

А. А. БАЖИНА

ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: АНАЛИЗ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РЫНКА ТРУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В статье проанализированы прекаризация трудовых отношений, их взаимосвязь с креативным классом и гибкостью рынка труда, применением гибких форм занятости. Выявлены причины возникновения прекаризационных трудовых отношений и как это влияет на трудовые отношения в Республике Беларусь. Определено, какие категории населения в Беларуси можно отнести к классу «прекариат», рассчитано количество человек данного класса.

Ключевые слова: прекаризация; креативность; социально-трудовые отношения; гибкие формы занятости.

УДК 331.5

Дискуссии по поводу развития новых форм занятости и прекаризации трудовых отношений ведутся еще с 1970-х гг., когда в развитых странах прошли структурная перестройка экономики и переход к концепции гибкого рынка труда (Г. Стендинг, Р. Буае). Данная концепция основана на идеях неолiberaлизма, который предусматривает минимальное вмешательство государства в экономику, при этом максимальное внимание для роста и развития отдается конкурентоспособности и рыночным принципам самонастройки. В свою очередь неолiberaлизм превратил в товар труд человека, сохранение его здоровья, образование и др.

Прекаризация трудовых отношений является современной тенденцией на мировом рынке труда, и чтобы определить перспективы в данной области для рынка труда Республики Беларусь необходимо проанализировать современные тенденции, а именно: понять суть прекаризации трудовых отношений и нового класса «прекариат»; понять, что явилось причиной их возникновения и как это влияет на трудовые отношения в Республике Беларусь.

Прекаризация трудовых отношений породила возникновение особого класса «прекариат», трудовые отношения которого максимально нестабильны, а проблемы с трудоустройством, постоянным доходом и защищенностью переложены в полной мере на самого человека и его семью [1, с. 53]. Автором термина «прекариат» принято считать французского социолога Пьера Бурдьё [2, с. 210–211]. Особое внимание данной проблеме уделяет Г. Стендинг в работе «Прекариат: новый опасный класс» [1]. Данный тип трудовых отношений считают нестабильным и непостоянным, данное понятие часто связывают с креативным классом.

Причиной появления такого класса в настоящее время явилось повышение гибкости рынка труда, с одной стороны, позволяющее создать более комфортные условия труда для современных работников, учитывая их социальные, психологические, физические потребности. Однако в противовес этому пришли нестабильность в отношении заработка, условий труда, длительности или наличия трудовых соглашений, социальных гарантий и защищенности в

Анна Александровна БАЖИНА (eneya@tut.by), кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической политики Белорусского государственного экономического университета (г. Минск, Беларусь).

процессе труда [3, с. 73–77]. Существование такого класса не будет являться проблемой, если создать необходимые условия, проработать слабые стороны присущего им типа занятости, закрыть пробелы в законодательстве и защитить в социальном плане. Все это необходимо для дальнейшего развития и соответствия трудовых отношений будущим тенденциям [2, с. 210–211].

Гибкие формы занятости получили довольно широкое применение в развитых странах и начинают распространяться по всему миру. Этого требуют современные организации, которые работают по новым принципам по всему миру. По данным Литовского Института свободного рынка, был рассчитан Индекс гибкости занятости 2020: стран ЕС и ОЭСР, согласно которому данный индекс в США составляет 92,4 %, Японии — 91 %, Новой Зеландии — 87,9 %, Италии — 70,2 %, Латвии — 68,3 %, Польше — 60,7 %, Турции — 48,3 %, Мексике — 45,1 %, Люксембурге — 43,6 %, Франции — 38,4 % [4]. Данных по Республике Беларусь нет.

США, Япония и Новая Зеландия занимают самое высокое место в Индексе гибкости занятости 2020 г., это означает, что регулирование занятости в данных странах является наиболее гибким из всех стран ЕС и ОЭСР. Эти страны имеют самый высокий рейтинг в силу следующих обстоятельств: для работы постоянного характера допускаются срочные контракты; закон не определяет максимальную продолжительность срочного трудового договора (включая количество и продолжительность продления); не устанавливает минимальную заработную плату; не налагает ограничений на ночную работу, не ограничивает сверхурочную работу и выходной день (за исключением Японии, где закон ограничивает сверхурочную работу); не предписывает строгих правил, затрат или ограничений на увольнения и др. [4].

