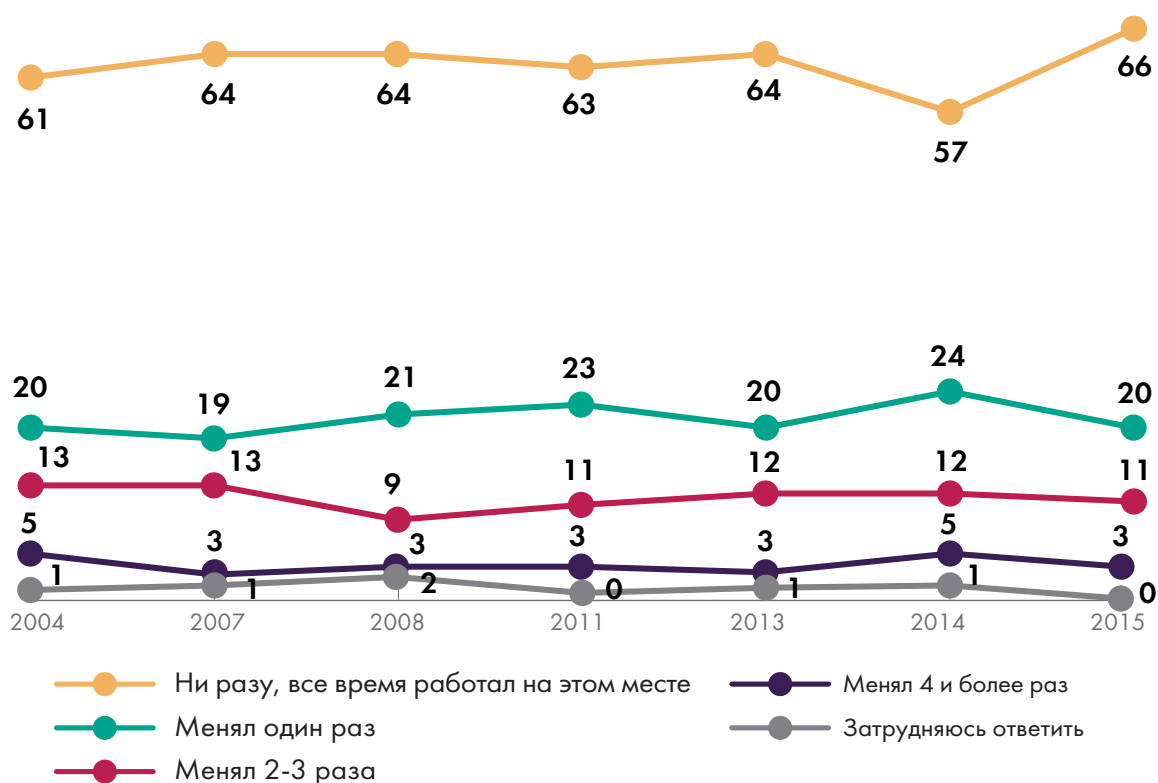


#11



КАК ЧАСТО ЗА ПОСЛЕДНИЕ 3 ГОДА ВЫ МЕНЯЛИ ОСНОВНОЕ МЕСТО РАБОТЫ?

(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих)



#12

ФАКТОРЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА, 2011 г.

	Все опрошенные	Пол		Возраст				
		Муж.	Жен.	18-24	25-34	35-44	45-59	60+

Без чего в Вашей профессии не построить успешную карьеру?

(закрытый вопрос, не более трех ответов, % от работающих или временно не работающих)

Без качественной профессиональной подготовки	37	37	36	31	36	39	35	60
Без усердной работы и большого терпения	32	34	31	28	31	33	34	36
Без престижного образования	25	20	31	30	28	21	25	24
Без связей и «нужных» знакомств	24	23	25	26	29	21	21	20
Без умения строить отношения с окружающими	18	17	19	20	13	22	17	12
Без постоянного повышения квалификации (дополнительное образование, курсы)	16	13	19	20	17	19	12	12
Без умения «подать себя»	8	6	11	7	6	10	9	0
Без неформальных отношений с начальством и коллегами	5	7	3	7	5	6	4	0
Без привлекательной внешности и личного обаяния	5	3	7	9	7	4	3	0
Без лести руководству	4	3	5	2	4	5	3	0
Без рискованных, но перспективных проектов	3	5	1	5	3	4	1	0
Без интриг	1	2	0	0	0	2	2	0
Другое	4	4	3	3	3	4	4	4
Затрудняюсь ответить	11	11	11	8	9	9	14	20

А Вам лично связи когда-нибудь помогли в построении карьеры?

