

венных и муниципальных нужд» [Электронный ресурс] // URL.: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_144624/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/)

6. Касми Эльяс. Zoom больше не нужен. В России на смену ему тестируют госсервис «Сферум» [Электронный ресурс] // URL.: [https://www.cnews.ru/news/top/2020-12-29\\_zoom\\_bolshe\\_ne\\_nuzhenv\\_rossii](https://www.cnews.ru/news/top/2020-12-29_zoom_bolshe_ne_nuzhenv_rossii).

## **TRANSFORMATION OF EDUCATION SYSTEM AS A RESULT OF THE INTRODUCTION OF DIGITAL TECHNOLOGIES**

*Selin Alexandr Petrovich<sup>1</sup>, Fedorova Tatiana Arkadjevna<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Sankt- Petersburg State University of Industrial Technologies and Design, Sankt- Petersburg*

*<sup>2</sup>Sankt- Petersburg State University of Economics, Sankt-Petersburg*

**Abstract.** The article examines the problems of transformation of the education system in the context of the transition to the online format. The boundaries of promoting digital technologies in the educational process and functions that cannot be performed within the framework of new technologies have been determined. It shows how the organization and the cost of education are changing. The features of the behavior of universities in the digital technology market and the place of educational platforms in the global network have been established.

**Keywords:** educational platform, digital technology market, education and information and political security.

## **ПРЕКАРИЗАЦИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19**

*Слатов Дмитрий Геннадьевич*

*Самарский национальный исследовательский университет*

*имени академика С.П. Королёва, г. Самара,*

**Аннотация.** Статья посвящена анализу влияния пандемии COVID-19 на прекаризацию населения. В статье выявляются основные факторы, влияющие на прекаризацию рынка труда в условиях пандемии COVID-19, оценивается направленность воздействия выявленных факторов, выявляются меры, купирующие негативные воздействия пандемии на занятость. Выделены такие особенности занятости населения в условиях пандемии как: локдаун, ускоренный переход к онлайн коммуникациям, резкое ускорение внедрения дистанционного обучения, увеличение на-

грузки на здравоохранение. Также приведены основные меры со стороны регуляторов, направленные на нейтрализацию этих факторов.

**Ключевые слова:** прекаризация, рынок труда, занятость, пандемия, COVID-19.

В современных условиях приобрела особую актуальность проблематика, связанная с изучением влияния пандемии COVID-19 на различные сферы экономики и социальной сферы. Уникальность текущей социально-экономической ситуации связана с непредсказуемостью её развития, а также с разнообразной, сильной и повсеместной реакцией правительств и хозяйствующих субъектов на пандемию. Цель нашей работы – оценка влияния пандемии COVID-19 на прекаризацию населения. Задачи – выявить основные факторы, влияющие на прекаризацию рынка труда в условиях пандемии COVID-19, оценить направленность воздействия выявленных факторов, выявить меры, купирующие негативные воздействия пандемии на занятость.

Наиболее существенным фактором, оказавшим влияние на прекаризацию населения, стал так называемый локдаун – принудительная приостановка и/или ограничение работы широкого спектра предприятий, в основном, в сфере услуг. Существенная часть населения трудоспособного возраста в мире пострадала от пандемии и особенно пострадала от мер изоляции, которые влияют на занятость [1].

В наибольшей степени пострадали собственники и сотрудники заведений общественного питания, туристических фирм, гостиниц, организации и частные лица, оказывающие развлекательные услуги. Перечисленные сферы деятельности традиционно отличаются невысокими требованиями к квалификации сотрудников, низкой (на уровне минимальной или немного выше) и не всегда стабильной оплатой труда, высокой текучестью кадров, неполной и нестандартной занятостью, слабыми правовыми гарантиями сотрудников. Иначе говоря, демонстрируют прекарную занятость. Локдаун усугубил и без того непростое экономическое положение занятых в этих отраслях.

Ответом на снижение доходов широких слоев населения стало введение явочным порядком в отдельных странах мира элементов безусловного базового дохода. Гарантирование по крайней мере базового дохода для трудоспособного населения рассматривается Международной Организацией Труда, как ключевая мера по поддержке социально-экономического благополучия населения в условиях пандемии [1].

Кроме этого в мире широко распространились такие меры по материальной поддержке населения как предоставление скидок или отмена пла-

ты за коммунальные услуги, субсидии на оплату топлива, отсрочки по ипотеке, приостановление выселения за неуплату и даже изменения в налоговом законодательстве в сторону более прогрессивного налогообложения. Эти меры также способствовали усилиям по сдерживанию заболеваемости COVID-19 и предотвратили скатывание существенной части населения в нищету, потерю ими жилья и ухудшение санитарных условий.

