

Попов Андрей Васильевич
канд. экон. наук, ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук», г. Вологда, Российская Федерация
ORCID: 0000-0002-4803-1354
e-mail: ai.popov@yahoo.com

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИИ (ПО МАТЕРИАЛАМ ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

Аннотация. Проанализированы последствия пандемии COVID-19 для трудовой занятости населения в России. Спектр изучаемых вопросов во многом основан на ранее проведенных исследованиях в этой области и охватывает проблемы распространения удаленного режима работы, роста безработицы, сокращения зарплат и рабочего времени. Особое внимание уделено устойчивости положения работников, а также состоянию и реализации их трудового потенциала. Информационная база исследования представлена данными социологического опроса, проведенного на территории Вологодской области в мониторинговом режиме. Результаты анализа согласуются с ключевыми негативными тенденциями в сфере занятости в условиях пандемии: многие работники столкнулись с нарушением трудовых прав, задержками и невыплатами зарплат, необходимостью поиска другой работы. На фоне ухудшения качества трудового потенциала выявлено увеличение напряженности трудового процесса, что может способствовать обострению профессиональных заболеваний. Сделан вывод о необходимости поиска оптимального баланса между здоровьем нации и экономическим ростом.

Ключевые слова: занятость, COVID-19, рынок труда, пандемия коронавируса, безработица, удаленная занятость, трудовой потенциал, рабочее время

Для цитирования: Попов А.В. Влияние пандемии COVID-19 на занятость населения в России (по материалам Вологодской области) // Вестник университета. 2021. № 8. С. 135–141.

Andrey V. Popov
Cand. Sci. (Econ.), Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia
ORCID: 0000-0002-4803-1354
e-mail: ai.popov@yahoo.com

THE COVID-19 PANDEMIC'S IMPACT ON EMPLOYMENT OF POPULATION IN RUSSIA (BASED ON THE MATERIALS OF THE VOLOGDA REGION)

Abstract. The article analyses the consequences of the COVID-19 pandemic for employment of the population in Russia. The range of issues studied is largely based on previous studies in this area and covers the problems of the spread of remote work, the growth of unemployment, the decline in wages and working hours. Special attention is paid to the sustainability of workers, as well as the state and fulfilment of their labor potential. The information base of the research is presented by a sociological survey conducted on the territory of the Vologda region of Russia in a monitoring mode. The results of the analysis are consistent with the key negative trends in employment during the pandemic: many employees have faced violations of labor rights, delays and non-payment of salaries, the need to find another job. With the backdrop of the deteriorating quality of labor potential, an increase in the pressure of work is identified, which can contribute to the exacerbation of occupational diseases. The paper concluded that it is necessary to find the optimal balance between the nation's health and economic growth.

Keywords: employment, COVID-19, labor market, coronavirus pandemic, unemployment, remote work, labor potential, working hours

For citation: Popov A.V. (2021) The COVID-19 pandemic's impact on employment of population in Russia (based on the materials of the Vologda region). *Vestnik universiteta*, no. 8, pp. 135–141. DOI: 10.26425/1816-4277-2021-8-135-141

Введение

Пандемия COVID-19, безусловно, является главным событием 2020 г. Она повлияла на все сферы жизнедеятельности без исключения и прочно вошла в повседневную жизнь. Спустя более чем год после введения первых мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции в мире можно с уверенностью говорить

© Попов А.В., 2021.

Статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

© Popov A.V., 2021.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



о долговременном характере ее последствий, отголоски которых станут неотъемлемой частью новой реальности. При этом уже сейчас собран определенный массив данных, позволяющий лучше понять, с чем общество было вынуждено столкнуться за минувший период, и обозначить вектор дальнейшего развития. В этом плане пандемия выступила в качестве триггера, пускового механизма глобальной ограничительной политики, изменившей образ жизни большинства людей на планете.

В рамках настоящей работы нами сделан акцент на занятости населения, а именно положении российских работников в условиях пандемии COVID-19. Выбранный фокус исследования представляется актуальным не только с точки зрения анализа текущей ситуации в этой области, что само по себе является крайне важной задачей, поскольку затрагивает основополагающие вопросы функционирования общества, но и в ракурсе будущего сферы труда, которое напрямую зависит от успешности и способов преодоления названной эпидемиологической угрозы [9; 15]. Как показывают исследования, последствия пандемии обернулись для России стремительным распространением удаленного режима работы, ростом безработицы, снижением заработной плат, сокращением продолжительности рабочего времени и т. д., что в той или иной мере нашло отражение и за рубежом [2; 3; 6; 8; 11; 14]. Эти и другие выводы, полученные при помощи богатого эмпирического материала, формируют достаточно целостное представление о занятости населения в минувшем году. В связи с этим в статье обсуждаются обозначенные результаты с учетом субъективных оценок работников. При этом особое внимание уделяется вопросам устойчивости их положения, а также состоянию и реализации качественных характеристик.

