

УДК 331.25:614.44:616-036.2«20»

ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ РОССИЯН В ПЕРИОД ПЕРВЫХ ВОЛН ПАНДЕМИИ COVID-19: ВЗГЛЯД НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Попов Андрей Васильевич,

ai.popov@yahoo.com

Вологодский научный центр Российской академии наук,
Россия, 160014, г. Вологда, ул. Горького, 56а

Попов Андрей Васильевич, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник отдела исследования уровня и образа жизни населения Вологодского научного центра Российской академии наук.

Актуальность. Последствия пандемии коронавируса COVID-19 остаются важным направлением исследований не только в эпидемиологии, но и в общественных науках. Введение локдауна в большинстве стран мира в 2020 г. спровоцировало серьезные социально-экономические потрясения, которые затронули все сферы жизнедеятельности. **Цель** – анализ изменений в трудовой активности россиян в период пандемии COVID-19. **Материалы и методы:** информационную базу составили данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области за 2018–2020 гг. Для формирования более однородной выборки объект исследования был сужен до наемных работников. При проведении сравнительного статистического анализа использовались традиционные методы, одним из которых выступил метод частотного распределения. **Результаты и выводы:** мониторинговые данные показали, что продолжительность рабочего времени по основному месту работы не претерпела существенных изменений во время первых волн пандемии. При этом намного чаще люди стали прибегать к вторичной занятости и нерегламентированной работе во внеурочное время. Заметнее всего последствия пандемии отразились на напряженности трудового процесса, что обернулось необходимостью сильнее «выкладываться» на работе. Это касается всех качеств трудового потенциала, рассмотренных в исследовании, однако сильнее всего возросла нагрузка на физическое здоровье. По мнению опрошенных, резервы повышения продуктивности труда связаны, прежде всего, с модернизацией оборудования и совершенствованием производственного процесса. В заключении подчеркивается значимость научного направления в свете санкционного давления, вызванного геополитической нестабильностью в 2022 г. Проведенный анализ позволяет по-новому взглянуть на внешнюю стабильность сферы социально-трудовых отношений в России и очертить спектр проблемных вопросов, игнорирование которых в сложившихся условиях может обернуться серьезными социально-экономическими последствиями. Перспективы дальнейшего исследования видятся в раскрытии особенностей трудовой активности работников различных отраслей экономики.

Ключевые слова: трудовая активность, COVID-19, вторичная занятость, наемные работники, трудовая нагрузка, пандемия коронавируса, производительность труда.

Введение

Пандемия коронавируса COVID-19 стала настоящим испытанием для глобального сообщества, вынужденного вводить жесткие меры по предотвращению распространения инфекции и защите здоровья населения. Несмотря на активные действия властей, многие люди столкнулись не только с непосредственной угрозой собственной жизни и здоровью, но и с ухудшением материального положения и невозможностью потреблять определенные блага. Для обеспечения соблюдения режима социального дистанцирова-

ния широкое развитие получили практики удаленной занятости и дистанционного обучения [1, 2]. Впоследствии разработка ряда действенных вакцин позволила значительно улучшить эпидемиологическую обстановку, о чем свидетельствует статистика смертности [3], и снять локдаун в большинстве стран. При этом в отдельных регионах мира (прежде всего, в Китае) ситуация выглядела достаточно напряженной и в 2022 г., в результате чего многие эксперты воздерживаются от оптимистичных прогнозов на ближайшую перспективу [4].

Еще со времен первых волн пандемии COVID-19 ученые и практики приступили к изучению ее многогранных последствий, которые вышли далеко за рамки эпидемиологической тематики. На сегодняшний день исследования затрагивают самые разные области человеческой жизнедеятельности, одной из которых является сфера труда и занятости. Богатый эмпирический материал, накопленный за последние годы, послужил основой для понимания глубины и масштабов произошедших изменений. Как правило, в литературе обсуждаются негативные стороны пандемии и вызванных ей ограничений: сокращение продолжительности рабочего времени, рост безработицы (как общей, так и регистрируемой) и неформальности, падение трудовых доходов, ухудшение социального самочувствия [5–7] и т. д. При этом особое место также отводится объективным процессам, получившим серьезный импульс к развитию во время пандемии, который сохранится и по ее завершении. Главным образом речь идет о внедрении трудосберегающих технологий [8], раскрытии потенциала удаленной занятости и гибких форм трудовых отношений в целом [9], повышении спроса на цифровые компетенции [10]. В конечном итоге все это воплощается в прогнозных сценариях будущего сферы труда, позитивные исходы которых во многом зависят от возможности согласования позиций субъектов рынка труда об удаленной занятости [11, 12]. Перспективы развития дальнейших событий достаточно сложно предвидеть, однако многими подчеркивается, что нормализация общественной жизни в постковидный период будет происходить с учетом сохранения цифровых практик, доказавших свою эффективность в условиях локдауна [13, 14].

Несмотря на большой интерес к данной тематике, существует немало вопросов, оказавшихся на периферии исследовательского фокуса в силу того, что негативные эффекты пандемии принимают куда менее выраженный характер. В качестве такого примера можно назвать рост трудовой нагрузки, который наблюдался среди работников различных отраслей экономики и форм собственности [15], а также перешедших на удаленную занятость [16]. Центральное место здесь, бесспорно, отводится положению медицинского персонала, находящегося на переднем крае борьбы с коронавирусной инфекцией [17, 18]. Однако общие проблемы интенсификации труда не получили широкого обсуждения, несмотря на их декларацию на самом высоком уровне (в частности, Международной организацией труда [19]). Схожие риски упоминаются и в аналитических докладах применительно к условиям российской действительности [20].

