

УДК 748

DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97



Научная статья
Scientific article

Дата: поступления статьи: 14.04.2021
после рецензирования: 18.06.2021
принятия статьи: 28.06.2021

Г.В. Еремичева
Социологический институт РАН,
филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург,
Российская Федерация
E-mail: eremag@mail.ru

Прекаризация трудовых отношений в условиях дистанционного режима работы во время COVID-карантина

Аннотация: широкомасштабные социальные последствия мировой COVID-эпидемии потребовали многостороннего анализа ее влияния на глобальные процессы общественного развития страны. Особенно заметные изменения наблюдаются в сфере труда и трудовых отношений. Более чем годовая самоизоляция и условия карантина вызвали необходимость введения дистанционного режима работы, ускорили темпы освоения цифровых технологий почти во всех сферах занятости, обусловили новые требования к специализированным качествам и компетенциям работников. Массовый переход на удаленный режим оказался профессиональным вызовом для многих работников с разным социальным статусом и способностью включиться в цифровую экономику в динамично короткие сроки. Работники, не сумевшие адаптироваться к новым условиям, потеряли работу. Несмотря на позитивные стороны работы в удаленном режиме, выявлен ряд негативных сторон, серьезно влияющих на повседневную жизнь в пандемической реальности. Среди них наиболее ощутимые: нарастающая неопределенность и непрозрачность правовых форм труда и зарплаты, индивидуализация работников, которые углубляют процесс прекаризации трудовых отношений. Выводы сделаны по результатам анализа пилотажных интервью предпринимателей и бюджетников в условиях карантинных ограничений, анализа материалов официальной статистики, данных мониторинга аналитических центров ВЦИОМа, ФОМа, НАФИ и других.

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

Цитирование: Еремичева Г.В. Прекаризация трудовых отношений в условиях дистанционного режима работы в условиях COVID-карантина // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2021. Т. 1, № 2. С. 91–97. DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97>.

Информация о конфликте интересов: автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

© **Еремичева Г.В., 2021** – кандидат философских наук, старший научный сотрудник, заведующий сектором социоурбанистики Социологического института РАН Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, 198005, Российская Федерация, г. Санкт-Петербург, 7-ая Красноармейская, 25/14.

G.V. Eremicheva
Sociological Institute of FCTAS RAS,
Sankt-Petersburg, Russian Federation
E-mail: eremag@mail.ru

Precairization of employment relationships in remote-working conditions during COVID-quarantine

Abstract: the large-scale social consequences of the global COVID epidemic demanded a multilateral analysis of its impact on the global processes of social development of the country. Particularly noticeable changes are observed in the sphere of work and labor relations. More than a year's self-isolation and quarantine conditions necessitated the introduction of a remote work mode, accelerated the pace of mastering digital technologies in almost all areas of employment, and determined new requirements for the specialized qualities and competencies of workers. The massive transition to remote work turned out to be a professional challenge for many workers with different social status and required the ability to get involved in the digital economy in a dynamically short time frame. Employees who were unable to adapt to new conditions lost their jobs. Despite the positive aspects of working remotely, a number of negative aspects have been identified that seriously

affected everyday life in a pandemic reality. Among them the most tangible are: the growing uncertainty and opacity of the labor and wages legal forms, individualization of workers, which deepen the process of labor relations' precarization. The conclusions were made in accordance with the results of the analysis of entrepreneurs' and public sector employees' pilot interviews under conditions of quarantine restrictions, the analysis of materials from official statistics, monitoring data from analytical centers of Russian Public Opinion Research Center, Public Opinion Foundation, National Agency for Financial Studies and others.

Key words: COVID-quarantine, self-isolation, remote work, precarization, labor relations, globalization processes.

Citation: Eremicheva, G.V. (2021), Precarization of employment relationships in remote-working conditions during COVID-quarantine, *Semioticheskie issledovanija. Semiotic studies*, vol. 1, no. 2, pp. 91–97, DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97>.