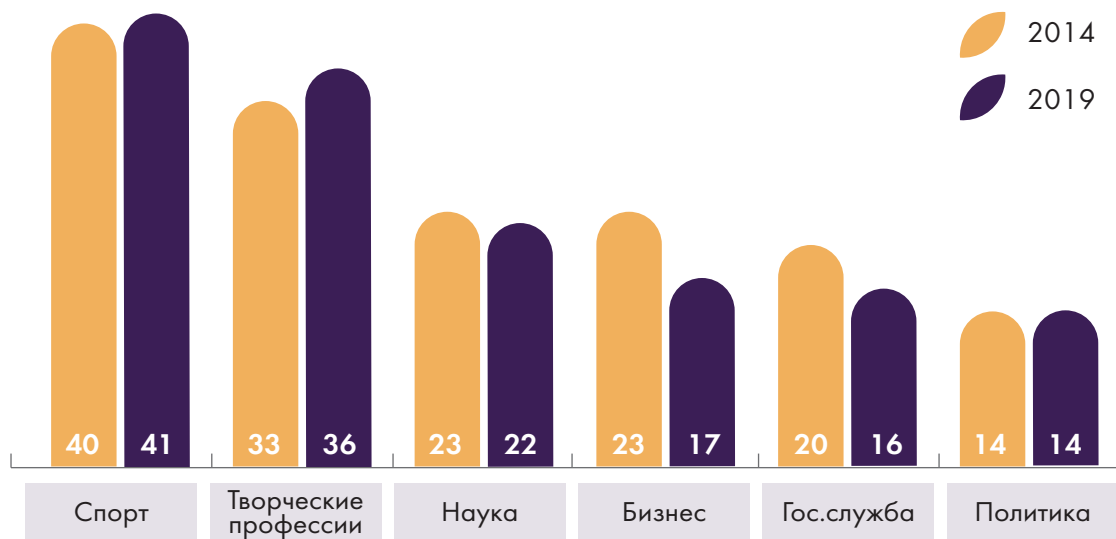
(закрытый вопрос, один ответ, % от работающих или временно не работающих)

Да	24	21	27	27	30	26	17	20
Нет	71	73	68	68	64	71	77	72
Затрудняюсь ответить	6	5	6	5	6	3	7	8

#13

КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, ЛЕГКО ЛИ СЕГОДНЯШНИМ МОЛОДЫМ ЛЮДЯМ СДЕЛАТЬ КАРЬЕРУ, ДОБИТЬСЯ УСПЕХА В СЛЕДУЮЩЕЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...

(закрытый вопрос, один ответ, % от всех опрошенных, сумма ответов «легко» и «достаточно легко»)



#14

ПРОФЕССИИ

+АРХИВ

ЧТО БОЛЬШЕ ВСЕГО ПОВЛИЯЛО НА ВАШ ВЫБОР ПРОФЕССИИ, РАБОТЫ?

(закрытый вопрос, не более двух ответов, %)

	2008	2010	2018	2018, возраст				
				18-24	25-34	35-44	45-59	60+
Собственные увлечения, интересы	30	32	28	40	25	24	26	31
Так сложились обстоятельства	29	37	23	10	19	28	27	23
Престиж профессии, возможность карьерного роста	5	5	16	23	24	20	12	10
Оплата труда в данной профессии	11	8	12	14	19	17	10	7
Эта профессия востребована на рынке труда	11	7	10	16	13	9	10	8
Следовал (а) семейной традиции, соображениям династичности	3	2	10	3	6	8	15	11
Не было выбора	12	15	9	11	8	9	9	8
Мнение родственников, друзей, знакомых	7	6	9	14	11	7	7	7
Эту профессию выбирали многие из моего ближайшего окружения	6	4	5	7	5	4	6	5
Привлек высокий уровень обучения по данной профессии в выбранном ВУЗе	2	1	3	3	5	2	2	4
Не хотел идти в армию			0	1	1	1	0	0
Другое	2	2	4	2	2	6	4	3
Затрудились ответить	9	5	3	3	2	1	2	5

#15

ЕСЛИ У ВАС ЕСТЬ ПОДРАСТАЮЩИЕ ДЕТИ, ВНУКИ, КАКУЮ ПРОФЕССИЮ, РОД ЗАНЯТИЙ ВЫ БЫ ДЛЯ НИХ ПОЖЕЛАЛИ?