Во Франции, Люксембурге и Мексике трудовые отношения являются наиболее жесткими среди стран ЕС и ОЭСР из-за следующих требований, предусмотренных законом: срочные контракты допускаются только на временную работу, а не на работу постоянного характера; французское и люксембургское законодательство ограничивает максимальную продолжительность срочного контракта, включая продление, которое является одним из самых коротких из проанализированных стран (18 месяцев во Франции и 24 месяца — в Люксембурге); законодательство Люксембурга предусматривает одну из самых высоких установленных законом минимальных зарплат во всех странах ЕС и ОЭСР и др. [4]. В соответствии с этим можно сделать вывод о жесткости в отношении процессов занятости и трудоустройства по примеру анализа законодательства в нашей стране.

Причиной прекаризации трудовых отношений и порождения нового класса «прекариат» явились глобализация, экономическая интеграция, миграционные процессы (иногда не контролируемые), расширение границ рынка труда и в итоге их размывание посредством широкого применения информационно-коммуникационных технологий и цифровизации экономик мира и в частности производства и трудовых отношений, запуска процесса роботизации. Все это произошло на фоне деиндустриализации экономик развитых стран и развития сферы услуг [2].

В настоящее время наибольшую проблему представляет не само понятие, что такой класс и тип трудовых отношений существует, а то, что он предполагает рост с течением времени и усугубление ситуации. Это представляется наиболее возможным при росте цифровизации экономики (особенно в период пандемии), глобальном развитии информационно-коммуникационных технологий.

Ученые-исследователи считают, что возникновение нового класса вполне закономерно, так как это заложено природой человека. Фактически общество

пришло к тому, с чего начинало, но в настоящее время находится на другой ступени развития. Если ранее для серийного массового производства и удовлетворения общества потребления специально создавали большие заводы, то в настоящее время по причине перехода к новым технологиям это не нужно. В связи с этим появилась необходимость в креативном мышлении, самоорганизации, самозанятости в сочетании с гибкостью. По мнению А. Маслоу, творческая направленность в человеке является врожденной. Р. Флорида видит человеческую креативность движущей силой трансформации общества и экономики. Именно креативные люди готовы к современному конкурентному рынку труда. Современная экономика приходит в действие за счет человеческой креативности, которая является основным источником конкурентных преимуществ, позволяет проявить свой творческий потенциал [5].

Креативность позволяет развиваться, модифицировать и улучшать создаваемые продукты (товары, услуги), сопоставлять их друг с другом. В свою очередь креативность также выступает в качестве товара. Здесь же наблюдается изменение как в стиле работы на предприятии, так и в стиле работы самих работников. Повысились требования со стороны нанимателей: необходимость новых идей, предложений, изобретений; повысились требования и со стороны работников: работа должна быть интересной, немонотонной, давать возможность проявлять свои способности, инициативу, творческий подход. Изменению подверглись графики работы, предпочитаемая форма занятости, корпоративные правила, форма одежды. Либерализм коснулся данных моментов.

Необходимо отметить, что произошел переход от физического труда к умственному, перетекание рабочей силы в сферу услуг из сферы производства (сельского хозяйства и промышленности), переход от главенства техники и технологии к главенству информации и знаний, т. е. человек как обладатель информации и знаний перенес свой труд на ведущий фактор производства.

Основой современного общества и рабочей силы все больше становится проявление творческих способностей. Изменениям сопутствовало появление новых форм экономической инфраструктуры. Креативный класс задает нормы сегодняшнего дня: «индивидуализм, самовыражение, открытость различиям». Он доминирует в отношении самостоятельности и уровня доходов [5].

Для креативного класса характерен новый образ жизни, свободный, независимый, без контроля над трудовой деятельностью (ее процессом), взамен чему пришла самоорганизация, что соответствует существующим тенденциям относительно предпочтений работающих. Данному классу нет необходимости в гарантии занятости, так как их свобода мышления не привязывает к одному работодателю, рабочему месту, стране. Именно креативная идентичность положила начало в изменении образа жизни, появлению такого понятия, как «баланс между работой и личной жизнью» [5].

Экономист Р. Флорида отмечает, что креативный класс имеет больше возможностей проявлять себя в крупных городах, где существует разнообразие экономических возможностей, наличие терпимостей в различиях, возможность проявлять себя и показать свою идентичность [5]. Ч. Лэндри в книге «Креативный город» рассуждал о городах как о человеческих центрах творчества, где можно «планировать, думать и действовать творчески» [6]. Искусство творить может проявляться во всем, человек должен действовать инновационно, так как именно он главный ресурс. Добавленная стоимость создается все больше за счет приложения интеллектуального капитала к продуктам, процессам и услугам.