Information about conflict of interests: the author declares no conflict of interests.

© **Eremicheva G.V., 2021** – Candidate of Philosophy, senior researcher, Head of the Socio-Urban Studies Sector, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, 25/ 14, 7-ya Krasnoarmeyskaya St., Saint Petersburg, 198005, Russian Federation.

Введение

Социальные последствия, вызванные мировой эпидемией, настолько глубоки и масштабны, что требуют многостороннего анализа ее влияния на глобальные процессы дальнейшего общественного развития страны. Особенно явные изменения наблюдаются в сфере труда и трудовых отношений. Более чем годовая самоизоляция и условия COVID-карантина серьезно сказались на появлении непривычных форм трудовой занятости и взаимоотношениях работодателя и работника на рынке труда.

Одним из триггеров этих изменений в период карантина стали рекомендации Роспотребнадзора о переводе работников на дистанционный режим работы в ходе осуществления правительственных санитарно-эпидемиологических мероприятий. Это коснулось, в первую очередь, тех работников, которые могут выполнять производственные задания за пределами офиса, и их деятельность не связана с жизнеобеспечением населения непосредственно.

Безусловно, сравнительно быстрый и массовый переход на такой режим работы мог быть осуществлен только на современном уровне технологического развития и сетевой экономики с внедрением цифровых технологий почти во все сферы занятости. А также активным включением в глобальные процессы формирования расширенного гибкого рынка и гибких форм занятости, увеличения мобильности капитала и роли финансов в структуре рыночных и трудовых отношений. По мнению многих исследователей, эти макроструктурные процессы обуславливают нарастание неопределенности и непрозрачности правовых форм труда и занятости, индивидуализацию сознания работников, определяемые как свидетельства прекаризации трудовых отношений (Kalleberg 2009, Капельс 2009, Болтански, Кьяпелло 2011, Тощенко 2015, 2018).

Удаленный режим работы и его социальные последствия.

Введение дистанционного режима работы оказалось новым профессиональным вызовом для многих работников с разным социальным статусом и способностью включения в цифровую экономику в динамично короткие сроки.

Необходимость работы в дистанционном режиме потребовало ускоренного освоения цифровых технологий работниками почти всех сфер занятости, способствовало формированию новых специализированных качеств и компетенций работников. Наиболее существенными для работы на «удаленке» оказались следующие из них:

- 1) активное использование цифровых технологий для коммуникации с работодателем (заказчиком), с другими исполнителями проекта, что обуславливает возможность работы в команде с помощью специальных компьютерных технологий (ZOOM, Skype, Viber Out, Discord, Jitsi и другие);
- 2) умение самостоятельно принимать креативные решения, сочетая весь багаж профессиональных знаний с накопленным практическим опытом в сиюминутной ситуации;
- 3) более четкое представление окончательного результата конкретного рабочего задания и его значимости для проекта в целом;
- 4) персональная ответственность за качественное выполнение конкретного задания в строго установленные сроки;
- 5) самооценка значимости в сравнении собственных задач карьерного роста и качества повседневной жизни.

Несомненно, совершенствование таких качеств повышает уровень конкурентоспособности работника, активизирует его способности к постоянному освоению новых знаний и расширению профессиональных горизонтов, обеспечивает работнику сохранение рабочего места на рынке труда. Однако работники, не сумевшие успешно адаптироваться к новым условиям и не отвечающие новым требованиям работодателей, потеряли

работу. Следует отметить, что женщин увольняли чаще, чем мужчин (Воробьева 2021).