Согласно последним оценкам, занятость в мире значительно сократилась, о чем свидетельствует сокращение рабочего времени на 17,3% в 3 квартале 2020 года по сравнению с 4 кварталом 2019 года. Это эквивалентно 495 миллионам рабочих мест с полной занятостью [2].

Наряду с негативными эффектами прекаризации труда, исследователи отмечают повышенные адаптивные возможности уже существовавшего ранее прекариата по сравнению с «новыми», только возникшими в ходе пандемии прекариями. «Выявление профессиональных характеристик прекариата, трансляция его позитивного опыта адаптации к неопределенности могут способствовать снижению социальной напряженности среди групп с высоким риском прекаризации» [3, С.1062-1063].

Ускоренный переход к онлайн коммуникациям – массовый переход на удаленную работу, тенденция к переносу офисов в онлайн. Воздействие этой тенденции на рынок труда неоднозначно и не вполне предсказуемо. Перенос офисов в онлайн сокращает издержки работодателей за счет экономии на аренде и расходах на содержание офиса. Также он экономит время и средства работников, которые ранее расходовались на проезд на работу и обратно. Обратной стороной этих процессов является уменьшение доходов собственников офисной недвижимости, сокращение потребности в новых офисных зданиях и, как следствие, сокращение их строительства с соответствующим падением доходов строителей.

Неоднозначно воздействие указанной тенденции и на психоэмоциональное состояние сотрудников. Удаленная работа экономит время, позволяя больше видеться с семьей, освобождает время для домашних дел, спорта, хобби и развлечений. С другой стороны, удаленная работа затрудняет соблюдение режима труда и отдыха, приводит к перемешиванию личного и рабочего времени.

Практически уже к середине 2010-х гг. сформировался новый коммуникативный стандарт – быть всегда онлайн, что де-факто распространяет режим рабочего времени на все время бодрствования, в отдельных случаях подобной постоянной готовностью быть на связи захватывается и время сна. В отдельных странах, традиционно отличающихся высоким уровнем социальных гарантий, наблюдается тенденция законодательной защиты права на личное время. Так, во Франции с 2017 года вступила в

действие статья Трудового Кодекса, позволяющая работникам не отвечать на электронную почту и мессенджеры в нерабочее время и периоды отпусков, т.н. «право на разъединение» [4, P.34].

В 2013 году Министерство занятости Германии ввело политику «минимального вмешательства в свободное время», в соответствии с которой менеджеры могут контактировать с сотрудниками вне их обычных рабочих часов только в исключительных ситуациях, требующих действий, которые не могут быть отложены до начала следующего рабочего периода. Кроме того, сотрудники не могут быть поставлены в невыгодное положение из-за того, что они выключают свой мобильный телефон или не принимают сообщения в нерабочее время [4, P.35].

В России в период пандемии был принят Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях». Указанный закон в основном регламентирует процедуру заключения и расторжения трудовых договоров. Новаций в части государственной защиты личного времени работника нет. Более того, добавлена важная новелла: «трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя» [5]. Указанная норма, на наш взгляд, дает работодателю дополнительные возможности давления на работников, поскольку понятие взаимодействия не раскрывается в настоящем законе, что может привести к злоупотреблениям со стороны работодателя.

Резкое ускорение внедрения дистанционного обучения. Ускоренное внедрение систем и практик дистанционного обучения в России отмечалось еще за несколько лет до пандемии. Так по различным оценкам при среднемировых темпах роста рынка онлайн-образования в 5% в год, в Восточной Европе, ключевым рынком которой является Россия, отмечался рост в 17-25% в год. По прогнозам, сделанным еще до пандемии доля онлайн-образования на рынке образования в России должна была вырасти с 1% в 2016 до 2,6% в 2021 г. [6, С.405]. Однако, несмотря на наблюдавшийся ранее быстрый рост онлайн образования, массовый переход школ и ВУЗов на дистанционное обучение вызвал у преподавателей опасения по поводу условий и оплаты труда, а также сохранения

своего статуса. По данным Т.М. Камаровой 19% опрошенных преподавателей опасаются, что за пандемией последуют сокращения профессорско-преподавательского состава и увеличение нагрузки. При этом почти четверть опрошенных ожидает изменений в оплате труда [7, С.80].

Увеличение нагрузки на здравоохранение – снижение доступности медицинской помощи. Работа системы здравоохранения во время пандемии COVID-19 подверглась значительным изменениям. Это связано, во-первых, с необходимостью ранней диагностики, изоляции, мониторингу контактов, возможных и подтверждённых случаев заболевания, а также введение изоляционных мер для населения. Во-вторых – с затруднением оказания медицинской помощи лицам, не являющимся носителями COVID-19 [8].