Рабочая сила стала более мобильной, многофункциональной, наделенной высоким уровнем качества подготовки (компетенции), чего требует современный рынок труда. Теперь работник получил возможность предъявлять требования к условиям труда, работник сам управляет своей способностью к труду и знаниями, которые может передавать или продавать на свое усмотрение. Процесс индивидуализации работника выделяет его как отдельного субъекта, который сам представляет себя на рынке труда, определяет конкурентные преимущества, выступает в отношении защиты своего труда, решает, где, на кого и как работать, работник стремится к самореализации и самовыражению, способен к самоорганизации, проявлению своих творческих способностей, знаний и умений, для чего важно наличие возможности их проявлять. Знания, которыми обладает работник, нужны во многих предприятиях и организациях (бухгалтер, экономист, юрист, программист, менеджер, маркетолог и др.) [7].

Здесь существует проблема, в том числе для Республики Беларусь, что не все готовы к современному рынку труда. Не все готовы быть активными на рынке труда, быть гибкими относительно профессии (здесь актуально образование в течение всей жизни, которое позволяет работнику быть конкурентоспособным и востребованным на рынке труда), относительно компетенции (развиваться в нескольких направлениях, чтобы по возможности быть универсальными и принимать управленческие решения), менять место работы. Понятие о том, что сотрудник должен работать строго в соответствии с полученной специальностью, является стереотипом в современных условиях универсальности работника, экономике знаний и постоянно меняющихся, нестабильных условиях. Важным являются опыт, знания, способности, умение применять их на практике [7].

Изменилась система предпочтений со стороны нанимателей, которая предполагает универсальность работника, приспособляемость, применение способностей не свойственных профессии, готовность к принятию самостоятельных решений и проявлению инициативы. Предложение на рынке труда представлено произошедшими изменениями по смене формы организации производства (типа и основы производства) и рабочего места.

Рабочее место претерпело ряд изменений. В настоящее время отпала необходимость в ряде профессий, в физическом существовании рабочего места или его стандартизации. Рабочее место может быть там, где работнику удобно выполнять поставленные задачи: на дому, в кафе, в машине, в удаленном организованном рабочем месте, а также это может быть электронное рабочее место (платформа), программа общего доступа через Интернет, где каждый работник выполняет свои функции, и т. д. В том числе нет необходимости оговаривать с работодателем условия труда в отношении организации рабочего места, если это устраивает стороны трудовых отношений. Рабочее место стало гибким относительно места.

Республика Беларусь не отстает от современных тенденций, так как является малой открытой экономикой. Однако в мире нестабильности неверно принятое решение может серьезно навредить будущим поколениям, производству и налаженным связям в мировом хозяйствовании. 2020 год стал переломным для рынка труда Республики Беларусь, в первую очередь потому, что большая часть населения не представляла возможности своей гибкой занятости. Новые условия затронули практически все профессии, перевод работников в связи с пандемией для дистанционной работы коснулся государственных служащих, работников банков, экономистов, бухгалтеров, всего сектора IT и образования. Отдельные направления до сих пор не справились с внезапно возникшим спросом (обучение школьников и консультация врачей онлайн). Необходимость в новых знаниях и работе через Интернет при помощи разно-

го рода приложений (Skype, zoom, miro и др.) стала наиболее актуальной. Все изменения показали как работникам (в первую очередь), так и работодателям, что такой способ труда возможен. В соответствии с этим ожидается рост числа работающих в стране по гибкому графику. Однако Республика Беларусь имеет свои особенности в данном направлении: большинство работников трудятся полный рабочий день по контракту и их тип занятости достаточно жесткий.

В первую очередь работа по гибким формам занятости стала возможной благодаря распространению средств связи. По данным Национального статистического комитета, количество абонентов сети Интернет в Республике Беларусь на 100 человек населения растет (так, в 2021 г. по отношению к 2010 г. их число увеличилось в 2,5 раза, по отношению к 2020 г. рост составил 2,8 %) [8]. Это дало возможность населению страны достаточно активно использовать ИКТ и работать удаленно.