Таким образом, исследование посвящено оценке изменений в трудовой активности занятого населения России, произошедших в пандемию COVID-19, что представляется актуальным не только с точки зрения восполнения лакунов в этой области научного знания, но и в ракурсе нового витка изоляционизма, возникшего в 2022 г. на фоне обострения геополитической обстановки в мире. Об этом, в частности, свидетельствуют данные всероссийского опроса, проведенного Аналитическим центром НАФИ в марте 2022 г., согласно которым более половины респондентов (58 %) стали больше работать и меньше отдыхать [21]. При этом ситуация на рынке труда остается весьма устойчивой, что выражается не только в низком уровне безработицы, но и в определенном оптимизме в отношении роста заработных плат [22].

Материалы и методы

В основе инструментария и информационной базы работы заложен опросник, разработанный при непосредственном участии автора и используемый Вологодским научным центром РАН для осуществления мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Исследование проводится с 1997 г. в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах области (Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском). Объектом исследования является население Вологодской области трудоспособного возраста. Метод выборки: районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки: квотная по полу и возрасту. Объем выборки составляет 1500 человек, ошибка выборки не превышает 3–4%.

Преимущество полученных данных по сравнению с материалами официальной статистики заключается в более детальном погружении в субъективную составляющую трудовой активности, которая далеко не всегда находит внешнее воплощение и может остаться незамеченной. Выбор Вологодской области обусловлен не только наличием эмпирических данных, но и типичностью региона по большинству социально-экономических показателей [23, с. 175], что в некоторой степени обеспечивает схожесть наблюдаемых процессов со всероссийской динамикой. Период настоящего исследования ограничен 2018 и 2020 гг., что позволяет выявить особенности труда и занятости в первые волны пандемии COVID-19, когда произошел самый жесткий локдаун, в сравнении с временем относительной стабильности (в 2019 г. опрос не проводился).

В ходе анализа были отобраны блоки вопросов, широко применяемых для характеристики трудовой активности работников [24], а именно продолжительность рабочего времени по основному и дополнительному месту работы, выработка, трудовая дисциплина, подача рационализаторских предложений, степень реализации накопленного потенциала и т. д. Кроме того, в статье сделан акцент на возможностях повышения продуктивности труда работников посредством улучшения условий производственной среды как в техническом отношении, так и в части социальной составляющей. Подобного рода дискурс играет важную роль в раскрытии социальных резервов труда, где одним из направлений является интенсификация трудового процесса.

Объект исследования намеренно сужен до наемных работников, что продиктовано необходимостью добиться более однородной выборки, поскольку, например, деятельность индивидуальных предпринимателей и самозанятых имеет серьезную специфику, учет которой в общей массе наблюдений может исказить полученные результаты. Отдельные характеристики выборки отражены в табл. 1.

Как можно увидеть, серьезные отличия между наемными работниками, опрошенными в 2018 и 2020 гг., по выбранным признакам отсутствуют. Единственное, на что можно обратить внимание, – это незначительные отклонения в среднедушевых доходах семьи, где наблюдается смещение ответов респондентов 2020 г. в сторону большего достатка. Однако субъективное восприятие собственного материального положения свидетельствует скорее об обратном, поскольку наполненность низкообеспеченных слоев населения здесь выше. В этой связи фактор дохода не вносит существенных корректив в динамику рассматриваемых показателей.

Обработка эмпирических данных осуществлялась при помощи традиционных методов исследования, одним из которых выступил метод частотного распределения. Несмотря на свою тривиальность, он является неотъемлемым элементом сравнительного статистического анализа, поскольку дает возможность наглядно проследить изменение ситуации по широкому спектру вопросов за определенный промежуток времени.

Таблица 1. Отдельные характеристики выборки
Table 1. Selected characteristics of the sample

Показатель/Index	Год/Year	
	2018 (n=1117)	2020 (n=1060)
Уровень образования/Level of education		
Начальное профессиональное образование и ниже Primary vocational education and below	35,4	31,6
Среднее профессиональное образование/Secondary vocational education	37,2	39,2
Высшее профессиональное образование/Higher professional education	27,5	29,2
Сфера деятельности / Field of activity		
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство Agriculture, hunting and forestry	10,3	10,5
Промышленность, связь, транспорт и строительство Industry, communications, transport and construction	35,7	40,6
Торговля/Trade	13,9	13,6
Сфера обслуживания/Service sector	15,1	11,5
Образование/Education	7,2	7,2
Здравоохранение/Healthcare	5,7	6,3
Финансовая деятельность/Financial activities	4,2	3,2
Госуправление и обеспечение безопасности/Public administration and security	3,7	4,0
Другие виды деятельности/Other activities	4,2	3,0
Должность/Job title		
Руководители предприятия, организации/Heads of enterprises, organizations	2,1	1,0
Руководители среднего звена/Middle managers	5,2	3,3
Руководители низового звена/Grassroots leaders	3,7	4,1
Специалисты (рабочие) высшей квалификации Highly qualified specialists (workers)	18,1	20,6
Специалисты (рабочие) средней квалификации Specialists (workers) of medium qualification	43,6	43,8
Вспомогательный персонал/Support staff	16,1	17,9
Неквалифицированные работники/Unskilled workers	11,3	9,2
Среднедушевой доход семьи/Average per capita family income		
Менее 10000 руб./Less than 10000 rubles	23,5	20,7
10001–15000 руб./10001–15000 rubles	28,8	29,4
15001–20000 руб./15001–20000 rubles	23,5	21,0
20001–25000 руб./ 20001–25000 rubles	11,2	10,4
25001–30000 руб./ 25001–30000 rubles	7,0	9,5
Более 30001 руб./More than 30001 rubles	6,0	9,1
Субъективное восприятие материального положения Subjective perception of financial situation		
Денег вполне достаточно, чтобы ни в чем себе не отказывать Enough money to keep yourself busy	1,9	2,1
Покупка большинства товаров длительного пользования (холодильник, телевизор) не вызывает у нас трудностей, однако покупка автомашины сейчас недоступна Purchase of most durable goods (refrigerator, TV) does not cause us any difficulties, however, the purchase of a car is currently unavailable	8,6	9,1
Денег достаточно для приобретения необходимых продуктов и одежды, однако более крупные покупки приходится откладывать на потом There is enough money to buy the necessary food and clothing, but larger purchases have to be postponed for later	58,1	52,7
Денег хватает только на приобретение продуктов питания Enough money to buy food	27,7	31,1
Денег не хватает даже на приобретение продуктов питания, приходится влезать в долги There is not enough money even to buy food, you have to go into debt	3,7	5,0