АРХИВ

(открытый вопрос, не более 3-х ответов, %, без учета «затруднившихся ответить» и не имеющих подрастающих детей или внуков, топ-10 профессий)



#16

ОТНОШЕНИЕ К РАБОЧИМ ПРОФЕССИЯМ И ПРОФЕССИИ ИНЖЕНЕРА, 2019 г.

Для квалифицированных рабочих

Для инженеров

Как Вы считаете, в Вашем городе, селе сейчас было бы скорее легко или скорее сложно найти работу...? (закрытый вопрос, один ответ, %)

Скорее легко	44	29
Скорее сложно	51	63
Затрудняюсь ответить	5	8

По Вашему мнению, сейчас скорее высокая или скорее низкая зарплата...? (закрытый вопрос, один ответ, %)

Скорее высокая зарплата	8	26
Скорее низкая зарплата	82	52
Затрудняюсь ответить	10	22

Как Вы считаете, в стране слишком много, слишком мало или столько, сколько нужно...? (закрытый вопрос, один ответ, %)

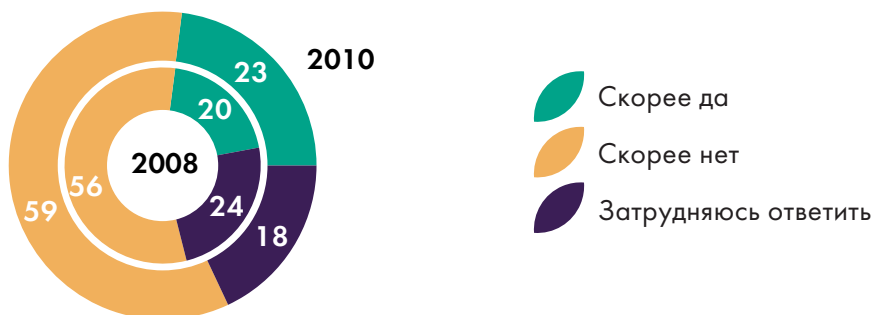
Скорее слишком много	14	19
Скорее слишком мало	57	34
Скорее столько, сколько нужно	19	27
Затрудняюсь ответить	10	20

#17

+АРХИВ

ХОТЕЛИ БЫ ВЫ, ЧТОБЫ ВАШИ ДЕТИ ВЫБРАЛИ ТУ ЖЕ ПРОФЕССИЮ, ЧТО И У ВАС?

(закрытый вопрос, один ответ, %)



#18

+АРХИВ

А В ЦЕЛОМ, КАК, ПО-ВАШЕМУ, НУЖНЫ ЛИ ТРУДОВЫЕ ДИНАСТИИ?

(закрытый вопрос, один ответ, %, 2010)

	Все опрошенные	Квалифицированный рабочий	Неквалифицированный рабочий	Военнослужащий	Бизнесмен, предприниматель	Государственный служащий	Специалист с в/о на производстве	Специалист с в/о вне производства	Служащие без в/о
Да	20	12	13	41	27	25	16	17	16
Скорее да	35	39	30	24	32	33	46	40	33
Скорее нет	18	24	20	12	23	11	14	23	22
Нет	9	4	7	0	0	6	5	0	5
Затрудняюсь ответить	19	21	30	24	18	25	19	20	23

#19

ТРУДОВЫЕ ПРАВА, ПРОФСОЮЗЫ

ВЫ КОГДА-ЛИБО ЗАЩИЩАЛИ СВОИ ТРУДОВЫЕ ПРАВА ИЛИ НИКОГДА ЭТОГО НЕ ДЕЛАЛИ? К КАКИМ СПОСОБАМ ЗАЩИТЫ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ ВЫ ПРИБЕГАЛИ?

(закрытый вопрос, любое число ответов, % от работающих, чьи права нарушались, 2019 г.)