Несмотря на отмечаемые информантами позитивные стороны работы в удаленном режиме: возможность планировать свой рабочий день, экономить временные и материальные затраты на дорогу до офиса и обратно, такой режим характеризуется и рядом негативных спектров, которые стимулируют прекаризацию трудовых отношений. Основными маркерами таких отношений оказываются:

- 1) увеличение неопределенности и непрозрачности новых правовых форм трудовой деятельности и стабильности;
- 2) заметная формализация трудовых отношений между работниками и работодателем, и прежде всего в сфере заработной платы, в связи с увеличением различного рода разовых доплат или, наоборот, вычетов;
- 3) гибкие формы найма работников, т.е. контрактная система трудового договора работодателя и работника с упрощенной процедурой приема и увольнения;
- 4) сокращение времени непосредственно общения работника и работодателя снижает уровень доверия между ними;
- 5) трудности в области солидаризации с коллективом сотрудников;
- 6) нарушение соотношения баланса трудовой занятости и личного времени для отдыха и самообразования, занятий с детьми и домашними делами;
- 7) обострение возрастных и гендерных проблем в отношениях «успешных» и «неуспешных» по степени встраивания их в повседневность, и проблем людей, находящихся в постоянном контакте в достаточно замкнутом жилищном пространстве;
- 8) большая индивидуализация сознания работника, обуславливающая значительный рост социальной, психологической и физической напряженности, которая ускоряет процесс профессионального выгорания.

Негативные ощущения работы на удаленке значительно усиливаются тем, что реальные доходы населения неуклонно падают, тем самым увеличивая долю малоимущих. По данным Росстата, в 2020 году они снизились на 3 %, а в первом квартале 2021 года еще на 3,6 % в годовом выражении. В такой ситуации темпы поляризации населения на группы бедных и богатых еще более ускоряются (Николаев 2021, с.11).

Достаточно тревожной является статистика по доле среднего класса в структуре российского населения. По данным экспертов Высшей школы экономики, даже по самым мягким критериям, к этому слою можно отнести лишь 10-15 % населения России. Доля среднего класса в структуре

населения наиболее экономически развитых стран составляет от 60 до 80 % (Гонтмахер 2021, с.8).

Безусловно, карантинные ограничения и переход на дистанционный режим работы не столько создали новые социальные тренды, сколько значительно обострили и ярче высветили уже имевшиеся старые проблемы, требующие внимания и решения на самом высоком уровне управления (Милюкова 2020).

Усиливающееся ощущение незащищенности, нарастающие трудности трудовой деятельности и психологического напряжения не могут не беспокоить экономистов, социологов, управленцев и представителей общественности.

Поэтому изучением пандемической реальности в настоящее время заняты многие исследователи (Левашов 2020, Евдокимова 2020, Решетников 2020, Ослон 2021, Goralska 2020 и др.), а аналитические центры ВЦИОМ, ФОМ с Проектом КовидФОМ, НАФИ, Criteo, NN.ru и другие ведут постоянный мониторинг изменений в этом исследовательском поле. В СИРАН также проводятся пилотажи по изучению изменений традиционных и формированию новых трудовых практик предпринимателей и бюджетников в условиях карантинных ограничений.

Результаты эмпирических исследований

Анализ статистики мониторингов позволил проследить основные тенденции и социально-демографические характеристики работающих в удаленном режиме.

Достаточно легко перешли на работу в удаленном режиме представители IT-индустрии: 7 % (в выборке работающих их 1 %) и сферы экономики и финансов: 6 % (среди всех работающих их также 1 %), имеющие достаточный опыт работы в таком режиме. Среди удаленщиков широко представлены работники сферы образования: их доля составляет 19 % (в то время как среди всех работающих их 4 %).

Как выяснилось, возможность работы на удаленном режиме и условия ее осуществления во многом определялись спецификой места проживания индивидов, наличием интернета и развитостью локальной инфраструктуры, обеспечивающей возможности выполнения конкретных производственных задач вне офиса.