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Результаты исследования и обсуждение

В 2020 г., как и двумя годами ранее, большинство вологжан традиционно имело восьмичасовой рабочий день по основному месту работы (табл. 2). Удельный вес крайних групп составил 11 (менее 8 ч.) и 34 % (более 8 ч.) соответственно. Незначительные различия в динамике показателей, оцениваемые в несколько процентных пунктов, привели к тому, что средняя продолжительность рабочего дня сократилась с 9,32 до 9,26 ч. При этом количество отработанных дней на одного работника в месяц, напротив, увеличилось до 20,67 (20,52 дня в 2018 г.). В целом схожие результаты демонстрируют и данные Росстата при обращении к индикаторам *распределения занятых по фактической продолжительности рабочей недели*, что выражается в ее сокращении на 0,9 ч (до 35,6 ч на одного работника) по сравнению с 2019 г. [25]. В этой связи мы видим достаточно устойчивое положение наемных работников в части обеспечения привычной трудовой нагрузки в количественном отношении. Немаловажную роль здесь сыграл и перевод сотрудников на удаленный режим работы, масштабы которого в 2020 г. достигли исторического максимума (16 % против 2 % в допандемийное время) [26]. Впоследствии они заметно снизились, хотя до сих пор остаются на относительно высоком уровне (около 10 %) [27].

Таблица 2. Отдельные показатели, характеризующие продолжительность рабочего времени наемных работников

Table 2. Selected indicators characterizing the duration of working hours of employees

Показатель/Index	Год	
	2018	2020
Основная работа/Main job		
Распределение работников по средней продолжительности рабочего дня: Distribution of employees by average working hours:	–	–
– менее 8 ч, %/less than 8 hours, %	9,2	10,5
– 8 ч, %/8 hours, %	59,0	55,2
– более 8 ч, %/more than 8 hours, %	31,8	34,4
Средняя продолжительность рабочего дня, ч/Average working day, hours	9,32	9,26
Средняя продолжительность рабочего месяца, дней/Average working month, days	20,52	20,67
Дополнительная работа/Extra work		
Доля работников, имеющих два места работы и более, % Share of employees with 2 or more jobs, %	14,0	22,3
Распределение работников по затратам времени на дополнительную работу: Distribution of employees by time spent on additional work:	–	–
менее 2 ч в неделю, %/less than 2 hours per week, %	0,5	0,5
от 2 до 4 ч в неделю, %/from 2 to 4 hours per week, %	3,1	6,0
от 4 до 6 ч в неделю, %/from 4 to 6 hours per week, %	4,0	6,0
от 6 до 8 ч в неделю, %/from 6 to 8 hours per week, %	1,1	2,7
от 8 до 10 ч в неделю, %/from 8 to 10 hours a week, %	0,6	1,3
более 10 ч в неделю, %/more than 10 hours per week, %	4,7	5,8
Средняя продолжительность рабочей недели, ч/Average working week, hours	8,3	6,5

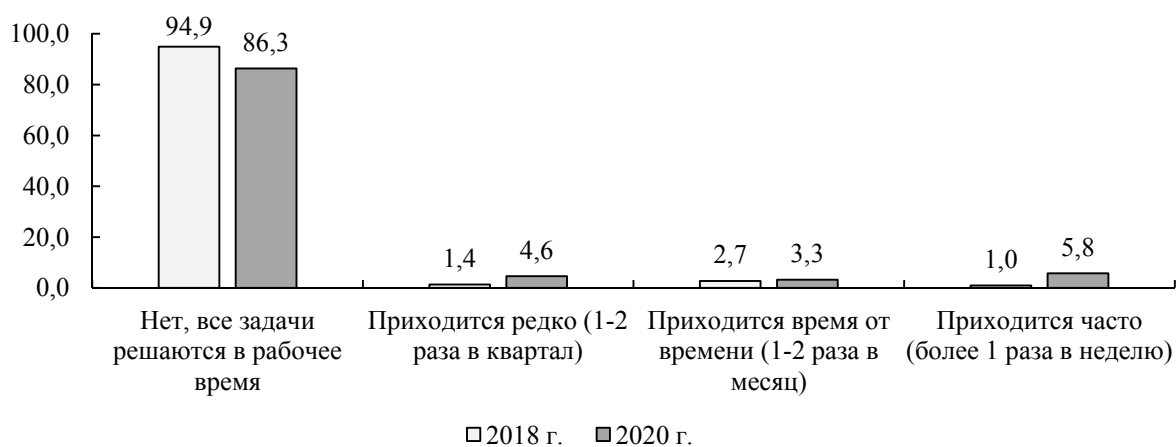
Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Совсем иная картина наблюдается в случае со вторичной занятостью, масштабы которой в 2018–2020 гг. увеличились на 59 % и достигли 22 % от общей численности работников. Распространение таких практик могло стать ответом на ухудшение уровня и качества жизни населения в условиях ограничений, связанных с последствиями пан-

