

ПРЕКАРИАТ: УСЛОВИЯ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ ТРУДА

В.П. Кляуззе*

В статье рассматриваются проблемы охраны труда прекариата в Республике Беларусь. Описывается существующая ситуация. Разработаны предложения по решению имеющихся правовых, организационных и технических вопросов.

Ключевые слова: прекариат, наниматель, работник, фрилансер, трудовые отношения, охрана труда.

JEL-классификация: J08.

Материал поступил 24.01.2017 г.

В настоящее время на рынке труда наблюдается постоянный рост доли прекариата – работников, участвующих в нестандартных формах занятости, к которым можно отнести временную работу, неполный рабочий день, заемный труд, нелегальные трудовые отношения и другие формы занятости. К упомянутым могут быть причислены все работающие без образования юридического лица, в найме у физических лиц, на индивидуальной основе, а также занятые производством продукции в домашних хозяйствах или услуг с последующей их самостоятельной реализацией. По всей видимости, главный критерий отнесения к нестандартной занятости – деятельность в условиях отсутствия регистрации в качестве юридического лица или индивидуального предпринимателя. В Европе доля работников таких форм занятости варьируется от 5% до более чем 20%, в странах Азии – от 24 до 67%, а целом в более чем 150 странах она уже составляет в среднем 11%¹. Нестандартная занятость во многих странах часто становится единственной альтернативой безработице.

При такой организации труда внимание к условиям труда невелико, а меры административного воздействия зачастую невозможны либо малорезультативны. Соответственно и уровень травматизма здесь выше, чем в случае привычных форм занятости. Так же невысоко оценивается достоверность регистрации несчастных случаев и профессиональных заболеваний. В связи с этим для работников, участвующих в нестандартных формах занятости, существует риск оказаться без социальной защиты в случае получения производственной травмы или профессионального заболевания.

Новизна данного исследования заключается в рассмотрении условий труда работников, участвующих в нестандартных формах занятости, и выработке предложений по нормативному правовому регулированию обеспечения охраны их труда.

Модернизация трудовых правоотношений сторон, участвующих в нестандартных формах занятости

В обычных случаях основную ответственность за обеспечение охраны труда несут государство и работодатель. При нестандартных формах занятости возникает

¹ URL: http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang-en/index.htm

* **Кляуззе Венедикт Петрович** (dspl@mail.ru), кандидат искусствоведения, заведующий отделом исследований проблем охраны и условий труда Научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (г. Минск, Беларусь).

необходимость усиления личной ответственности работников за свою безопасность и здоровье, в том числе в правовом аспекте. Обеспечение охраны труда в значительной степени сводится к самоконтролю и саморегулированию поведения в производственном процессе. Соответственно изменяются взаимоотношения и ответственность за обеспечение условий и охраны труда, а многие меры по предупреждению рисков в сфере охраны труда должны осуществляться не только государством и работодателем, но и самим работающим.

Как следствие трансформации трудовых отношений ответственность перераспределяется в сторону косвенно действующих субъектов правоотношений, представляющих интересы и работающих, и работодателей, например, нотариата или адвокатуры, либо субъектов, взявших на себя ответственность за обеспечение охраны труда на договорной основе (юридических лиц или индивидуальных предпринимателей, аккредитованных на оказание услуг в области охраны труда).

В современной ситуации страховые организации становятся активным участником процесса и заинтересованной стороной в обеспечении охраны труда. Должны измениться подходы к инструментарию страхования от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, что должно привести к снижению финансовой нагрузки на работодателя за счет ее перераспределения в сторону работника. Фактически это уже происходит – все чаще при расследовании несчастных случаев устанавливается вина работника, на которого частично возлагаются финансовые затраты. Следует стремиться к тому, чтобы применение программ индивидуального и дополнительно – добровольного страхования, страховые тарифы и уровни страхового возмещения зависели не только от присутствующих данному виду деятельности рисков, но и от понимания и принятия работающим своей доли ответственности за обеспечение безопасного труда. Прекариат обязан участвовать в поддержании всех систем социальной защиты, в том числе в страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Проблемой для социальной защиты работников является тенденция сокращения размеров страхователей. Для субъектов малого и среднего предпринимательства, а также индивидуальных предпринимателей влияние размеров страховых тарифов на их финансовое состояние вследствие произошедших несчастных случаев и профессиональных заболеваний может оказаться гораздо более сильным, чем для крупных организаций. Число таких страхователей постоянно увеличивается.