В первую очередь были переведены на дистанционный режим школьные учителя и вузовские преподаватели, которые пусть и вынужденно, но относительно быстро освоили Zoom и Skype, ставшие их главными рабочими инструментами. Как говорят представители этих профессий, значительную часть работы они могли выполнять в онлайн-режиме, но отсутствие очных контактов с учащимися значительно усложняло их работу, требовало дополнительных усилий для сохране-

ния достигнутого ранее качества преподавания (Социология пандемии 2021, с. 114).

Условно «удаленным» можно определить режим работы социальных работников, наших информантов. Специалисты-психологи проводили консультирование своих клиентов в ZOOM, Skype как персонально, так и в группе сначала из дома, а потом была организована специальная видеосвязь, по которой каждый консультант работал с клиентом или группой строго по расписанию, чтобы во время консультации в офисе находился только один человек. Сотрудники старшего возраста могли работать только из дома. Для работы в таком режиме специалистам и социальным психологам пришлось срочно адаптировать свои методики работы с подопечными, что вызвало определенные трудности и снижало качество.

В 2020 г. 33 % или треть компаний также перевели целиком или частично своих сотрудников на удаленный формат работы. Категорию полных или частичных «удаленщиков» составило подавляющее большинство людей с высшим образованием (81 %), и половина из них – в возрасте 31–45 лет. Доля женщин оказалась больше, чем мужчин, 56 и 44 % соответственно (там же, с. 103–104).

Молодые гораздо быстрее адаптировались к новым формам работы, поскольку имели достаточно большой опыт работы с компьютером (Как изменились 2020).

Хочется более подробно остановиться на том, что в условиях карантина появились совершенно новые требования к жилищным условиям, в которых было необходимо организовать рабочее место со свободным доступом к технологическим и техническим средствам (интернет, телефон, другие средства связи), возможность уединиться на достаточно длительное время (Goralska 2020).

Результаты исследований показали, что массовое стандартное малогабаритное жилье не обеспечивает комфортного соблюдения режима самоизоляции и дистанционной работы. Многие из респондентов сообщали, что не имеют возможности организовать так называемый «домашний офис» (home-office) со специальной мебелью, надежной телекоммуникацией. Достаточно проблематичным для многих оказался процесс установления непривычных домашних правил с близкими, которые проживают совместно и в этот период также находятся на самоизоляции. По данным социологов (центра НАФИ), треть россиян оценивают свое жилье как некомфортное для постоянной и качественной работы в таком режиме. После снятия карантина многие из них собираются улучшить свои жилищные условия. Но в большинстве случаев отсутствие материальных средств позволит ограничиться либо ремонтом, либо перепланировкой (Новая нормальность 2020, с. 18).

Возникшие острые жилищные проблемы красноречиво подтверждаются данными показательного исследования, проведенного Институтом социально-экономических проблем народонаселения РАН. Только 10 % россиян имеют «средние» жилищные условия, включающие наличие всех основных видов удобств, доступ в интернет, а также 1 комнату на члена семьи при общей площади жилья от 23–40 кв.м. на человека. И менее чем 5 % россиян владеет жильем, условия которого квалифицируются как «хорошие». Это наличие комнаты на человека, т.е. например, 4-комнатная квартира на семью из 3 человек с общей площадью не менее 40 кв.м. на каждого члена семьи (Гонтмахер 2021, с. 8).

Наибольшие трудности перехода на дистанционный режим работы проявились на начальном этапе объявления карантина, опрошенные работники и работодатели отмечали повышение степени напряженности и снижение эффективности труда при переходе на дистанцию (Решетников и др. 2020, с. 141).

Четко обозначившуюся тенденцию иллюстрируют данные опроса, проведенного ФОМом среди работающих в удаленном формате жителей Москвы и Московской области. Так, 40 % ответивших отмечают снижение собственной эффективности, невозможность сосредоточиться на работе из-за родственников или домашних дел (24 % и 22 % соответственно). Каждый пятый (18 %) отметил наличие трудностей с самоорганизацией, 16 % – технические проблемы (Социология пандемии 2021, с. 17).