В этой связи особое внимание уделено развитию телемедицины, поскольку развитие технологий, наличие высокоскоростного Интернета и массовое распространение мобильных устройств делают доступным видеоконсультации непосредственно из дома пациента. О необходимости развития телемедицины в условиях пандемии свидетельствует широкое обсуждение законодательных основ дистанционных медицинских консультаций [9;10] Важным вопросом остаётся разработка стратегии применения телемедицины как для пациентов в условиях любых вспышек на местном, национальном или глобальном уровне, так и для пациентов общесоматического профиля.

Указанные факторы привели к существенным изменениям на рынке труда многих стран. В особо тяжелом положении оказались лица прекарной занятости. Помимо этого ряды прекариата пополнились за счет потери работы теми сотрудниками, которые ранее к нему не относились. Усилились тенденции к прекаризации занятости тех слоев рабочей силы, которые сохранили работу, но при этом ухудшились условия их труда. Наряду с негативными трендами необходимо ответить и позитивные. Возрастает осознанность и адаптивные возможности игроков рынка труда, активно внедряются лучшие практики и инновационные решения, направленные на поддержание физического и ментального здоровья и социально-экономического благополучия населения.

Вызов человечеству со стороны пандемии COVID-19 привел к активизации усилий по преодолению ее негативных последствий, разработке новых и актуализации действующих экономических, юридических, социальных мер защиты населения. Рассматриваемые в работе практики могут быть применены в государственном, муниципальном и корпоративном управлении.

## Библиографический список

1. ILO Brief. The role of non-contributory provision during the COVID-19 crisis and beyond. International Labour Office, Geneva. 2021. 15 p. [Электронный ресурс] – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---soc\\_sec/documents/publication/wcms\\_766884.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_766884.pdf) (дата обращения 10.03.2021).

2. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition Updated estimates and analysis. 23 September. – 2020. – 25 p. [Электронный ресурс] – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_755910.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf) (дата обращения 10.03.2021).

3. Кокшаров В.А., Агарков Г.А., Сущенко А.Д. Прекаризация труда, как растущая форма занятости молодых специалистов в условиях пандемии // Экономика региона. – 2020. – Т. 16, вып. 4. – С. 1061-1071. [Электронный ресурс] – URL: <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2020-4-4> (дата обращения 10.03.2021).

4. Eurofound and the International Labour Office. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, – Geneva, 2017. – 80 p. [Электронный ресурс] – URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_544138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf) (дата обращения 10.03.2021).

5. Федеральный закон от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» [Электронный ресурс] – URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1426733/> (дата обращения 10.03.2021).

6. Мальцев В.А., Мальцев К.В. Пандемия и образование / Научные труды ВЭО России. – 2020. – Т. 224, – С. 402-415. [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pandemiya-i-obrazovanie/viewer> (дата обращения 10.03.2021).

7. Камарова Т.А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2020. – Т. 18, № 3. – С. 72–83. [Электронный ресурс] – URL: DOI: 10.24147/1812-3988.2020.18(3).72-83. (дата обращения 10.03.2021).

8. Ohannessian R, Duong TA, Odone A. Global Telemedicine Implementation and Integration Within Health Systems to Fight the COVID-19 Pandemic: A Call to Action. JMIR Public Health Surveill. 2020;6(2):e18810.

Published 2020 Apr 2. [Электронный ресурс] – URL: doi:10.2196/18810 (дата обращения 10.03.2021).

9. Liu S, Yang L, Zhang C, Xiang Y, Liu Z, Hu S, Zhang B. Online mental health services in China during the COVID-19 outbreak. *The Lancet Psychiatry*. 2020 Apr;7(4):e17–e18. [Электронный ресурс] – URL: doi: 10.1016/s2215-0366(20)30077-8 (дата обращения 10.03.2021).

10. Mehrotra A., Nimgaonkar A., Richman B. Telemedicine and Medical Licensure – Potential Paths for Reform February 25, 2021 *N Engl J Med* 2021; 384:687-690 [Электронный ресурс] – URL: DOI: 10.1056/NEJMp2031608 (дата обращения 10.03.2021).

## PRECARIZATION IN THE CONTEXT OF THE COVID-19 PANDEMIC

*Slatov Dmitry Gennadievich*

*Samara national research University, Samara*

**Abstract.** The article analyzes the impact of the COVID-19 pandemic on the precarization of the population. The article identifies the main factors that influence the precarization of the labor market in the context of the COVID-19 pandemic, assesses the direction of the impact of the identified factors, and identifies measures that stop the negative impact of the pandemic on employment. Such features of employment of the population in the conditions of the pandemic as: lockdown, accelerated transition to online communications, sharp acceleration of the introduction of distance learning, increased burden on health care are highlighted. The main measures on the part of regulators aimed at neutralizing these factors are also given.

**Keywords:** precarization, labor market, employment, pandemic, COVID-19.