Общий тренд либерализации в сфере трудовых отношений стремится к их персонализации, что предполагает повсеместное внедрение индивидуальных трудовых соглашений, повышающих мобильность трудовых ресурсов. В свою очередь наниматель заинтересован в активном участии работников в производстве и для достижения общих целей стремится к повышению их заинтересованности в результатах труда. Это приводит к изменению форм партнерства работника и нанимателя – сегодня работник может участвовать в уставном капитале, управлении или в прибыли организации. Из этого следует, что на работника должны возлагаться и обязанности по обеспечению организации своего труда, предусмотренные для работодателя. Чувство сопричастности у всех субъектов производственных отношений достигается путем предоставления им возможности выразить свое отношение к обеспечению охраны труда и принять участие в решении существующих и возникающих проблем. При этом все они заинтересованы в том, чтобы действия по обеспечению охраны труда были в максимальной степени насыщены превентивными мерами. Помимо прямых производственных целей профилактическая деятельность по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний положительно отражается на имидже организации, корпоративной культуре, повышает мотивацию работников и удовлетворенность условиями труда.

Вследствие общего развития цивилизации в последнее время изменяется баланс между работой и частной жизнью работников. Несомненно, новые условия труда –

высокая мобильность бизнеса, жесткие сроки, карьерные амбиции, диверсификация типов трудовых договоров и прочее – вызывают объективные трудности с обеспечением такого баланса. Все это, а также персонализация отношений с нанимателем, формирование иного отношения к собственности могут изменить взгляд на организацию собственного труда, что выразится в избирательном установлении режима труда и отдыха – отмене многочисленных ограничений на продолжительность рабочего дня, на труд отдельных категорий работников, в изменении продолжительности отпуска и т. п.

Не всегда это можно воспринимать как благо. Работник нередко тратит на завершение определенного проекта или фрагмента работы вечер или ночь, вместо того чтобы отдохнуть, пообщаться с друзьями и родственниками, принять участие в общественной жизни. Соблюдать общепринятые требования к режиму и условиям труда в этой ситуации не представляется возможным. Вред, который подобная практика наносит здоровью работников, ими самими часто не принимается во внимание. Выявлено, что самыми распространенными причинами смерти от перенапряжения на работе являются инсульт, инфаркт и суицид. По мнению Мизухо (Mizuho, 2016), в Японии в 2015 г. смертью от переработок был признан 151 случай.

Фрилансеры

Отдельно следует выделить такую категорию прекариата, как фрилансеры. В самом простом понимании привлеченные к удаленному труду фрилансеры могут трудиться, не выходя из дома, либо в ином удобном для них месте. По данным Global Workplace Analytics, количество американских служащих, которые регулярно работают дома, а не в офисе, выросло с 2005 по 2016 г. на 103%². Как предполагает исследовательская компания International Data Corporation, количество сотрудников, удаленно работающих по всему миру, к 2018 г. достигнет 1,3 млрд (Мацоцкий, 2016).

Ранее такими работниками признавались ремесленники-надомники, чаще всего

имелись в виду инвалиды. В Республике Беларусь применение труда надомника регулируется главой 25 «Особенности регулирования труда работников-надомников» в Трудовом кодексе Республики Беларусь³. Согласно кодексу, работниками-надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом с использованием собственных материалов, оборудования, инструментов, механизмов, приспособлений или выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств нанимателя.