Как обнаружилось, в процессе работы в дистанционном режиме самым существенным качеством работника стало умение правильно соотносить время работы и личной жизни, сочетать критическую оценку своей продуктивности с пониманием ценности своего здоровья, личностного роста и отношений с близкими. Соблюдение такого баланса оказалось основной трудностью работы на удаленке, о которой говорят все респонденты. Распределение времени работы и отдыха, рационального сочетания интересов и потребностей всех членов семьи, а также стирание граней личного жизненного пространства многие респонденты относят скорее к негативным обстоятельствам «удаленки» (Евдокимова 2020).

Показательны данные сервиса HH.ru и аналитического центра НАФИ – 16 % сотрудников утверждают, что с переходом на «удаленку» их отношения с работодателем заметно испортились, а 13 % отметили, что конфликтов с начальством стало больше. Треть сотрудников российских компаний (36 %) в период самоизоляции пришли к выводу, что место работы пора менять. Еще 43 % пока находятся на перепутье и начинают интересоваться различными вакансиями. Это связано с

тем, что 45 % опрошенных отметили, что в период карантина им урезали зарплату, в ряде случаев ограничивали их права. Еще треть опасается, что оплата их труда может снизиться в ближайшее время.

Вместе с тем специалисты в области труда уверены, что причины не только в общем кризисе и сокращении бюджетов. По их мнению, многие руководители не могут найти оптимальное соотношение между гиперконтролем и бесконтрольностью, а неотработанные до сих пор конкретные правила фиксации рабочего времени и степени контроля нагрузки в течение рабочего дня сильно влияют на рабочие отношения (Новая нормальность 2020, с. 15).

Следовательно, отсутствие установленных правовых форм трудовой деятельности, рабочего времени, заработной платы и т.п. в новом режиме создают ситуацию, когда и работники, и работодатели сталкиваются с проблемой оформления соответствующих правовых отношений. В действующем трудовом законодательстве не окончательно разработаны специальные нормы, регулирующие временное или частичное выполнение работником своей работы вне стационарного рабочего места. Узаконить эти недоработки призван закон о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ с требованием установления порядка взаимодействия работодателя и работника в дистанционном формате. Этот порядок в рамках коллективного трудового договора должен включать соблюдение условий работы дистанционно, прописанную процедуру передачи результатов и отчетов по запросам работодателя, соотношение их с локальными и нормативными актами, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Впервые понятие дистанционной трудовой деятельности становится юридически признаваемым (Федеральный закон 2021).

Существующие нарушения норм, условий и правовых форм трудовой деятельности и, прежде всего, заработной платы, в связи с многочисленными разовыми доплатами или, наоборот, с введением различных вычетов, снижают уровень доверия к работодателю, размывают границы и степень солидаризации в коллективе сотрудников (Ивушкина 2020).

Все это приводит к большей индивидуализации работника, обуславливает значительный рост социальной, психологической и физической напряженности и ускоряет процесс профессионального выгорания.

Важно и то, что общие условия незащищенности и возрастающие человеческие затраты труда и времени распространяются на представителей почти всех социально-профессиональных слоев, занимающих далеко не маргинальное положение

в обществе и вносящих разный вклад в преодоление дезорганизации и самоизоляции создавшейся ситуации (Попова, Яцик 2020, с. 90).

Результаты исследований как наших собственных, так и других авторов убеждают, что большая часть работающих не были готовы к таким радикальным изменениям в их деятельности и вынужденной интенсификации дистанционного режима работы. Многократно нарастающие в период карантина неопределенность и нестабильность порождают в людях сомнения в будущем благополучии и процветании. Не указывают ли они на то, что массовый переход на цифровые технологии и удаленный формат работы, при всех несомненных достоинствах, сопровождается углублением процесса прекаризации трудовых отношений, рутинизацией атипичных форм занятости на рынке труда (Сизова, Григорьева 2019, с. 54).