Информационную базу исследования составили данные мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области. Объект исследования – население трудоспособного возраста. Опросы проводятся с 1997 г. в городах Вологде и Череповце, а также в восьми районах области: Бабаевском, Великоустюгском, Вожегодском, Грязовецком, Кирилловском, Никольском, Тарногском и Шекснинском. Метод выборки – районирование с пропорциональным размещением единиц наблюдения. Тип выборки – квотная по полу и возрасту. Объем выборки 1 500 человек, ошибка выборки не превышает 3–4 %.

Основная часть

Результаты социологического опроса, проведенного Вологодским научным центром Российской академии наук (далее – РАН) в августе – октябре 2020 г., показали, что в связи с введенными ковидными ограничениями частично/полностью на удаленную занятость перешло 15 % вологжан, хотя еще до пандемии в таком режиме работало около 1 % населения (табл. 1).

Таблица 1

Влияние пандемии коронавируса COVID-19 на характер занятости населения

Вариант ответа	Пол		Возраст		Место проживания		Образование			Материальное положение			Всего
	мужчины	женщины	до 30 лет	старше 30 лет	город	сельская местность	среднее общее и ниже	среднее специальное	высшее	богатые	люди среднего достатка	бедные/нищие	
Как изменилась ваша занятость с объявлением пандемии COVID-19 в марте 2020 г.?													
Работаю, как и прежде	58,0	48,3	38,3	58,3	52,4	57,0	51,6	60,3	46,0	61,9	61,8	47,2	53,3
Полностью/частично перешел (-ла) на дистанционную занятость	13,5	17,3	23,6	12,6	15,2	15,9	9,3	12,9	25,9	23,8	16,1	14,0	15,3
До пандемии работал(-а) удаленно и продолжаю так работать	1,4	0,7	0,8	1,2	1,1	1,0	0,6	1,3	1,4	0,0	0,3	1,6	1,1

Окончание табл. 1

Вариант ответа	Пол		Возраст		Место проживания		Образование			Материальное положение			Всего
	мужчины	женщины	до 30 лет	старше 30 лет	город	сельская местность	среднее общее и ниже	среднее специальное	высшее	богатые	люди среднего достатка	бедные/нищие	
Попал(-а) под сокращение, но уже нашел(-ла) новую работу	0,6	1,0	0,5	0,9	0,7	1,3	1,4	0,7	0,2	0,0	0,9	0,9	0,8
Попал(-а) под сокращение, так и не могу найти новую работу	3,3	3,9	3,5	3,6	3,5	3,8	3,5	3,3	4,2	0,0	1,2	6,4	3,6
На время пандемии отправлен (-а) в оплачиваемый отпуск	4,5	4,2	2,4	5,0	5,1	1,3	5,0	4,2	3,7	4,8	3,6	5,0	4,3
На время пандемии отправлен(-а) в неоплачиваемый отпуск	5,0	6,3	4,8	5,9	6,2	3,5	7,7	5,1	3,7	0,0	4,4	5,6	5,6
Нашел(-ла) дополнительную подработку	2,7	2,4	2,1	2,7	2,7	1,9	3,1	2,4	2,1	4,8	1,6	3,1	2,5
<i>Если Вас переводили на удаленный режим работы, то понравилось ли вам так работать? (Среди тех, кто перешел на удаленную занятость)</i>													
Понравилось / скорее понравилось	45,6	32,6	39,3	38,3	36,1	48,1	38,0	45,5	34,5	80,0	36,6	32,7	38,7
Не понравилось / скорее не понравилось	36,8	49,6	40,4	45,5	48,2	26,9	42,0	39,0	47,4	20,0	43,8	49,0	43,6
<i>Как изменился ваш доход на период пандемии COVID-19?</i>													
Увеличился	5,1	5,3	4,3	5,5	4,8	6,7	4,1	6,5	4,9	19,0	6,1	3,7	5,2
Уменьшился	29,8	30,8	27,6	31,1	31,3	26,4	29,2	32,3	29,0	19,0	25,3	33,9	30,3
Не изменился	48,5	49,9	44,2	50,8	49,9	46,5	48,7	44,8	55,1	52,4	52,1	48,1	49,2
Затрудняюсь ответить	16,6	14,0	23,9	12,5	14,0	20,4	18,0	16,3	11,0	9,5	16,5	14,3	15,3