демии. Многие были вынуждены прибегнуть к поиску альтернативных источников заработка не только вследствие снижения трудовых доходов, но и их фактического отсутствия на время простоя производства при сохранении самого рабочего места. Чаще всего вологжане отмечали, что стали тратить от 2 до 6 ч в неделю на дополнительную работу (12 % в 2020 г. против 7 % в 2018 г.). Рост значений показателя произошел и в отношении работников, уделяющих подработке гораздо большее время. Вместе с тем среднее количество отработанных часов в неделю для вторичной занятости сократилось (с 8,3 до 6,5 ч), что, по всей видимости, обусловлено ее возросшей популярностью среди населения, вовлеченность которого в массе своей не столь высока.

Также заметно увеличилась трудовая нагрузка, когда мы говорим о необходимости брать работу на дом (рис. 1). Об этом свидетельствуют мониторинговые данные, согласно которым на 8,6 п. п. сократилась доля работников, успевающих закончить дела в рабочее время (86 % в 2020 г. против 95 % в 2018 г.). В свою очередь, около 5–6 % вологжан отметили, что им приходится несколько раз в квартал/в неделю «дорабатывать» дома, хотя такие случаи были редкостью. Как правило, нерегламентированная работа во внеурочное время связана с особенностями профессии или непредвиденными обстоятельствами (более половины всех наблюдений). При этом в 2020 г. опрошенные намного чаще выбирали вариант ответа «мне нравится моя работа, я готов работать и дома» (31 % против 16 % в 2018 г.), что расценивается нами как позитивная реакция на приобретенный опыт удаленной занятости. Однако существуют и иные точки зрения, которые сопряжены как с возникновением ряда организационных проблем, так и в целом с ростом количества отработанных часов при работе из дома [28].



Источник: составлено автором.
Source: compiled by the author.

Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Приходится ли Вам брать работу на дом?», %

Fig. 1. Distribution of answers to the question «Do you have to take work home?», %

Вместе с тем возросшая трудовая нагрузка в части продолжительности рабочего времени практически не отразилась на показателях трудовой деятельности, рассчитываемых на основе субъективных оценок респондентов (табл. 3). Почти все изменения, которые хоть и носят преимущественно негативный характер, находятся в пределах ошибки выборки. Так, в 2020 г. чаще стали наблюдаться случаи срывов в работе по вине сотрудников (+1,6 п. п.), а также несколько реже – сдачи работы с первого предъявления с высоким качеством (–1,6 п. п.), перевыполнения норм выработки (–1,9 п. п.),

подачи рационализаторских предложений (-4,0 п. п.). Последний пример представляется наиболее тревожным, поскольку творческая активность на рабочем месте и так находится на достаточно низком уровне (14 %). В то же время позитивная динамика была зафиксирована лишь в отношении удельного веса работников, заявивших об отсутствии дисциплинарных нарушений и фактов невыполнения норм выработки за рассматриваемый период.

Таблица 3. Распределение ответов на вопрос «Что из перечисленного ниже характеризует Вашу трудовую деятельность?», %

Table 3. Distribution of answers to the question «Which of the following characterizes your work?», %

Показатель Index	Вариант ответа Option response	Год/Year	
		2018	2020
Сдача работы с первого предъявления с высоким качеством (оценкой), без замечаний Delivery of work from the first presentation with high quality (assessment), without comments	Часто бывает Often hap- pens	51,1	49,5
Перевыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) более чем на 100 % (делаю больше, чем требуют) Over-fulfillment of production standards (plans, normalized tasks) by more than 100 % (I do more than required)		37,7	35,8
Подача рационализаторских предложений, предложений по улучшению работы в цехе, отделе и т. д. Submission of rationalization proposals, proposals for improving work in the workshop, department, etc.		18,0	14,0
Опоздания, прогулы, уход с работы раньше времени Being late, absenteeism, leaving work early	Совсем не бывает Doesn't happen at all	69,1	71,9
Невыполнение норм выработки (планов, нормированных заданий) (делаю меньше, чем от меня требуют) Failure to comply with production standards (plans, normalized tasks), I do less than what is required of me		54,6	57,4
Срывы в работе (по Вашей вине случались аварии, простаивало оборудование и т. д.) Disruptions in work: accidents happened due to your fault, equipment was idle, etc.		51,1	49,5

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Если субъективные показатели трудовой деятельности в основном остались на прежнем уровне, то изменилось ли восприятие наемными работниками того, насколько сильно они «выкладываются» на работе во время пандемии? Как видно из рис. 2, отвечая на вопрос о степени использования своих качеств и умений, вологжане чаще обращали внимание на то, что работают на пределе своих возможностей. Причем это касается всех характеристик без исключения. Кажется закономерным, что сильнее всего возросла нагрузка на физическое здоровье (+9,4 п. п.), поскольку большинство населения прямо или косвенно почувствовало на себе последствия распространения коронавирусной инфекции. В условиях напряженной ситуации в обществе, обострившейся в том числе из-за масштабных ограничительных мер и турбулентной новостной повестки [29], все более востребованными стали также культурные (+4,0 п. п.) и морально-нравственные (+4,2 п. п.) качества, а также психологическая устойчивость (+3,1 п. п.).



Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Насколько сильно Вы "выкладываетесь" на работе? В какой степени используете свои качества и умения?», %

Fig. 2. Distribution of answers to the question «How much do you give your best at work? To what extent do you use your qualities and skills?», %

Возрос спрос и на творческие способности, которые стали использоваться чаще (+4,3 п. п.), что противоречит обозначенному выше тезису о снижении практик рационализаторства. По всей видимости, реализация креативного потенциала воспринималась работниками иначе в новых реалиях и, например, могла рассматриваться как неотъемлемая черта трудовой деятельности, необходимая для преодоления вызовов эпидемиологического кризиса. Похожим образом обстоят дела и со стремлением к достижениям (продвижение по службе, проявление инициативы и т. д.). Что касается оставшихся характеристик, то их динамика не является ярко выраженной.

Подтверждением вышеназванным тенденциям служат ответы респондентов на вопрос о барьерах, препятствующих реализации трудового потенциала. Отличий за два года не так много, однако обращает на себя внимание распространение суждений об ограничениях, связанных с проблемами с собственным здоровьем (с 8 до 12 %), неэффективным стимулированием труда (11 до 14 %) и напряженной атмосферой в коллективе (с 3 до 6 %). В свою очередь, наибольшее снижение характерно для таких сугубо личностных факторов, как отсутствие интереса к работе (с 13 до 11 %) и неорганизованность/лень (с 8 до 6 %), исходя из чего можно сделать предположение о мобилизации внутренних ресурсов человека в условиях пандемии.

Так или иначе, несмотря на увеличение трудовой нагрузки, в 2020 г. примерно каждый третий опрошенный заявил о позитивном влиянии работы на различные стороны повседневной жизни: от отношений в семье до состояния здоровья (табл. 4). Причем количество положительных ответов по сравнению с 2018 г. только возросло, хоть и на

несколько процентных пунктов, что в очередной раз подчеркивает тезис о важности наличия оплачиваемой трудовой деятельности в кризисные периоды. Противоположной позиции – о негативном воздействии работы – придерживаются около 10 % вологжан, исключая тех, кто скептически отнесся к возможностям поддержания здоровья (20 %). При этом даже в пандемию доля последних уменьшилась.

Таблица 4. Влияние работы на различные стороны повседневной жизни, %
Table 4. Impact of work on various aspects of everyday life, %

Показатель/Index	Сумма положительных ответов Sum of positive responses		Сумма отрицательных ответов Sum of negative answers	
	2018 г.	2020 г.	2018 г.	2020 г.
Личные отношения/семья Relationships/family	32,1	37,3	13,0	9,4
Реализация жизненных планов Realization of life plans	31,6	33,8	12,1	11,6
Проведение отпуска/Vacation	29,4	33,2	14,8	11,8
Общение с друзьями/родственниками Communication with friends/relatives	28,7	31,8	13,9	11,0
Досуг, увлечения, хобби Leisure, hobbies	28,4	30,8	15,0	11,5
Поддержание здоровья Health maintenance	27,6	29,3	22,1	20,5

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

В заключение хотелось бы сделать акцент на ключевых направлениях, которые, по мнению наемных работников, являются наиболее эффективными с точки зрения повышения производительности труда. Данный аспект видится крайне важным в свете нарастания глобальных вызовов и противоречий, порождающих угрозы не только конкурентоспособности хозяйствующих субъектов, но и национальной безопасности в целом. Усугубляет положение тот факт, что, несмотря на пристальное внимание органов власти к этой проблеме, преодолеть отставание России по производительности труда от развитых стран Запада до сих пор не получилось. Не привела к изменению сложившейся ситуации и реализация ряда программных документов в последнее десятилетие [30].

Судя по полученным ответам, представленным на рис. 3, самый действенный способ повышения продуктивности собственного труда лежит в технологической плоскости и заключается в модернизации оборудования (66 %) и совершенствовании производственного процесса (61 %). Неслучайно вопросы физического и морального устаревания основных средств относятся к числу приоритетных в современной России. Все остальные мероприятия носят социальный характер и непосредственно затрагивают проблему качества трудовой жизни наемных работников. На передний план здесь выходит обеспечение справедливого начисления оплаты труда (63 %), что особенно актуально в условиях коронакризиса, когда приходится адаптироваться к быстро меняющимся формам организации труда. Оставшиеся направления имеют приблизительно одинаковое значение для респондентов и варьируются от повышения стабильности занятости (55 %) до внедрения более прозрачной системы продвижения по службе (48 %).



Примечание. Приведены данные только за 2020 г., поскольку ранее этот вопрос не задавался.

Note: The data are for 2020, as this question has not been asked before.

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Скажите, пожалуйста, как изменится продуктивность Вашего труда в случае реализации ряда новшеств по основному месту работы?» (сумма вариантов ответа «сильно повысится» и «несколько повысится»), 2020 г., %

Fig. 3. Distribution of answers to the question «Tell us, please, how the productivity of your labor will change if a number of innovations are implemented at the main place of work» (the sum of answer options «strongly increase» and «slightly increase»), 2020, %

Реализация большинства значимых для респондентов мер может привести к росту продуктивности труда в среднем на 22 % (рассчитано на основе ответов на открытый вопрос «Представьте, что большинство значимых для Вас мер по повышению продуктивности труда было реализовано. Можете ли Вы условно оценить, насколько Вы будете работать лучше?»). Что примечательно, полученные данные демонстрируют относительную устойчивость при их рассмотрении с позиции различных социально-демографических групп. Исходя из чего можно высказать предположение о злободневности затронутых проблем, с которыми сталкиваются многие вологжане вне зависимости от пола, возраста, места проживания (город/село) и т. д. Принимая во внимание все возрастающую трудовую нагрузку в условиях нестабильности последних лет, игнорирование этих вопросов может не только препятствовать использованию социальных резервов труда, но и обернуться негативными последствиями для экономики и общества. В частности, о тенденциях к самоэксплуатации и интенсификации труда фрилансеров говорилось еще в допандемийные годы [31].