Количество организаций резидентов Парка высоких технологий (ПВТ) растет, в 2019 г. в парк вступило 319 новых компаний (в 2020 г. — 236). ПВТ насчитывает 1 062 компании, в которых работают более 76 тыс. человек (1,5 % занятых в экономике страны). Если считать данную отрасль как наиболее креативную в современных условиях, то ей присуще применение гибких форм занятости. Однако отнести их к категории «прекариат» невозможно, это подтверждается следующими данными: сумма прямых иностранных инвестиций в 2020 г. составила 331,7 млн долл. (за 2017—2020 гг. — более 1 млрд долл.); экспорт резидентов ПВТ в 2020 г. составил 2,7 млрд долл. при темпе роста 125 %. Это порядка 30 % всего экспорта услуг Беларуси. Внешнеторговое сальдо ПВТ в 2020 г. составило плюс 2,4 млрд долл. ; ПВТ сегодня — это 4% ВВП нашей страны; объем производства резидентов в 2020 г. составил 7,4 млрд р. при темпе роста 143 %. По данным Министерства по налогам и сборам Беларуси, в 2020 г. резиденты ПВТ заплатили в бюджет 418 млн р. В свою очередь работники ПВТ имеют конкурентную заработную плату (выше 2 000 бел. р. по данным кадровых агентств страны и сайтов с вакансиями) и достаточно разнообразный социальный пакет [9].

Для сравнения приведем не менее креативное и перспективное направление — образование. По данным Белстата, число учреждений высшего образования в 2020/21 учебном году по отношению к 2010/11 учебному году уменьшилось на пять учреждений, число обучающихся за такой же период снизилось практически в два раза (с 447,7 до 263,4 тыс. человек) [10]. В свою очередь число работников профессорско-преподавательского состава снизилось на 1,9 тыс. человек за пять лет (2016—2020 гг.). Средняя заработная плата в отрасли — 1 536,5 бел. р. [11]. Данный анализ опровергает тот факт, что креативные работники всех типов относятся к «прекариату».

Сбор и анализ статистических данных по гибким формам занятости в настоящее время в Республике Беларусь не налажен: получить оперативные данные по работе удаленно или неполный рабочий день не представляется возможным, в соответствии с чем сказать, какое число работников страны можно отнести к классу «прекариат», достаточно сложно. Однако анализ теоретических данных показал, что это в первую очередь уязвимые категории населения, которые время от времени получают небольшой доход или не получают его вовсе. В нашем случае к такой категории можно отнести население, у которого доход ниже бюджета прожиточного минимума.

В Республике Беларусь 4,8 % общей численности населения относится к категории малообеспеченных (448 782 человека), те, у кого среднедушевые располагаемые ресурсы ниже бюджета прожиточного минимума 296,55 бел. р. Также следует отметить, что более 67 % денежных расходов населения страны приходится на потребительские расходы [12, с. 64].