Составлено автором по материалам исследования

В разрезе социально-демографических групп подобные меры затронули в основном женщин (17%), молодежь (24%), лиц с высшим образованием (26%) и представителей наиболее обеспеченных слоев общества (24%), что также находит подтверждение и в зарубежных исследованиях [10]. Коренным образом меняется ситуация в зависимости от вида экономической деятельности: если в отраслях здравоохранения, транспорта и связи, производства и распределения электроэнергии, газа и воды значения рассматриваемого индикатора составляют 7–8%, то в сферах образования и финансов – достигают 39–42%. В ракурсе форм собственности домашняя работа сильнее всего затронула сотрудников бюджетных учреждений (21%), а меньше всего – работников общественных организаций (3%) и индивидуальных предпринимателей (10%). И в том, и в другом случае причины такой дифференциации, как правило, заключаются в объективной возможности организации удаленного режима работы.

Среди респондентов, перешедших на дистанционный режим работы на время карантина, наблюдается относительный паритет в оценках полученного опыта с некоторым перевесом в сторону тех, кто остался недоволен такой практикой (39% против 44%). Согласно исследованиям, негативное отношение, как правило, связано с нехваткой живого общения, дезорганизацией рабочего пространства, трудностью совмещения работы с личной жизнью, увеличением трудовой нагрузки и снижением собственной продуктивности. В качестве преимуществ такой занятости называются, прежде всего, свободный график работы, экономия времени и денег на дорогу, комфортные условия труда [7]. Отношение работодателей к удаленной работе также является весьма противоречивым, однако многие из них в дальнейшем планируют использовать полученный опыт на постоянной основе [12; 13].

Несмотря на тот факт, что большинство населения Вологодской области (53 %) продолжило работать так, как и прежде, отдельно выделяются группы людей, материальное положение которых резко ухудшилось в период пандемии. К их числу можно отнести попавших под сокращение (4 %), отправленных в оплачиваемый (4 %) и неоплачиваемый отпуск (6 %). Неслучайно почти каждый третий респондент (30 %) заявил о снижении общего уровня доходов. В связи с этим важно подчеркнуть, что среди категории богатых таковых существенно меньше (на 11 п. п.), что лишний раз свидетельствует о повышенной уязвимости наименее защищенных слоев общества. В сложившихся условиях улучшить свой достаток смогли лишь единицы.

Как следует из таблицы 2, основанной на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН Вологодского научного центра РАН, 2018–2020 гг., в сравнении с 2018 г. (год проведения предыдущего опроса), последствия пандемии обернулись для работников снижением устойчивости их положения. Так, в 2020 г. каждый пятый (22 %) отметил возникновение угрозы потерять рабочее место, в то время как еще несколько лет назад об этом заявлял только каждый десятый (11 %). Кроме того, заметно увеличилась частота случаев вынужденного ухода в неоплачиваемый отпуск (с 7 % до 15 %), перехода на сокращенное рабочее время (с 8 % до 18 %) и уменьшения заработка (с 16 % до 21 %). С учетом неопределенности перспектив восстановления деловой активности в стране и мире подобное развитие событий впоследствии может привести к масштабным социально-экономическим потрясениям. Усугубляет положение также тот факт, что уже в настоящее время немало людей сталкиваются с нарушением трудовых прав (13 %) и регулярной задержкой/невыплатой заработной платы (7 %), работают в условиях отсутствия прозрачности при ее начислении (10 %), занимаются поиском другого места работы (15 %). Примечательно, что в каждом из обозначенных выше примеров к основной группе риска относятся представители общественных организаций и лица, занятые предпринимательской деятельностью.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос: «Скажите, пожалуйста, случалось ли с вами за последние 12 месяцев одно из следующих событий?» (вариант ответа «да»), %

События	Год		Отклонение 2020 г. к 2018 г., п. п.
	2018	2020	
Вы были вынуждены делать менее интересную работу	26,3	28,3	2,0
Вы были вынуждены согласиться на уменьшение заработка, включая премии, надбавки, дополнительные выплаты	15,9	21,2	5,3
Вам пришлось перейти на сокращенное рабочее время	8,3	18,0	9,7
Вы были вынуждены взять неоплачиваемый отпуск	7,2	14,8	7,6
Ваша работа стала менее надежной, возникла угроза потерять рабочее место	11,4	22,2	10,8
Вы постоянно сталкивались с нарушением Ваших трудовых прав*	-	13,4	-
Вы работали в условиях отсутствия прозрачности при начислении заработной платы*	-	10,4	-
Вы регулярно сталкивались с задержкой и невыплатой заработной платы*	-	7,2	-
Вам приходилось заниматься поиском другой работы*	-	15,0	-

Примечание: * – ранее данный вопрос не задавался.

