

Том 9. № 1. Январь 2008

www.ecsoc.msses.ru



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ

ISSN 1726-3247

Читайте в номере:

Интервью с Андреем Здравомысловым: “Меня никогда не интересовало коллективное производство идей”

Радаев В. Современные экономико-социологические концепции рынка

Шевчук А. Самозанятость в информационной экономике: основные типы и понятия

Дор Р. Различия японской и англосаксонской моделей капитализма

А.В. Шевчук

САМОЗАНЯТОСТЬ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ: ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ТИПЫ¹



ШЕВЧУК Андрей Вячеславович – к. э. н., доцент кафедры экономической социологии ГУ–ВШЭ.

Email: andreyshevchuk@mail.ru

Труд за пределами организаций

В центре нашего внимания находятся работники, не состоящие в штате формальных организаций. Существует множество терминов, с разной степенью полноты описывающих эту категорию: «самозанятые», «фрилансеры», «независимые подрядчики», «свободные агенты» и др.

Традиционно такими работниками являлись фермеры и представители так называемых «свободных профессий» (журналисты, артисты, юристы, архитекторы и др.). Развитие информационно-коммуникационных технологий расширяет возможности использования данной формы занятости:

- во многих сферах деятельности средства производства на основе компьютерной техники стали более компактными, дешевыми и мобильными. Работник может иметь их в собственности дома и даже носить с собой;
- компьютерные сети позволяют получать и передавать работу на расстоянии, что делает необязательным совместный труд людей в определенном физическом пространстве.

Эти технологические факторы снижают зависимость работника от работодателя и позволяют ему самостоятельно выходить на рынок с целью реализации своих услуг. В свою очередь в поисках гибкости работодатели в возрастающих масштабах прибегают к аутсорсингу, вынося все больший объем работ за пределы предприятия. Фигура наемного работника, включенного в системы трудового законодательства и коллективных договоров, вытесняется фигурой поставщика услуг, который действует на свой страх и риск.

Существенные изменения переживает фирма как экономический институт. Традиционные производствен-

¹ Статья подготовлена при финансовой поддержке Инновационной образовательной программы ГУ–ВШЭ (проект 06-05-0008).

ные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в высотных офисах и фабричных цехах, приходит виртуальное предприятие, представляющее собой совокупность пространственно рассредоточенных электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью. Подобные виртуальные организации зачастую бывают временными, связанными с реализацией определенного проекта. По его окончании образованная независимыми профессионалами сеть расплетается, а ее участники вновь становятся свободными игроками и отправляются на поиск новых заказов.

Нельзя упускать из виду и важные социальные достижения XX века. Рост благосостояния и широкое распространение образования способствовали повышению самосознания людей, а следовательно и их требований к работе. Трансформировавшиеся ожидания касаются как характера и содержания труда, так и уровня автономии в трудовом процессе, возможностей принимать решения и более активно управлять своей жизнью. Эти важные изменения человека как субъекта трудовой деятельности формируют новые мотивы и трудовые стратегии, в том числе ориентированные на самостоятельную занятость.

Ряд футурологов (например, Ч. Хэнди, Д. Пинк, Т. Малоун) рисуют радужные картины все большего распространения внеорганизационных форм занятости. В их логике явно или завуалировано присутствует тезис о том, что самостоятельная деятельность приходит на смену традиционному наемному труду. Д. Пинк буквально воспекает независимых работников в своем бестселлере «Нация свободных агентов», утверждая, что «человек организации» уходит в прошлое [Пинк 2005]. Футурологи не стесняются оценочных суждений и приписывают самостоятельной занятости определенное моральное превосходство, полагая, что именно она дает наибольшие возможности самореализации человека и раскрытия его творческого потенциала.

Подобные концепции в основном носят умозрительный, социофилософский характер и лишь изредка подкрепляются фрагментарными количественными данными. Показатели официальной статистики во многом не демонстрируют описанных футурологами тенденций. Однако последние не без оснований указывают на существенные изъяны методик, сформировавшихся в условиях индустриального общества и стандартизированной полной занятости, утверждают, что они не соответствуют современным реалиям и не позволяют корректно учитывать многообразные и изменчивые формы нестандартной занятости [например, см. Пинк 2005: 41–43].

С конца 1990-х годов в странах Западной Европы и США проведено несколько масштабных эмпирических исследований, специально посвященных различным аспектам трансформации занятости и трудовых отношений. Они также демонстрируют противоречивую картину. Так, выводы участников проекта «Будущее труда» в Великобритании более чем сдержанные². Многие провозглашенные футурологами тенденции не находят явного эмпирического подтверждения, особенно в плане темпов происходящих изменений [Nolan, Wood 2003].