Исследование показало, что креативный класс не всегда относится к категории «прекариат», однако трудовые отношения отдельных креативных работников в тот или иной период можно назвать прекаризационными, что объясняется отсутствием у них дохода в определенный период. В свою очередь прекаризация трудовых отношений напрямую связана с гибкими формами занятости и потребностью работников выражать свою креативность, так как они предполагают нестабильность трудовых отношений как основу, но позволяют наиболее эффективно работать самому работнику относительно его потребностей. Не все работники готовы к гибким формам занятости в стране, не все работодатели так легко перейдут на гибкие формы занятости. Так как статистических данных в стране по гибким формам занятости нет, в статье проведен расчет количества человек в стране, которые по каким-либо причинам получают доход ниже бюджета прожиточного минимума, в свою очередь являются социально уязвимыми; в основе здесь лежит не отсутствие стабильности в доходе (хотя этот момент не исключается), а его низкий уровень. Отнести всех к категории прекариата методологически неверно, однако именно эти категории уже пострадали или от невозможности обеспечить себя в старости достойными пенсиями, или от того, что не могут обеспечить себя в настоящее время. Жесткость законодательства в Республике Беларусь не позволяет развиваться гибким формам занятости, отчего зачастую страдает конкурентоспособность продукции и предприятия, работники и работодатели, желающие работать гибко и эффективно. В таких условиях в Республике Беларусь прекаризация трудовых отношений не такая интенсивная, как в развитых странах, однако тенденции ее развития проявляются в нашей стране и соответствуют мировым направлениям.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Стэндинг, Г.* Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг ; пер. с англ. Н. Усова. — М. : Ad Marginem, 2014. — 328 с.
Stjending, G. Prekariat: novyj opasnyj klass [The Precariat: The New Dangerous Class] / G. Stjending ; per. s angl. N. Usova. — M. : Ad Marginem, 2014. — 328 p.
2. *Сургуладзе, В. Ш.* Прекариат — новый революционный класс информационной эпохи: глобальная трансформация рынка труда и ее социально-экономические и политические последствия / В. Ш. Сургуладзе // Проблемы нац. стратегии. — 2018. — № 4 (49). — С. 210–227.
Surguladze, V. Sh. Prekariat — novyj revoljucionnyj klass informacionnoj jepohi: global'naja transformacija rynka truda i ee social'no-jekonomicheskie i politicheskie posledstviya [The precariat — a new revolutionary class of the information age: the global transformation of the labor market and its socio-economic and political consequences] / V. Sh. Surguladze // Problemy nac. strategii. — 2018. — N 4 (49). — P. 210–227.
3. *Бажина, А. А.* Зарубежный опыт применения гибких форм занятости / А. А. Бажина // Проблемы упр. — 2016. — № 3. — С. 73–77.
Bazhina, A. A. Zarubezhnyj opyt primenenija gibkih form zanjatosti [The foreign experience in applying flexible forms of employment] / A. A. Bazhina // Problemy upr. — 2016. — N 3. — P. 73–77.
4. Employment Flexibility Index 2020: EU and OECD countries [Electronic resource] // Lithuania Free Market Institut. — Mode of access: <https://www.lfri.lt/wp-content/uploads/2019/12/Employment-flexibility-index2020.pdf>. — Date of access: 17.04.2022.
5. *Флорида, Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее : пер. с англ. / Р. Флорида. — М. : Классика-XXI, 2007. — 432 с.
Florida, R. Kreativnyj klass: ljudi, kotorye menjajut budushhee [Creative class: people who change the future] : per. s angl. / R. Florida. — M. : Klassika-XXI, 2007. — 432 p.
6. *Лэндри, Ч.* Креативный город : пер. с англ. / Ч. Лэндри. — М. : Классика-XXI, 2011. — 399 с.

Ljendri, Ch. Kreativnyj gorod [The creative city] : per. s angl. / Ch. Ljendri. — М. : Klassika-XXI, 2011. — 399 p.

7. *Бажина, А. А.* Экономическое содержание и виды гибких форм занятости / А. А. Бажина // Науч. тр. Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь: философ., экон., юрид. науки. — 2016. — Вып. 18. — С. 289–297.

Bazhina, A. A. Jekonomicheskoe sodержanie i vidy gibkih form zanjatosti [The economic content and the types of flexible forms of employment] / A. A. Bazhina // Nauch. tr. Akad. upr. pri Prezidente Resp. Belarus': filosof., jekon., jurid. nauki. — 2016. — Вып. 18. — Р. 289–297.

8. Количество абонентов сети Интернет на 100 человек населения [Электронный ресурс] // Белорусский национальный статистический комитет. — Режим доступа: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Preview?key=160191>. — Дата доступа: 17.04.2022.

9. Цифры и факты [Электронный ресурс] // Парк высоких технологий Республики Беларусь — Режим доступа: <https://www.park.by/http/facts/>. — Дата доступа: 17.04.2022.

10. Основные показатели образования [Электронный ресурс] // Белорусский национальный статистический комитет. — Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/socialnaya-sfera/obrazovanie/>. — Дата доступа: 24.04.2021.

11. Образование в Республике Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2021. — 40 с.

12. Социальное положение и уровень жизни населения Республики Беларусь : стат. сб. / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева (пред.) [и др.]. — Минск : Нац. стат. ком. Респ. Беларусь, 2021. — 250 с.

HANNA BAZHYNA

***PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS:
ANALYSIS AND PROSPECTS FOR THE LABOR
MARKET OF THE REPUBLIC OF BELARUS***

Author affiliation. *Hanna BAZHYNA* (eneya@tut.by), *Belarus State Economic University (Minsk, Belarus)*.

Abstract. This article analyzes the precarization of labor relations, their relationship with the creative class and flexibility of the labor market, the use of flexible forms of employment. The author has identified the causes of precarization of labor relations and how it affects labor relations in the Republic of Belarus. The categories of the population in the Republic of Belarus are found that can be classified as "precariat" and the number of people of this class is calculated.

Keywords: precarization; creativity; social and labor relations; flexible forms of employment.

UDC 331.5

*Статья поступила
в редакцию 17. 04. 2022 г.*