#20

**ОТНОШЕНИЕ К ПРОФСОЮЗАМ СРЕДИ РЕСПОНДЕНТОВ РАЗНЫХ
ВОЗРАСТНЫХ ГРУПП, %, 2019 г.**

	Все опрошенные	Возраст				
		18-24	25-34	35-44	45-59	60 +

**Как Вы считаете, профсоюзы в России помогают или не помогают трудящимся
защищать их трудовые права** (закрытый вопрос, один ответ)

Скорее помогают	30	44	42	27	25	25
Скорее не помогают	53	44	41	51	59	60
Затрудняюсь ответить	17	12	17	21	16	15

По Вашему мнению, какую роль сейчас играют профсоюзы в России?
(закрытый вопрос, один ответ)

Значительную роль	8	15	13	8	6	6
Незначительную роль	40	49	43	37	35	41
Не играют никакой роли	42	19	33	46	51	43
Затрудняюсь ответить	10	17	11	9	8	11

**Одни говорят, что профсоюзы – устаревшая форма защиты трудовых прав и в
современных условиях они работать не могут. Другие считают, что профсоюзы
могут эффективно работать в современных условиях. С какой из этих точек зрения
Вы в большей степени согласны?** (закрытый вопрос, один ответ)

Профсоюзы в современных условиях работать не могут	37	30	31	43	37	39
Профсоюзы могут эффективно работать и в современных условиях	52	55	57	49	53	51
Затрудняюсь ответить	10	16	12	8	10	10

**Как Вы считаете, в принципе нужны в современной России профсоюзы
или они не нужны?** (закрытый вопрос, один ответ)

Определенно нужны	28	11	25	24	32	36
Скорее нужны	43	73	39	44	42	39
Скорее не нужны	13	8	16	16	11	11
Определенно не нужны	9	6	10	10	9	8
Затрудняюсь ответить	6	2	10	6	6	5

#21

+АРХИВ

ЕСТЬ ЛИ НА ВАШЕМ ПРЕДПРИЯТИИ (ОРГАНИЗАЦИИ, УЧРЕЖДЕНИИ) ПРОФСОЮЗ, И ЕСЛИ ЕСТЬ, ТО КАКОЕ ВЛИЯНИЕ НА ПОЛОЖЕНИЕ РАБОТНИКОВ ОН ОКАЗЫВАЕТ? * / ...ЗАЩИЩАЕТ ИЛИ НЕ ЗАЩИЩАЕТ ТРУДОВЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ?



#22

* Формулировки, использовавшиеся до 2009 г. включительно

+АРХИВ

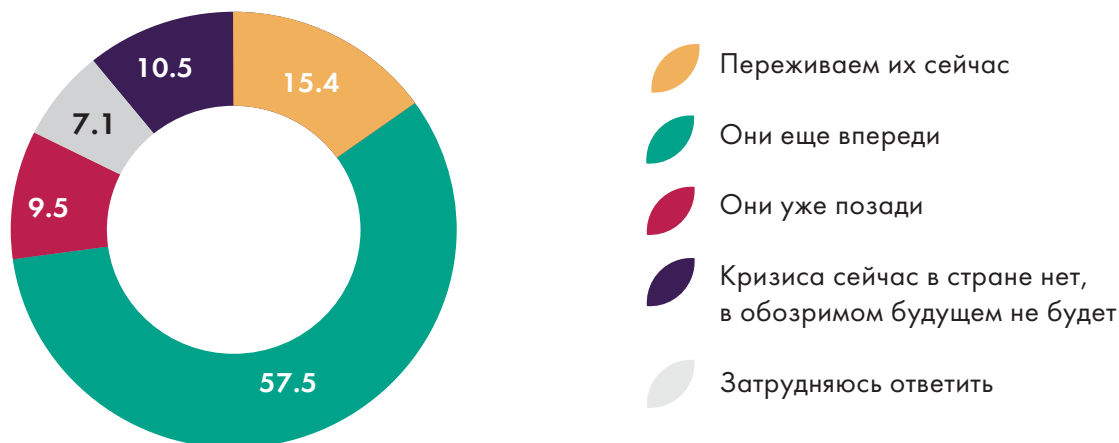
КАКОЕ ИЗ ПРИВЕДЕННЫХ НИЖЕ МНЕНИЙ О ЗАБАСТОВКАХ ВАМ БЛИЖЕ ВСЕГО?



#23

КАК ВЫ ДУМАЕТЕ, МЫ ПЕРЕЖИВАЕМ СЕЙЧАС САМЫЕ ТЯЖЕЛЫЕ ВРЕМЕНА, ИЛИ ОНИ ПОЗАДИ, ИЛИ ЕЩЕ ВПЕРЕДИ?