В соответствии с трудовым законодательством, организация труда в надомных условиях допускается только для лиц, которые имеют необходимые жилищно-бытовые условия, а также практические навыки, либо для тех, которые могут быть обучены этим навыкам для выполнения определенных работ.

Таким образом, наниматель обязан убедиться, что у работника имеются соответствующие условия для выполнения поручаемой работы и работник владеет необходимыми навыками. В рамках трудового законодательства наниматель предоставляет в бесплатное пользование работников-надомников инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, своевременно осуществляет их ремонт. В тех случаях, когда работник-надомник использует свои инструменты, оборудование, механизмы и приспособления, ему выплачивается за их износ компенсация (амортизация), размер и порядок выплаты которой определяются по договоренности с нанимателем. По согласию сторон работнику-надомнику могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением для нанимателя работы на дому (стоимость электроэнергии, воды и т. д.). Нанимателям необходимо учитывать, что отдельные виды надомных работ в соответствии с общими правилами противопожарной безопасности и санитарии, а также жилищно-бытовыми условиями работников-надомников могут допускаться только с разрешения соответствующих органов.

² URL: <http://kommersant.ru/doc/3043873>

³ Трудовой кодекс Республики Беларусь. Закон Республики Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З.

Развитие и внедрение в повседневную жизнь современных IT-технологий позволяет осуществлять в домашних условиях, в машине, самолете, поезде либо в любом другом удобном для работника месте многие, в том числе интеллектуальные виды труда. К ним сегодня относятся профессии программиста, системного администратора, переводчика, дизайнера, автора по написанию различного вида работ, наборщика текста и многих других. То есть речь идет не столько о ремесленниках, сколько о представителях современных профессий. С учетом этого понятие «работник-надомник» представляется не совсем точно отражающим суть такого труда. В перспективе целесообразно продолжить совершенствование трудового законодательства, расширив его, а таких работников называть «физическими лицами, работающими на принципах аутсорсинга», единообразно представляя таким образом удаленные формы труда, осуществляемые на тех же принципах юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями⁴.

Неупорядоченность труда фрилансеров ведет к переработкам, и организация их труда создает определенные проблемы с точки зрения обеспечения его охраны. Работа в таких условиях, как правило, намного превышает стандартные 40 часов в неделю, часто предполагает некоторое количество ночного труда, поскольку днем такой работник обычно либо работает где-то еще, либо решает личные проблемы, либо, работая в Интернете, выбирает для работы время с наиболее приемлемыми тарифами или трафиком. Следует учитывать и то, что его партнеры по сети могут работать в совершенно другом временном поясе и в усло-

виях труда, регламентируемых юрисдикцией других стран. Охрана их труда вряд ли может быть осуществлена на практике в рамках трудового законодательства страны резидента.

Существуют категории фрилансеров, которые состоят в нелегальных трудовых отношениях либо работают временно, без оплаты, рассчитывая получить постоянное место в данной компании, чтобы обзавестись рекомендацией уважаемого бренда. К ним могут быть отнесены физические лица, которые осуществляют приносящую доход деятельность в качестве самозанятых граждан, например, домашние работники/помощники по хозяйству, репетиторы, няни/сиделки, курьеры. Все эти граждане могут осуществлять свою деятельность без государственной регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.

Как отмечал Штейнер (2013), применение удаленной формы занятости имеет преимущества как для работающего, так и для работодателя. Для последнего это прежде всего экономия на аренде рабочего места, затрат на его содержание. Они вкладывают минимум средств в обучение персонала, а также в повышающие производительность технологии и инновации, пользуясь тем, что уже имеется у работающего. Еще один плюс – экономия на заработной плате (за счет привлечения сотрудников, например, из других регионов) и соцпакете. Для работающего – это экономия на транспортных расходах, отсутствие временных затрат, связанных с проездом к месту работы и обратно, работа в комфортных домашних условиях, возможность выполнять работу в удобное время.