Составлено автором по материалам исследования

Далее, обратимся к вопросам состояния и использования качества трудового потенциала населения как важнейшим показателям, отражающим возможности воспроизводства рабочей силы. Для этого воспользуемся инструментарием, разработанным в Вологодском научном центре РАН [1]. Согласно предложенному подходу, структура качества трудового потенциала представляет собой многоуровневую систему, в основе которой находится восемь базовых компонентов, подлежащих непосредственному измерению: физическое и психическое здоровье, когнитивный и творческий потенциалы, коммуникативность, культурный и нравственный уровни, потребность в достижениях. На вершине «древа» располагается интегральный показатель социальной дееспособности, характеризующий общее состояние качества трудового потенциала. Каждый

из обозначенных элементов выражается в виде индекса, где верхняя граница равна единице, а нижняя – находится в интервале от 0,200 до 0,333. В свою очередь уровень реализации качества трудового потенциала определяется путем математической обработки социологических данных, полученных при ответе респондентов на вопрос об интенсивности использования накопленных возможностей в ходе выполнения трудовых обязанностей. Полученные индикаторы принимают значения от 25 до 100 %. Более подробно с методическим инструментарием можно ознакомиться в публикациях ученых Вологодского научного центра РАН (В. А. Ильин, Г. В. Леонидова, Е. А. Россошанская и др.).

Проведенные автором расчеты, основанные на данных мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, ФГБУН Вологодского научного центра РАН, 2018–2020 гг., свидетельствуют о том, что в период 2018–2020 гг. произошло некоторое снижение качества трудового потенциала населения Вологодской области: значения интегрального индекса уменьшились с 0,676 до 0,672 единиц (табл. 3). В разрезе базовых компонентов наблюдается схожая ситуация. Исключение составляют только показатели, характеризующие состояние психического здоровья (+0,005) и нравственного уровня (+0,020). Для первого случая такая динамика кажется особенно противоречивой из-за негативных проявлений пандемии COVID-19 в части ухудшения настроения, нарушения сна, обострения тревожных расстройств и т. д., о чем говорится в современных обзорных исследованиях [5]. При этом заметное сокращение индексов физического здоровья (–0,024) и коммуникабельности (–0,009), напротив, находится в русле основных последствий, связанных с распространением коронавирусной инфекции.

Таблица 3

Состояние (ед.) и уровень реализации (%) качества трудового потенциала населения Вологодской области

Характеристики	Качество трудового потенциала								
	Физическое здоровье	Психическое здоровье	Когнитивный потенциал	Творческий потенциал	Коммуникабельность	Культурный уровень	Нравственный уровень	Потребность в достижениях	Социальная дееспособность
2020 г.									
Состояние	0,711	0,797	0,598	0,558	0,734	0,679	0,789	0,635	0,672
Уровень реализации	85,9	83,9	79,6	73,1	83,2	81,2	81,7	74,0	80,3
2018 г.									
Состояние	0,736	0,791	0,602	0,560	0,743	0,685	0,769	0,641	0,676
Уровень реализации	80,8	80,6	77,9	69,3	81,1	78,7	79,3	72,1	77,5
Отношение 2020 г. к 2018 г.									
Состояние	–0,024	0,005	–0,004	–0,002	–0,009	–0,006	0,020	–0,006	–0,004
Уровень реализации	5,1	3,3	1,7	3,8	2,2	2,5	2,4	1,9	2,8

Составлено автором по материалам исследования

На фоне снижения качественных характеристик населения растет напряженность трудового процесса. Об этом свидетельствует позитивная тенденция уровня реализации качества трудового потенциала (+2,8 п. п.). С 2018 г. значения каждого из его показателей увеличились в среднем на несколько процентных пунктов: от 1,7 п. п. (когнитивный потенциал) до 5,1 п. п. (физическое здоровье). Примечательно, что наибольшие изменения затронули, прежде всего, те качества, которые и до этого использовались сильнее всего. Отсюда и возросшие риски обострения профессиональных заболеваний вследствие физических перегрузок и функционального перенапряжения организма. Также нельзя не обратить внимание и на тот факт, что в период пандемии произошло существенное увеличение продолжительности рабочего времени. Как показывают исследования, находясь на дистанционной работе, люди работают намного больше [4, с. 102]. Согласно данным нашего мониторинга, в 2020 г. среднее количество фактически отработанных часов