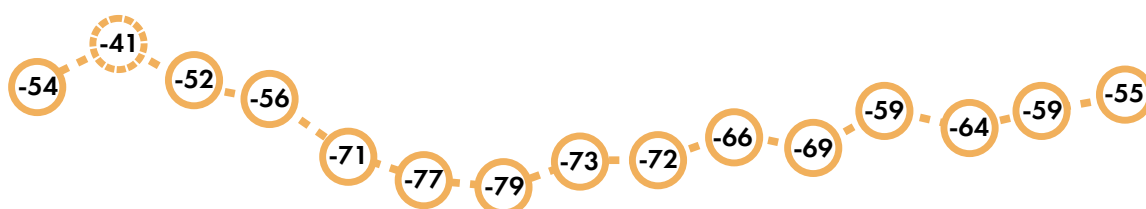
(% от всех опрошенных. Опрос 16 июня 2020 г.)



#24

КАК ВЫ ДУМАЕТЕ, МЫ ПЕРЕЖИВАЕМ СЕЙЧАС САМЫЕ ТЯЖЕЛЫЕ ВРЕМЕНА, ИЛИ ОНИ ПОЗАДИ, ИЛИ ЕЩЕ ВПЕРЕДИ?

(индекс*)



Декабрь 2015 Декабрь 2016 16.03 24.03 1.04 12.04 26.04 2.05 10.05 15.05 22.05 29.05 05.06 13.06 19.06

* Разница между положительными ответами («Сейчас страна не переживает кризис, и он не может случиться в обозримом будущем», «Они уже позади») и отрицательными ответами («Переживаем их сейчас», «Они еще впереди»)

#25

ПОГОВОРИМ О РАЗЛИЧНЫХ ПРОБЛЕМАХ. КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ВЕРОЯТНОСТЬ ПОЯВЛЕНИЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРОБЛЕМ, В ТОМ ЧИСЛЕ И В ВАШЕЙ ЖИЗНИ?

(% тех, кто считает, что проблема уже случилась и случится в будущем. Опрос 19 июня 2020 г.)



#26

ВАШ РЕЖИМ РАБОТЫ С НАЧАЛОМ ЭПИДЕМИИ КОРОНАВИРУСА ИЗМЕНИЛСЯ ИЛИ НЕТ? И ЕСЛИ ИЗМЕНИЛСЯ, ТО КАК?

(% от работающих; позиции, набравшие 1% и более, 2020 г.)



#27

БЫЛИ ЛИ НА ПРЕДПРИЯТИИ, В ОРГАНИЗАЦИИ, ЯВЛЯЮЩЕЙСЯ ВАШИМ ОСНОВНЫМ МЕСТОМ РАБОТЫ, ЗА ПОСЛЕДНИЕ ДВА МЕСЯЦА СЛЕДУЮЩИЕ СИТУАЦИИ ИЛИ НИЧЕГО ИЗ ЭТОГО НЕ БЫЛО? ВЫ МОЖЕТЕ ДАТЬ НЕСКОЛЬКО ОТВЕТОВ



(% от работающих, сравнение ситуации в 2018 г. и динамики 2020 г.)

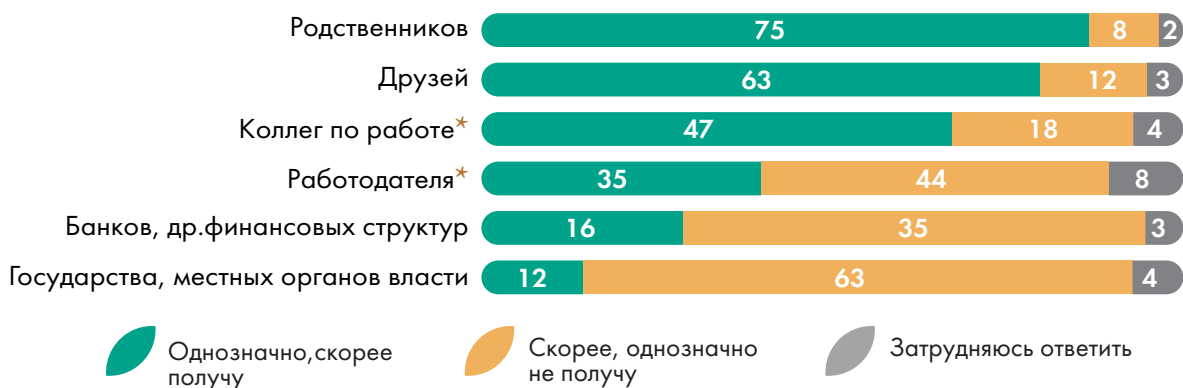
	2004	2007	2018	10.05.20	13.06.20	19.06.20
Задержка заработной платы*	19	14	7	9	8	6
Отправление работников в неоплачиваемые отпуска	8	7	6	12	8	7
Переход на сокращенный рабочий день, неполную рабочую неделю по инициативе администрации	4	5	9	17	13	10
Массовые сокращения работников	6	6	6	3	3	3
Угроза значительного сокращения работников	9	6	9	7	3	3
Смена собственника	8	8	7	1	1	1
Трудовые конфликты между работниками и администрацией предприятия	14	9	11	5	6	4
Конфликты между работниками	12	8	9	3	3	2
Конфликты между руководством предприятия и акционерами	3	2	2	1	1	1
Конфликт между предприятием и государством	3	1	3	1	2	1
Ничего из этого не было	52	62	62	63	70	73
Затрудняюсь ответить	4	2	1	1	1	1