Дистанционная работа допускает большую степень свободы действий, самостоятельности работающего при значительно меньшем вмешательстве работодателя в процесс труда по сравнению с традиционной занятостью, позволяет совмещать работу с семейными и другими обязательствами, вовлекать в занятость работников, которые по различным причинам не могут трудиться в условиях традиционной, полной занятости. Подобная организация труда отвечает потребностям нынешнего молодого поколения, когда в приоритете сво-

⁴ Современные трудовые отношения, допускающие применение аутсорсинга, т. е. передачи некоторых аспектов деятельности организацией другим юридическим или физическим лицам на основании заключенных с ними договоров на оказание работ и услуг, распространяются и на обеспечение охраны труда. Как правило, такие работы осуществляются в интересах работодателя. Но поскольку и работающий получил право лично или через своего представителя участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда, проведением проверок по охране труда на своем рабочем месте, в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания, – такую деятельность тоже можно рассматривать как аутсорсинг.

бода, пространство, личные предпочтения. Они предпочитают комфортные условия труда непосредственно в домашней обстановке, на природе, в пригороде, разнообразя труд собственными увлечениями, хобби. Работодатели со своей стороны вынуждены учитывать социальные тренды. Поэтому предложение свободного графика, частичной занятости и возможностей удаленной работы – один из эффективных способов учета потребностей молодых сотрудников.

Глобальное распространение Интернета открывает доступ к данным практически из любой точки мира одинаково быстро в любом месте и с любого устройства. С технической точки зрения не составляет проблемы создать полностью виртуальную среду как минимум для той категории людей, которые выполняют офисную и интеллектуальную работу. Мобильная связь, «облачные» технологии кардинально изменили подход к созданию приложений для работы с информацией. Использование же социальных сетей позволяет создавать корпоративные команды, с помощью которых удается концентрировать интеллектуальные и технологические ресурсы и за счет масштаба получать высокую эффективность взаимодействия.

Управление людьми здесь также будет осуществляться по каналам связи. IT-технологии принципиально изменяют физическую среду, в которой живет человек, создают новую социально-экономическую реальность, сближая места расположения работников и точки их бизнес-локаций, – это не только офис, но и места коллективной работы, встреч с клиентами (коворкинг, экспо-, конгресс-центры, гостиницы, кафе и т. п.). При проведении встреч и совещаний или при коллективной работе над проблемами, например, в формате мозгового штурма, участникам в очном общении придут на помощь технологии виртуального объединения коллектива в форумы их аватар (Кляуззе, 2016). Ведь каким бы свободным ни хотел быть человек, он все равно останется существом социальным и будет нуждаться в принятии или непринятии своих действий, анализе, помощи или критике. Возможность гибкого присутствия в

офисах и использование инструментов онлайн-общения позволяет в той или иной форме приобщиться к решению задач бизнеса.

Прекариат, использующий Uber-технологии

К категории занятых в системе аутсорсинга можно отнести и работающих по технологиям Uber, и это касается не только предоставления услуг такси. В перспективе с помощью данных технологий в бизнес-оборот могут быть вовлечены большие группы людей. Это открывает широкие возможности и для работодателей, которые могут находить более производительных сотрудников, не испытывая при этом необходимости релоцировать их ближе к офису, связывать производителей с незагруженными мощностями с потребителями, заинтересованными в получении услуг. Одновременно и работники, занятые у других работодателей, и фрилансеры имеют возможность исполнять дополнительную работу в свободное от основной время.

В перспективе участниками Uber-технологий могут стать все виды труда, в которых могут быть задействованы любые лица, заинтересованные в дополнительной подработке. Кроме рабочих специальностей, это могут быть практически любые виды интеллектуального труда, в том числе самой высокой квалификации, например, привлечение к консультированию врачей высокого уровня. Как отмечали Березной и Сайгитов (2016), уже сейчас реализуется проект «Uber-медицина», существенно повышающий доступность врачебной помощи (прежде всего в области первичного медицинского обслуживания, включая педиатрию) с помощью интернет-технологий. Как и в случае с транспортной Uber, важнейшей особенностью этой модели в области медицинских услуг стало использование специального мобильного приложения, дающего возможность любому потребителю с помощью собственного смартфона в течение нескольких секунд вызвать на дом или в офис врача определенного профиля. Пациент вполне обоснованно может рассчитывать на его быстрый приезд, поскольку приложение с помощью навигатора опре-