За время карантина накоплена огромная база как количественной, так и качественной информации, и она позволила выявить важные тенденции и социальные практики этого периода, которые нередко означают гораздо больше, чем абсолютные цифры. Устойчивость социальных трендов и укорененность социальных практик будут проверяться в дальнейшей перспективе. Это особенно актуально, поскольку период пандемической реальности может затянуться еще надолго со всеми долгосрочными общественными и социальными последствиями (Российское общество 2020, с. 43).

Библиографический список

Goralska, M. (2020), Anthropology from Home: Advice on Digital Ethnography for the Pandemic Times, *Anthropology in Action* 27, no. 1, pp. 46–52, DOI:10.3167/aia.2020.270105.

Kalleberg Arne, L. (2009), Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, *American sociological review*, vol. 74 (February: 1–22), pp. 3–22.

Аймалетдинов Т.А., Гильдебрандт И.А., Никитова Е.Н., Рассадина Д.С. Новая нормальность. Образ жизни, рынки, инфраструктура и коммуникации после пандемии. Аналитический центр НАФИ. Москва: Издательство НАФИ, 2020. 73 с. URL: https://nafi.ru/upload/New%20normal_NAFI%20project (дата обращения 12.06.21).

Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. Перевод с фр.; под общ. ред. С. Фокина. Москва: Новое литературное обозрение, 2011. 974 с.

Виноградова Е. Безработница: в 2020 году женщин увольняли чаще, чем мужчин // Известия. 2021. 16.02. URL: <https://iz.ru/1124957/ekaterina-vinogradova/bezrabotnitca-v-2020-godu-zhenshchin-uvolniali-chashche-chem-muzhchin> (дата обращения 12.06.2021).

Гонтмахер Е. Искоренение среднего класса // Новая газета. 2021. № 60, 04.06. с. 8.

Евдокимова Е.П. Трансформация повседневных практик городского населения России в условиях пандемии COVID-19 // Социология и право. 2020. № 4. С. 32–41. DOI: doi.org/10.35854/2219-6242-2020-4-32-41.

Ивушкина А. Трудовая инфекция: число обращений о нарушении прав работников выросло втрое: граждан все больше волнует проблема увольнения // Известия. 2020. 21. 05. URL: <https://iz.ru/1013511/anna-ivushkina/trudovaia-infektsiia-rabotniki-vtroie-chashche-zhaluiutsia-na-narusheniia-prav> (дата обращения 12.06.2021).

Как изменились потребительские привычки россиян в период социального дистанцирования // IMAH. Research Team V1. Russia. Criteo. 2020. URL: <https://www.criteo.com/ru/wp-content/uploads/sites/10/2020/07/COVID-2-Russia-2020-06-01-RU-version.pdf> (дата обращения 08.06.2021).

Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда. Пер. с фр. Н.А. Шматко, О.И. Кирчик, Ю.В. Маркова. Общ. ред. пер. Н.А. Шматко. Санкт-Петербург: Алетейя, 2009. 574 с.

Милукова Я. Расслоение среднего класса: как коронавирус увеличит неравенство в России // Forbes. Финансы и инвестиции. 2020. 02.06. URL: <https://www.forbes.ru/finansy-i-investicii/401979-rassloenie-srednego-klassa-kak-k> (дата обращения 15.06.2021).

Николаев И. Государство всеобщего кредитования // Новая газета. 2021. № 60 04.06. с. 7.

Попова С.М., Яник А.А. Цифровая эксплуатация пользователей информационных сетей и платформ. Вторые декабрьские социально-политические чтения «Как живешь, Россия?». Российское социальное государство и гражданское общество в 2020 году: реализация национальных проектов в условиях постпандемической реальности: материалы научно-практической конференции (Москва, 10 декабря 2020 г.). Отв. ред. О. П. Новоженина; ФНИСЦ РАН. Москва: ФНИСЦ РАН, 2020. 341с. С.89-90. URL: <http://испи.рф/product/декчтения-2> DOI: 10.19181/sbornik.978-5-89697-341-6.2020 ISBN 978-5-89697-341-6 (дата обращения 12.06.2021).