Заключение

Таким образом, проведенный анализ подтвердил основной посыл исследования, согласно которому в период пандемии наемные работники столкнулись с увеличением трудовой нагрузки. Однако это проявляется скорее не в фактическом увеличении про-

должительности рабочего времени по основному месту работу, а именно в интенсификации трудового процесса. Так, достижение привычных показателей трудовой активности обернулось необходимостью сильнее «выкладываться» на работе. Это коснулось всех качественных характеристик, рассматриваемых в исследовании, без исключения. В наибольшей степени возросла нагрузка на физическое здоровье, культурные и морально-нравственные качества, а также психологическую устойчивость. Наряду с этим нельзя не отметить факт распространения практик вторичной занятости и нерегламентированной работы во внеурочное время, что может объясняться как поиском дополнительных источников заработка, так и адаптацией к удаленному режиму работы.

Полученные результаты вносят вклад в развитие представлений о влиянии локдауна, вызванного пандемией COVID-19, на трудовую активность наемных работников, поскольку подавляющее большинство отечественных и зарубежных ученых делают акцент на проблемах занятости и безработицы, развитии рынка труда в целом. Перспективы дальнейшего исследования заключаются в углублении основных выводов и положений работы (в т. ч. в разрезе видов экономической деятельности) за счет использования эконометрических методов, а также в расширении представлений о поведении самозанятых в этот период. Кроме того, вопросы трудовой активности требуют пристального внимания в условиях санкционного давления, вызванного геополитической нестабильностью, поскольку наблюдаемое замедление темпов экономического роста как в России, так и во всем мире, влечет за собой адаптацию субъектов рынка труда к новым реалиям жизни. Характер и степень выраженности таких изменений сложно предвидеть.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Dhawan S. Online learning: a panacea in the time of COVID-19 Crisis // *Journal of Educational Technology Systems*. – 2020. – V. 49 (1). – P. 5–22. DOI: 10.1177/0047239520934018.
2. Teleworking in the COVID-19 pandemic: trends and prospects. URL: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects (дата обращения 10.12.2022).
3. Coronavirus (COVID-19) dashboard. URL: <https://covid19.who.int/> (дата обращения 10.12.2022).
4. The COVID-19 pandemic in 2023: far from over. URL: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(23\)00050-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(23)00050-8/fulltext) (дата обращения 10.12.2022).
5. Мониторинг социально-экономического положения и социального самочувствия населения. Апрель 2021 / под ред. Л.Н. Овчаровой. – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 32 с.
6. Одегов Ю.Г., Разинов А.Е. Пандемия COVID-19 и её влияние на мировой рынок труда: анализ складывающихся тенденций (часть вторая) // *Уровень жизни населения регионов России*. – 2021. – Т. 17. – № 2. – С. 216–227. DOI: 10.19181/lsprr.2021.17.2.5.
7. ILO Monitor on the world of work. 10th edition. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859255.pdf (дата обращения 10.12.2022).
8. Brakman S., Garretsen H., Van Witteloostuijn A. Robots do not get the coronavirus: The COVID-19 pandemic and the international division of labor // *Journal of International Business Studies*. – 2021. – V. 52. – P. 1215–1224. DOI: 10.1057/s41267-021-00410-9.
9. Marcus J.S. COVID-19 and the shift to remote work. URL: <https://www.bruegel.org/sites/default/files/2022-06/PC-09-2022.pdf> (дата обращения 10.12.2022).
10. Beaunoyer E., Dupéré S., Guitton M.J. COVID-19 and digital inequalities: Reciprocal impacts and mitigation strategies // *Computers in human behavior*. – 2020. – V. 111. URL: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106424> (дата обращения 10.12.2022).
11. COVID-19 and the future of work: Four scenarios. URL: https://www.heidrick.com/en/insights/chief-executive-officer/covid19_and_the_future_of_work_four_scenarios (дата обращения 10.12.2022).
12. The future of work after COVID-19. URL: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf> (дата обращения 10.12.2022).