деляет, кто из доступных врачей находится ближе всего. Потребитель также может осуществить оперативный выбор любого из доступных в конкретный момент врачей, основываясь на отзывах (рейтингах) его предыдущих пациентов, а также заранее быть уверенным в фиксированной цене на получаемые медицинские услуги.

Для врачей и медсестер важными преимуществами участия в такой работе являются не только дополнительные заработки (помимо основного места работы), но и возможности гибкого рабочего графика. Хотя Uber-медицина начала развиваться в США всего несколько лет назад, сегодня компании, использующие эту инновационную бизнес-модель, работают уже практически во всех мегаполисах страны. Действующая с 2014 г. в Лос-Анджелесе и Сан-Франциско фирма Neal, например, гарантирует появление врача в доме в течение 60 минут (после регистрации его вызова на сайте компании) за жестко фиксированную плату в 99 долл. Для ускорения логистики домашних посещений компания обеспечивает каждого врача ассистентом, который выполняет роль водителя и помогает донести портативную аппаратуру. В Нью-Йорке фирма Pager использует транспортные услуги самой Uber, обеспечивающие быструю доставку врачей и медсестер для домашних визитов. Аналогичные работы по организации такого медицинского обслуживания уже производятся в некоторых странах Европы, в частности, Португалии и Великобритании.

В настоящее время шведский производитель бытовой техники Electrolux⁵ рассматривает возможность создания «Uber для стирки», когда владельцы стиральных машин смогут предоставлять их для стирки чужого белья. Компания Uber в России организовала сервис по доставке еды – UberEats.

Предложения по нормативному правовому регулированию обеспечения охраны труда прекариата

В заключение считаем необходимым отметить следующее: в Республике Бела-

рус проводится активная государственная политика, направленная на сохранение жизни и здоровья граждан в процессе их трудовой деятельности. В то же время замена административного регулирования экономическими механизмами должна быть подкреплена соответствующими изменениями трудового законодательства, направленными на изменение роли работодателя, профсоюзов и других субъектов правоотношений в области охраны труда.

В обществе созрела необходимость регламентировать правовые, организационные и технические вопросы обеспечения охраны труда работников, участвующих в нестандартных формах занятости, в том числе при осуществлении работ на принципах аутсорсинга.

Как известно, современные фрилансеры в большинстве своем самостоятельно организуют и обеспечивают свой трудовой процесс необходимыми средствами. Следовательно, правовые нормы, регламентированные Трудовым кодексом Республики Беларусь, не соответствуют в полной мере реалиям нынешним, особенно в части охраны труда. Закон «Об охране труда»⁶ в отличие от кодекса имеет более расширенное толкование общественных отношений в области охраны труда, оперируя понятиями «работодатель» и «работающий». В упомянутом законе рассматриваемой категории работающих уместно посвятить отдельную главу, где должны найти отражение меры, связанные с охраной их труда, а именно:

- ограничение участия в работах, противопоказанных им по состоянию здоровья;
- регулярное проведение стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда;
- информирование работающих о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся средствах индивидуальной защиты;
- установление правил регулирования режима труда и отдыха;
- обязательность участия в государственном социальном страховании и страховании работающих от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

⁵ Компания Electrolux – одна из крупнейших в области производства бытовой техники и профессионального оборудования. В 2014 г. ее оборот составил более 13 млрд долл. В компании работает 61 тыс. чел.

⁶ Об охране труда. Закон Республики Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356-З.