Проект КоронаФОМ. URL: https://covid19.fom.ru/?utm_source=fomru&utm_medium=banner&utm_campaign=k_fom&utm_content=header (дата обращения 04.06.2021).

Решетников А.В., Присяжная Н.В., Павлов С.В., Вяткина Н.Ю. Восприятие пандемии COVID-19 жителями Москвы // Социологические исследования. 2020. № 7. С. 138–143.

Российское общество и государство в условиях пандемии: социально-политическое положение и демографическое развитие Российской Федерации в 2020 году. Осипов Г.В. и др.; под ред.

Г.В. Осипова, С.В. Рязанцева, В.К. Левашова, Т.К. Ростовской. Отв. ред. В.К. Левашов. Москва: ИТД «Перспектива», 2020. 532 с. ISBN 978-5-905790-48-5 DOI 10.38085/978-5-905790-48-5-2020-1.

Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. № 1. С. 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279.

Социология пандемии. Проект коронаФОМ. Рук. авт. колл. А.А. Ослон. Москва: Институт Фонда Общественное Мнение (инФОМ), 2021. 319 с.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. Москва: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.

Тощенко Ж.Т. Прекариат – новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.

Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Москва: Наука, 2018. 350 с.

Федеральный закон от 08.12.2020. № 407-ФЗ 1 января 2021 года. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047> (дата обращения 04.06.2021).

References

Aymaletdinov, T.A., Gil'debrandt, I.A., Nikishova, Ye. N., Rassadina, D. S. (2020), *Novaya normal'nost'. Obraz zhizni, rynki, infrastruktura i kommunikatsii posle pandemii*, Analiticheskiy tsentr NAFI, Izdatel'stvo NAFI, Moscow, Russia, [online], available at: https://nafi.ru/upload/New%20normal_NAFI%20project (accessed 12 June 2021).

Boltanski, L., K'yapello, E. (2011), *Novyy dukh kapitalizma*, S. Fokina (ed.), *Novoye literaturnoye obozreniye*, Moscow, Russia (in Russian).

Vinogradova, Ye. (2021), *Bezrobotnitsa: v 2020 godu zhenshchin uvol'nyali chashche, chem muzhchin*, *Izvestiya*, 16 february, [online], available at: <https://iz.ru/1124957/ekaterina-vinogradova/bezrobotnitsa-v-2020-godu-zhenshchin-uvolniali-chashche-chem-muzhchin> (accessed 16 Feb 2021).

Gontmakher, Ye. (2021), *Iskoreneniye srednego klassa*, *Novaya gazeta*, vol. 60, 04 June, p. 8.

Yevdokimova, Ye.P. (2020), *Transformatsiya povsednevnykh praktik gorodskogo naseleniya Rossii v usloviyakh pandemii COVID-19*, *Sotsiologiya i pravo*, vol. 4, pp. 32–41.

Ivushkina, A. (2020), *Trudovaya infektsiya: chislo obrashcheniy o narushenii prav rabotnikov vyroslo vtroye: grazhdan vse bol'she volnuyet problema uvol'neniya*, *Izvestiya*, 21 May, [online], available at: <https://iz.ru/1013511/anna-ivushkina/trudovaia-infektsiia-rabotniki-vtroie-chashche-zhaluiutsia-na-narusheniia-prav> (accessed 12 June 2021).

Kak izmenilis' potrebitel'skiye privyehki rossiyan v period sotsial'nogo distantsirovaniya (2020), IMAH, Research Team V1, Russia, Criteo, [online], available at: <https://www.criteo.com/ru/wpcontent/uploads/>

sites/10/2020/07/COVID-2-Russia-2020-06-01-RU-version.pdf (accessed 08 June 2021).