13. Almeida F., Duarte Santos J., Augusto Monteiro J. The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post-COVID-19 world // IEEE Engineering Management Review. – 2020. – V. 48 (3). – P. 97–103. DOI: 10.1109/EMR.2020.3013206.
14. Florida R., Rodríguez-Pose A., Storper M. Cities in a post-COVID world // Sage Journals. – 2021. URL: <https://doi.org/10.1177/00420980211018072> (дата обращения 10.12.2022).
15. Клячко Т.Л., Логинов Д.М. Трудоустройство молодежи с высшим образованием и уроки пандемии. – М.: Дело РАНХиГС, 2021. – 85 с.
16. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective / B. Wang, Y. Liu, J. Qian, S.K. Parker // Applied Psychology. – 2021. – V. 70. – P. 16–59. DOI: 10.1111/apps.12290.
17. De Oliveira Souza D. Health of nursing professionals: workload during the COVID-19 pandemic // Revista Brasileira de Medicina do Trabalho. – 2021. – V. 18 (4). – P. 464–471. DOI: 10.47626/1679-4435-2020-600.
18. Covid-19 effects on the workload of Iranian healthcare workers / E. Shoja, V. Aghamohammadi, H. Bazyar, H.R. Moghaddam, K. Nasiri, M. Dashti, A. Choupani, M. Garaee, S. Aliasgharzadeh, A. Asgari // BMC Public Health. – 2020. – V. 20. URL: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09743-w> (дата обращения 10.12.2022).
19. Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. A Practical Guide. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (дата обращения 10.12.2022).
20. Застой-2: Последствия, риски и альтернативы для российской экономики / под ред. К. Рогова. – М.: Либеральная миссия, 2021. – 80 с.
21. Россияне стали больше работать и проводить время онлайн. URL: <https://naf1.ru/analytics/rossiyane-stali-bolshe-rabotat-i-provodit-vremya-s-semey/> (дата обращения 10.12.2022).
22. Региональная экономика: комментарии ГУ. Февраль 2023 года. URL: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/43707/report_01022023.pdf (дата обращения 27.02.2023).
23. Российское общество: трансформации в региональном дискурсе (итоги 20-летних измерений) / под науч. рук. М.К. Горшкова, В.А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН. – 446 с.
24. Мыслик В.Г., Пионтовский И.Н. Трудовая активность привлекаемой иностранной рабочей силы на Дальнем Востоке России // Вестник ВГУ. Серия «Экономика и управление». – 2010. – № 2. – С. 51–54.
25. Труд и занятость в России 2021 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (дата обращения 10.12.2022).
26. Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии. URL: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения 10.12.2022).
27. Один из дома: удаленка в постпандемической жизни. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (дата обращения 10.12.2022).
28. Социология пандемии. Проект коронаФОМ. – М.: Институт Фонда Общественное Мнение (инФОМ), 2021. – 319 с.
29. Шматова Ю.Е. Влияние COVID-19 на психическое здоровье населения (как показатель человеческого потенциала): опыт зарубежных исследований // Проблемы развития территории. – 2020. – № 4 (108). – С. 88–108. DOI: 10.15838/ptd.2020.4.108.6.
30. Пищальников Д. Вопросы по реализации национального проекта производительности труда // Экономист. – 2021. – № 8. – С. 39–51.
31. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2019. – № 3. – С. 86–102. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.06.

Поступила: 20.12.2022.

Принята после рецензирования: 13.03.2023.

UDC 331.25:614.44:616-036.2«20»

LABOR ACTIVITY OF RUSSIANS DURING THE FIRST WAVES OF THE COVID-19 PANDEMIC: EMPLOYEE'S PERSPECTIVE FROM THE VOLOGDA REGION**Andrei V. Popov,**
ai.popov@yahoo.comVologda Research Center of the Russian Academy of Sciences,
56a, Gorky street, Vologda, 160014, Russia**Andrei V. Popov**, Cand. Sc., senior researcher, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences.

The relevance of the study. *The consequences of the COVID-19 pandemic remain a topical research field not only in epidemiology, but also in the social sciences. The introduction of a lockdown in most of the world provoked serious social and economic upheavals that affected all spheres of life in 2020. The purpose of the article lies in the study of changes in the labor activity of Russians during the pandemic, which is caused by the small number of empirical works in this area. Materials and methods.* *The research is based on the monitoring data of the quality of labor potential of the Vologda region population for 2018 and 2020 respectively. In order to form a more homogeneous sample, the object of the study was narrowed down to employees. During the comparative statistical analysis, we used traditional methods, one of which was the method of frequency distribution. Findings and conclusions.* *The results showed that working hours at the main job did not change significantly during the first waves of the pandemic. At the same time, the resort to practices of secondary employment and unregulated work outside normal working hours began to be observed much more often. The most noticeable effects of the pandemic were reflected in the intensity of labor, which turned into the need to work harder. This applies to all considered qualities of the employee's labor potential considered in the study, but the burden on physical health has increased most of all. According to the respondents, the reserves for increasing the productivity of their work are primarily related to the modernization of equipment and the improvement of production. In conclusion, the article emphasized the importance of the research field in the light of the sanctions pressure caused by geopolitical instability in 2022. The analysis gives us a new perspective on the external stability of the sphere of social and labor relations in Russia and outlines the range of problematic issues, neglect of which in the current conditions can lead to severe socio-economic consequences. Prospects for further study are seen in the revelation of the features of the workers' labor activity in various sectors of the economy.*

Key words: labor activity, COVID-19, secondary employment, employees, workload, coronavirus pandemic, labor productivity.

REFERENCES

1. Dhawan S. Online learning: a panacea in the time of COVID-19 Crisis. *Journal of Educational Technology Systems*, 2020, no. 49 (1), pp. 5–22. DOI: 10.1177/0047239520934018.
2. *Teleworking in the COVID-19 pandemic: trends and prospects*. Available at: https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1108_1108540-p249kho0iu&title=Teleworking-in-the-COVID-19-pandemic-Trends-and-prospects (accessed 10 December 2022).
3. *Coronavirus (COVID-19) Dashboard*. Available at: <https://covid19.who.int/> (accessed 10 December 2022).
4. *The COVID-19 pandemic in 2023: far from over*. Available at: [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(23\)00050-8/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(23)00050-8/fulltext) (accessed 10 December 2022).
5. *Monitoring sotsialno-ekonomicheskogo polozheniya i sotsialnogo samochuvstviya naseleniya. April 2021* [Monitoring the socio-economic situation and social well-being of the population]. Ed. by L.N. Ovcharova. Moscow, NIU VhSE Publ., 2021. 32 p.
6. Odegov Yu.G., Razinov A.E. The COVID-19 pandemic and its impact on the global labour market: an analysis of emerging trends (part two). *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 2021, no. 2, pp. 216–227. In Rus. DOI: 10.19181/lsprr.2021.17.2.5