в день достигло отметки 9,27, что не только выше уровня 2018 г. (на 0,32 ч.), но и превосходит регламентированную продолжительность рабочего дня (на 0,34 ч.). При этом затраты времени на вторичную занятость уменьшились (6,57 ч. в 2020 г. против 8,3 ч. в 2018 г.), хотя прибегать к ней стали на 52 % чаще.

Заключение

Таким образом, проведенный анализ эмпирически подтвердил масштабность изменений, произошедших в сфере занятости населения в первый год пандемии COVID-19. Так, многие люди были вынуждены приобрести опыт удаленной занятости, который был неоднозначно воспринят как работниками, так и работодателями. Гораздо сложнее пришлось тем, кто попал под сокращение, лишился собственного бизнеса, столкнулся с сокращением рабочего времени или был отправлен в неоплачиваемый отпуск. Полный спектр событий, повлекших за собой снижение устойчивости положения работников, намного шире и включает: задержки и невыплаты заработной платы, нарушения трудовых прав, необходимость поиска другой работы и т. д. Следствием всего этого стало заметное ухудшение материального положения населения, несмотря на реализацию мер государственной поддержки граждан и бизнеса в условиях пандемии. Основной удар приняли на себя наименее защищенные слои общества, зачастую лишенные возможности перейти на дистанционный режим работы и сохранить источник заработка. В последнем случае это во многом коснулось индивидуальных предпринимателей и самозанятых.

Отдельного внимания заслуживают показатели воспроизводства рабочей силы, а именно состояние и реализация качества трудового потенциала. С одной стороны, в 2020 г. произошло ухудшение качественных характеристик и, прежде всего, физического здоровья населения, а с другой – увеличение напряженности трудового процесса, что в совокупности может привести к обострению профессиональных заболеваний. Большая роль в этих процессах отводится росту продолжительности рабочего времени по основному месту работы, а также распространению вторичной занятости.

Долгосрочные последствия обозначенных в работе тенденций сложно предугадать, поскольку коронавирусная инфекция COVID-19 прочно вошла в общественную жизнь. В этом плане кажется очевидным поиск оптимального баланса между здоровьем нации и экономическим ростом. Для этого необходимо воспользоваться всеми достижениями человечества, причем не только в области медицины, но и в сфере цифровых технологий, которые позволят поддержать приемлемый уровень деловой активности в стране. При этом вопросы усиления социальной защиты работников и социального партнерства должны обсуждаться наравне с проблемами обеспечения занятости населения.

Библиографический список

1. Леонидова, Г. В., Россошанская, Е. А., Попов, А. В. Мониторинг качества трудового потенциала: 20 лет региональных исследований / Под ред. д.э.н. А.А. Шабуновой. – Вологда: ФГБУН ВолНЦ РАН, 2018. – 192 с.
2. Общество и пандемия: опыт и уроки борьбы с COVID-19 в России. – М., 2020. – 744 с.
3. Одегов, Ю. Г., Разинов, А. Е. Пандемия COVID-19 и ее влияние на мировой рынок труда: анализ складывающихся тенденций (Часть первая) // Уровень жизни населения регионов России. – 2021. – Т. 17, № 1. – С. 9–20. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.1.1>
4. Социология пандемии. Проект коронаФОМ / Рук. авт. колл. А. А. Ослон. – М.: Институт Фонда Общественное Мнение (инФОМ), 2021. – 319 с.
5. 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. <https://doi.org/10.15838/ptd.2020.4.108.6>
6. Мониторинг экономической ситуации в России, № 1 (133), Январь 2021 г. / Под ред. В. С. Гуревича, С. М. Дробышевского, А. В. Колесникова, В. А. Мау, С. Г. Синельникова-Мурылева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.ranepa.ru/pdf/monitoring/monitoring-ekonomicheskoy-situatsii-v-rossii-1-133-yanvar-2021-g.pdf.html> (дата обращения: 15.05.2021).
7. Проект коронаФОМ // ФОМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://u.fom.ru/k-fom-all> (дата обращения: 15.05.2021).
8. Цифровая грамотность и удаленная работа в условиях пандемии // ВЦИОМ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (дата обращения: 15.05.2021).