Kalleberg, Arne L. (2009), Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition, *American sociological review*, vol. 74, february, pp. 3–22.

Kastel', R. (2009), *Metamorfozy sotsial'nogo vo-prosa. Khronika nayemnogo truda*, Per. s fr. N.A. Shmatko, O.I. Kirchik, YU.V. Markova. Obshch. red. per. N.A. Shmatko, Aleteyya, St. Petersburg, Russia (in Russian).

Milyukova, Yu. (2020), Rassloyeniye srednego klassa: kak koronavirus uvelichit neravenstvo v Rossii, *Forbes. Finansy i investitsii*, 02 June, [online], available at: <https://www.forbes.ru/finansy-i-investitsii/401979-rassloenie-srednego-klassa-kak-k> (accessed 15 June 2021).

Nikolayev, I. (2021), Gosudarstvo vseobshchego kreditovaniya, *Novaya gazeta*, vol. 60, 04 June, p. 7.

Popova, S.M., Yanik, A.A. Tsifrovaya ekspluatatsiya pol'zovateley informatsionnykh setey i platform, *Vtoryye dekabr'skiye sotsial'no-politicheskiye chteniya «Kak zhivesh', Rossiya?»*. *Rossiyskoye sotsial'noye gosudarstvo i grazhdanskoye obshchestvo v 2020 godu: realizatsiya natsional'nykh proyektov v usloviyakh postpandemicheskoy real'nosti: materialy nauchno-prakticheskoy konferentsii* (Moscow, 10 Dec. 2020), O. P. Novozhenina (ed.), FNISTS RAN, Moscow, pp. 89–90, [online], available at: <http://испи.рф/product/дектяня-2>, DOI: 10.19181/sbornik.978-5-89697-341-6.2020 ISBN 978-5-89697-341-6 (accessed 12 June 2021).

Proyekt KoronaFOM, (2020), [online], available at: https://covid19.fom.ru/?utm_source=fomru&utm_medium=banner&utm_campaign=k_fom&utm_content=header (accessed 04 June 2021).

Reshetnikov, A.V., Prisyazhnaya, N.V., Pavlov, S.V., Vyatkina N.YU. (2020), *Vospriyatiye pandemii COVID-19 zhitelyami Moskvy*, *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, vol. 7, pp. 138–143.

Rossiyskoye obshchestvo i gosudarstvo v usloviyakh pandemii: sotsial'no-politicheskoye polozheniye i demograficheskoye razvitiye Rossiyskoy Federatsii v 2020 godu (2020), Osipov G.V. i dr., G.V. Osipova, S.V. Ryazantseva, V.K. Levashova, T.K. Rostovskoy, V.K. Levashov (ed.), ITD «Perspektiva», Moscow, Russia, DOI: 10.38085/978-5-905790-48-5-2020-1.

Sizova, I.L., Grigor'yeva, I.A. (2019), Lomkost' truda i zanyatosti v sovremennom mire, *Sotsiologicheskii zhurnal*, vol. 1, pp. 48–71, DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279.

Sotsiologiya pandemii. Proyekt koronaFOM (2021), Ruk. avt. koll. A.A. Oslon, Institut Fonda Obshchestvennoye Mneniye (FOM), Moscow, Russia.

Stending, G. (2014), *Prekariat: novyy opasnyy klass*, Ad Marginem Press, Moscow, Russia (in Russian).

Toshchenko, Zh.T. (2015), Prekariat – novyy sotsial'nyy klass, *Sotsiologicheskiye issledovaniya*, vol. 6, pp. 3–13.

Toshchenko, Zh.T. (2018), *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu*, Nauka, Moscow, Russia.

Federal'nyy zakon ot 08 February 2020 Vol. 407-FZ 1 yanvarya 2021 goda, [online], available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047> (accessed 04 June 2021).

Submitted: 14.04.2021

Revised: 18.06.2021

Accepted: 28.06.2021