7. *ILO Monitor on the world of work. 10th edition*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859255.pdf (accessed 10 December 2022).
8. Brakman S., Garretsen H., van Witteloostuijn A. Robots do not get the coronavirus: The COVID-19 pandemic and the international division of labor. *Journal of International Business Studies*, 2021, no. 52, pp. 1215–1224. DOI: 10.1057/s41267-021-00410-9.
9. Marcus J.S. *COVID-19 and the shift to remote work*. Available at: <https://www.bruegel.org/sites/default/files/2022-06/PC-09-2022.pdf> (accessed 10 December 2022).
10. Beauoyer E., Dupéré S., Guitton M. J. COVID-19 and digital inequalities: Reciprocal impacts and mitigation strategies. *Computers in human behavior*, 2020, no. 111. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106424> (accessed 10 December 2022).
11. *COVID-19 and the future of work: Four scenarios*. Available at: https://www.heidrick.com/en/insights/chief-executive-officer/covid19_and_the_future_of_work_four_scenarios (accessed 10 December 2022).
12. *The future of work after COVID-19*. Available at: <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/future%20of%20organizations/the%20future%20of%20work%20after%20covid%2019/the-future-of-work-after-covid-19-report-vf.pdf> (accessed 10 December 2022).
13. Almeida F., Duarte Santos J., Augusto Monteiro J. The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post-COVID-19 world. *IEEE Engineering Management Review*, 2020, no. 48 (3), pp. 97–103. DOI: 10.1109/EMR.2020.3013206.
14. Florida R., Rodríguez-Pose A., Storper M. Cities in a post-COVID world. *Sage Journals*, 2021. Available at: <https://doi.org/10.1177/00420980211018072> (accessed 10 December 2022).
15. Klyachko T.L., Loginov D.M. *Trudoustroistvo molodezhi s vysshim obrazovaniem i uroki pandemii* [Employment of college-educated youth and the lessons of the pandemic]. Moscow, Ranepa Publ., 2021. 85 p.
16. Wang B., Liu Y., Qian J., Parker S.K. Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: a work design perspective. *Applied Psychology*, 2021, no. 70, pp. 16–59. DOI: 10.1111/apps.12290.
17. De Oliveira Souza D. Health of nursing professionals: workload during the COVID-19 pandemic. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho*, 2021, no. 18 (4), pp. 464–471. DOI: 10.47626/1679-4435-2020-600.
18. Shoja E., Aghamohammadi V., Bazyar H., Moghaddam H.R., Nasiri K., Dashti M., Choupani A., Garaee M., Aliasgharzadeh S., Asgari A. Covid-19 effects on the workload of Iranian healthcare workers. *BMC Public Health*, 2020, no. 20. Available at: <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09743-w> (accessed 10 December 2022).
19. *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond A Practical Guide*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf (accessed 10 December 2022).
20. *Zastoy-2: posledstviya, riski i alternativy dlya rossiyskoy ekonomiki* [Stagnation-2: Consequences, risks and alternatives for the Russian economy]. Moscow, Liberal Mission Publ., 2021. 80 p.
21. *Rossiyanе stali bolshe rabotat i provodit vremya onlayn* [Russians began to work more and spend time online]. Available at: <https://nafi.ru/analytics/rossiyane-stali-bolshe-rabotat-i-provodit-vremya-s-semey/> (accessed 10 December 2022).
22. *Regionalnaya ekonomika: kommentarii GU. Fevral 2023 goda* [Regional economy: head-office comments. February 2023]. Available at: https://www.cbr.ru/Collection/Collection/File/43707/report_01022023.pdf (accessed 27 February 2022).
23. *Rossiyskoe obshchestvo: transformatsii v regionalnom diskurse (itogi 20-letnikh izmerenii)* [Russian society: transformations in regional discourse (results of 20 years of measurements)]. Vologda, ISEDT RAS Publ., 2015. 446 p.
24. Mysnik V.G., Piontovskiy I.N. Labor actively encourages foreign labor force in the Far East of Russia. *Proceedings of Voronezh State University. Series: Economics and Management*, 2010, no. 2, pp. 51–54. In Rus.
25. *Trud i zanyatost v Rossii 2021 g.* [Labor and employment in Russia 2021]. Available at: https://gks.ru/bgd/regl/b21_36/Main.htm (accessed 10 December 2022).
26. *Tsifrovaya gramotnost i udalennaya rabota v usloviyakh pandemii* [Digital literacy and remote work in a pandemic]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/cifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (accessed 10 December 2022).
27. *Odin iz doma: udalenka v postpandemicheskoy zhizni* [Home Alone: remote work in post-pandemic life]. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/odin-iz-doma-udalenka-v-postpandemicheskoi-zhizni> (accessed 10 December 2022).
28. *Sotsiologiya pandemii. Proekt koronaFOM* [The sociology of the pandemic. CoronaFOM project]. Moscow, inFOM Publ., 2021. 319 p.

29. Shmatova Yu.E. Impact of COVID-19 on mental health of population (as an indicator of human potential): experience of foreign studies. *Problems of Territory's Development*, 2020, no. 4 (108), pp. 88–108. In Rus. DOI: 10.15838/ptd.2020.4.108.6.
30. Pishchalnikov D. Issues for the implementation of the national project of labor productivity. *Economist*, 2021, no. 8, pp. 39–51. In Rus.
31. Strebkov D.O., Shevchuk A.V. The trap of flexible work schedule: how unusual working patterns influence the work-life balance of freelancers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, 2019, no. 3, pp. 86–102. In Rus. DOI: 10.14515/monitoring.2019.3.06.

Received: 20 December 2022.

Reviewed: 13 March 2023.