9. Barnakova, Y., Skoritowski, E., Snyder, S. COVID-19 and the future of work: Four scenarios // Heidrick & Struggles [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.heidrick.com/KnowledgeCenter/Publication/COVID19_and_the_future_of_work_Four_scenarios (дата обращения: 15.05.2021).
10. Bartik, A. W., Cullen, Z. B., Glaeser, E. L., Luca, M., Stanton, C. T. What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from Firm-Level Surveys / NBER Working Paper 27422. – National Bureau of Economic Research, 2020. – 26 p. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3634983>
11. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 7th edition // ILO [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (дата обращения: 15.05.2021).
12. PwC US CFO Pulse Survey // PwC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html> (дата обращения: 15.05.2021).
13. The 'long Covid' of work relations and the future of remote work // ETUI [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.etui.org/news/long-covid-work-relations-and-future-remote-work> (дата обращения: 15.05.2021).
14. The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies // ILO [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf (дата обращения: 15.05.2021).
15. Three scenarios for the post-COVID world of work, 2020 // Croneri [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.croneri.co.uk/blog/covid-19-and-future-work-three-scenarios> (дата обращения: 15.05.2021).

References

1. Leonidova G. V., Rossoshanskaya E. A., Popov A. V. *Monitoring the quality of labor potential: 20 years of regional research*, edited by Doctor of Economic Sciences A. A. Shabunova, Vologda, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, 2018, 192 p. (In Russian).
2. *Society and pandemic: experience and lessons from COVID-19 fighting in Russia*, Moscow, 2020, 744 p. (In Russian).
3. Odegov Y. G., Razinov A. E. The COVID-19 pandemic and its impact on the global labour market: an analysis of emerging trends (part one), *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, no. 17 (1), pp. 9–20. <https://doi.org/10.19181/lsprr.2021.17.1.1> (In Russian).
4. *Sociology of the pandemic. Project KoronaFOM*, under the supervision by A. A. Oslon, Moscow, Institute of the Public Opinion Foundation (inFOM), 2021, 319 p. (In Russian).
5. 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. <https://doi.org/10.15838/ptd.2020.4.108.6> (In Russian).
6. *Monitoring the economic situation in Russia: trends and challenges of socio-economic development*, 2020, no. 1 (133). January, under editorship by V. S. Gurevich, S. M. Drobyshchevskii, A. V. Kolesnikov, V. A. Mau, S. G. Sinel'nikov-Murylev. Available at: <https://www.ranepa.ru/pdf/monitoring/monitoring-ekonomicheskoy-situatsii-v-rossii-1-133-yanvar-2021-g.pdf.html> (accessed 15.05.2021).
7. *The Project Korona FOM*. Available at: <https://u.fom.ru/k-fom-all> (accessed 15.05.2021).
8. Digital literacy and remote work in a pandemic, *Russian Public Opinion Research Center (VCIOM)*. Available at: <https://wciom.ru/analytical-reports/analiticheskii-doklad/czifrovaya-gramotnost-i-udalennaya-rabota-v-usloviyakh-pandemii> (accessed 15.05.2021).
9. Barnakova Y., Skoritowski E., Snyder S. COVID-19 and the future of work: Four scenarios, *Heidrick & Struggles*. Available at: https://www.heidrick.com/KnowledgeCenter/Publication/COVID19_and_the_future_of_work_Four_scenarios (accessed 15.05.2021).
10. Bartik A. W., Cullen Z. B., Glaeser E. L., Luca M., Stanton C. T. What jobs are being done at home during the COVID-19 crisis? Evidence from Firm-Level Surveys, *NBER Working Paper 27422*, National Bureau of Economic Research, 2020, 26 p.
11. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work, 7th edition, *ILO*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767028.pdf (accessed 15.05.2021).
12. PwC US CFO Pulse Survey, *PwC*. Available at: <https://www.pwc.com/us/en/library/covid-19/pwc-covid-19-cfo-pulse-survey.html> (accessed 15.05.2021).
13. The "long Covid" of work relations and the future of remote work, *ETUI*. Available at: <https://www.etui.org/news/long-covid-work-relations-and-future-remote-work> (accessed 15.05.2021).
14. The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies, *ILO*. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_756331.pdf (accessed 15.05.2021).
15. Three scenarios for the post-COVID world of work, 2020, *Croneri*. Available at: <https://www.croneri.co.uk/blog/covid-19-and-future-work-three-scenarios> (accessed 15.05.2021).