* В 2004-2008 г. формулировка «Задержка заработной платы более чем на месяц», в 2020 г.: «Задержка заработной платы с момента вспышки коронавируса»

#28

КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, ЕСЛИ ВЫ ОКАЖЕТЕСЬ В СЛОЖНОМ МАТЕРИАЛЬНОМ ПОЛОЖЕНИИ, ВЫ СКОРЕЕ ПОЛУЧИТЕ ИЛИ НЕ ПОЛУЧИТЕ ПОМОЩЬ ОТ...

(доля ответов «однозначно получу», «скорее получу», %, опрос проведен 10.05.2020)



* от работающих

#29

КАК ВЫ ОЦЕНИВАЕТЕ ВЕРОЯТНОСТЬ ПОЯВЛЕНИЯ СЛЕДУЮЩИХ ПРОБЛЕМ, В ТОМ ЧИСЛЕ И В ВАШЕЙ ЖИЗНИ?

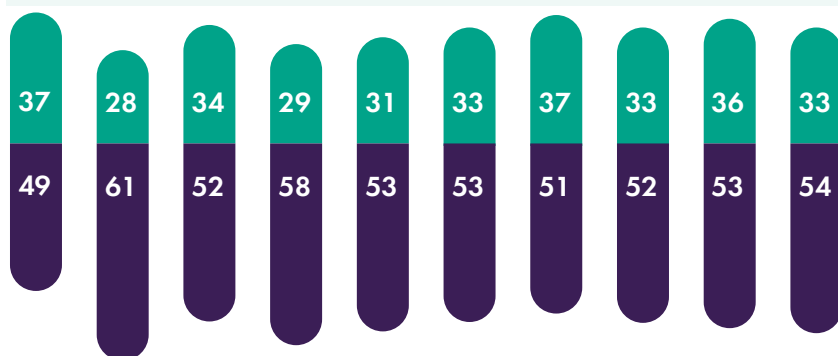
(% тех, кто считает, что проблема "уже случилась", "случится в будущем". Опрос 19 июня 2020 г.)



#30

СЕЙЧАС Я ПЕРЕЧИСЛЮ НЕСКОЛЬКО СУЖДЕНИЙ О КОРОНАВИРУСЕ, ВЫБЕРИТЕ ИЗ НИХ ОДНО, С КОТОРЫМ ВЫ В БОЛЬШЕЙ СТЕПЕНИ СОГЛАСНЫ

В сложившейся ситуации российские власти должны в первую очередь обеспечить безопасность, минимизировать долю заболевших россиян



В сложившейся ситуации российские власти должны в первую очередь сохранить экономику, не допустить массовых увольнений и роста цен, нехватки продовольствия



рабочие нерабочие

#31

РАСШИРЕННАЯ ПОДБОРКУ ДАННЫХ «ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ»

СКАЧАТЬ

БОЛЬШЕ ДАННЫХ В ОТКРЫТЫХ БАЗАХ НА САЙТЕ ВЦИОМ

[«Спутник»](#) (с января 2017 г. по настоящее время)
и [«Архивариус»](#) (с 1992 г. по настоящее время)

ДАТЬ ОБРАТНУЮ СВЯЗЬ



wciom.ru



monitoringjournal.ru



[MOM @ZhurnalMonitoring](https://www.facebook.com/MOM@ZhurnalMonitoring)



[@WCIOMofficial](https://www.telegram.me/WCIOMofficial)



[@wciom](https://twitter.com/wciom)



[@wciom](https://www.facebook.com/wciom)



[@wciompage](https://vk.com/wciompage)



[@wciom](https://www.instagram.com/wciom)



[@wciom](https://www.youtube.com/wciom)



[Я.Дзен ВЦИОМ](#)



[Подкасты ВЦИОМ](#)