Деятельность вне формальных норм не должна быть хаотичной, необходимо найти такие режимы регулирования, при которых социальные нормы и обязательства будут регламентировать поведение работающих; следует также обозначить участие в системе пенсионного обеспечения работающих во вредных и (или) опасных условиях труда, в страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; определить возможность предоставления компенсации работающим с вредными и (или) опасными условиями труда, участия в системах управления охраной труда работодателя, в том числе контроля безопасности трудовых процессов в местах производства работ.

Следует учитывать, что осуществление контроля за соблюдением прекариатом законодательства об охране труда в перманентном режиме – процесс достаточно сложный. Приемлемыми представляются следующие варианты: решение организационных вопросов обеспечения охраны труда при приобретении патентов, лицензировании таких видов деятельности, при сертификации и аккредитации уполномоченными государственными органами, авторитетными организациями или профессиональными сообществами. Работодатель, в свою очередь, должен регламентировать локальными нормативными правовыми актами порядок осуществления такого контроля в рамках функционирования систем управления охраной труда.

В нормативных правовых актах, в том числе технических нормативных, вида правил по охране труда, типовых инструкций и других, содержащих соответствующие требования, должны быть учтены особенности регламентируемых трудовых процессов при возможности их выполнения прекариатом.

Низкая трудовая мобильность населения является сегодня одной из проблем отечественного рынка труда. В разных ре-

гионах страны сформировался заметный дисбаланс с точки зрения наличия трудовых ресурсов по тем или иным специальностям и потребностей в них. Участие в нестандартных формах занятости создает новое измерение мобильности труда, дополняющее его традиционные виды. Мобильный человеческий капитал в смысле развития гибких трудовых отношений, телекоммуникационных и информационных технологий может стать безусловным катализатором изменений и задаст вектор опережающего движения на пути построения экономики будущего.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

Березной А., Сайгитов Р. 2016. «Uber-доктор»: медицина нового поколения. *TASS. Общество*. URL: <http://tass.ru/obschestvo/3343491> [Bereznoj A., Sajgitov R. «Uber-Dr»: medicine of the new generation. *TASS. Obshchestvo*. URL: <http://tass.ru/obschestvo/3343491> (In Russ.)]

Кляуззе В. 2016. *Виртуальный мир и человеческий фактор*. Verlag: LAP Lambert Academic Publishing. 140 p. [Klyauzze V. 2016. *The virtual world and the human factor*. Verlag: LAP Lambert Academic Publishing. 140 p. (In Russ.)]

Мацоцкий С. 2016. Персональная мобильность в информационном обществе. *Коммерсант.ру. Власть*. URL: <http://kommersant.ru/doc/2996171> [Macockij S. Personal mobility in the information society. *Kommersant.ru. Vlast'*. URL: <http://kommersant.ru/doc/2996171> (In Russ.)]

Штейнер А.И. 2013. Правовое регулирование труда работников-надомников. *Pandia.ru*. URL: <http://pandia.ru/text/80/100/32075.php> [Shtejner A.I. 2013. Legal regulation of labor of home-based employees. *Pandia.ru*. URL: <http://pandia.ru/text/80/100/32075.php> (In Russ.)]

Mizuho Aoki. 2016. Ministry to make it easier to shame companies with excessive overtime. *The Japan Times*. News. URL: http://www.japantimes.co.jp/news/2016/12/27/national/social-issues/ministry-make-easier-shame-companies-excessive-overtime/#.WHd1_rkqJlc

PRECARIAT: LABOR CONDITIONS AND PROVISION OF LABOR PROTECTION

Venedikt Klyauzze¹

Author affiliation: ¹Scientific-research institute of labor under the Ministry of labor and social protection of the Republic of Belarus (Minsk, Belarus).

Corresponding author: Venedikt Klyauzze (dspl@mail.ru).

ABSTRACT. The paper discusses the issues of the precariat labor protection in the Republic of Belarus. Described is the current situation. Developed are suggestions on resolving the current legal, organizational and technical issues.

KEYWORDS: precariat, employer, employee, freelancer, labor-management relations, labor protection.

JEL-code: J08.

Received 24.01.2017