При этом не вызывает сомнений, что самостоятельная занятость является важным структурным элементом современной экономики, хотя оценки футурологами динамики и перспектив ее развития, возможно, существенно преувеличены. Следует также учитывать, что она все больше связана с ключевыми для постиндустриального

² Future of Work Programme (1998–2003), Economic and Social Research Council (ESRC). <http://www.leeds.ac.uk/esrcfutureofwork/>

общества работами по производству и переработке информации. Так, например, по оценкам в ЕС примерно половина добавленной стоимости в секторе знаниеемких бизнес-услуг [knowledge-intensive business services] произведена в малом и мельчайшем бизнесе, а более 60% фирм этого сектора состоят из одного человека³.

В любом случае, очевидно, что проблема требует специального изучения. Речь идет не только о количественных данных, но, прежде всего, о конкретизации определений различных типов занятости, а также построении классификаций. По замыслу автора, эта статья призвана внести скромный вклад в решение этих задач.

Трудности определения и статистического учета

В современной международной статистике выделяется пять категорий работников по статусу занятости⁴:

- 1) наемные работники, получающие заработную плату;
- 2) предприниматели (работодатели), привлекающие наемный труд⁵;
- 3) занятые индивидуальной трудовой деятельностью [own account workers], не привлекающие наемный труд;
- 4) члены производственных кооперативов;
- 5) неоплачиваемые работники семейных предприятий [unpaid family workers]⁶.

На практике отдельная статистика по каждой из пяти групп доступна не всегда и чаще приходится иметь дело с агрегированными показателями. Обычно происходит разделение наемного труда и самозанятости. При этом последняя получает весьма широкую трактовку, в нее включают всех не занятых по найму работников, т.е. тех, чье вознаграждение не является фиксированным и напрямую зависит от финансовых результатов хозяйственной деятельности (по вышеприведенной классификации группы 1–4). Следует также отметить, что данные по разным странам трудно сопоставимы, так как имеются значимые отличия в учете каждой категории национальными статистическими службами.

На протяжении последних десятилетий в развитых странах в целом наблюдался рост самозанятости.

Самозанятость в ОЭСР составляет около 17% всей гражданской занятости⁷. Целесообразно использовать данные по самозанятости применительно к работникам несельскохозяйственного сектора, так как в сельском хозяйстве эта форма является

³ Trends and drivers of change in the European knowledge-intensive business services sector: Mapping report. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006. P. 7. www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/79/en/1/ef0679en.pdf

⁴ Последняя редакция «Международной классификации статусов занятости» была принята на 15-ой международной конференции статистиков труда в 1993 г. См.: International Classification of Status in Employment (ICSE). <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm>

⁵ Все занятые в корпоративном секторе, включая директоров предприятий, учитываются как наемные работники.

⁶ «Неоплачиваемые» в том смысле, что не имеют формального контракта для получения фиксированной оплаты на регулярной основе. При этом они так или иначе участвуют в доходе семейного предприятия. Эта категория работников особенно распространена в сельском хозяйстве и розничной торговле.

⁷ OECD Factbook 2007. Economic, Environmental and Social Statistics. P. 130. <http://oberon.sourceoecd.org/v1=1511877/cl=17/nw=1/rpsv/factbook/06-01-04.htm>

доминирующей (например, в ЕС-15 она охватывает около 68% занятости⁸) на фоне неуклонного снижения сельскохозяйственной занятости в развитых странах. С учетом этих обстоятельств, сегодня доля самозанятых в развитых странах составляет около 12–13% всех несельскохозяйственных работников. При этом разброс показателей по странам составляет от 6% до более чем четверти занятых. Наименьшее число самозанятых в Норвегии (5,6%), Люксембурге (5,8), США (6,8), Дании (6,9), Франции (7,1%), а наибольшее – в Мексике (25,3%), Греции (24,8), Италии (24,2), Корее (23,9), Турции (23,2%)⁹.

В 1990-е годы в 25 странах ОЭСР темпы роста ее численности составили 1,7% по сравнению с 1% гражданской занятости¹⁰. Однако картина по разным странам противоречивая, в некоторых наблюдается стагнация или же вовсе некоторое сокращение самозанятости. Основная часть рабочих мест для самозанятых создается сегодня в быстрорастущих отраслях с высокой долей квалифицированного труда, в частности в деловых и социальных услугах. Из занимают в основном специалисты (в том числе юристы и менеджеры) и техники.

Следует также отметить, что порой возникает некоторая путаница, связанная с тем, что в социальных науках на уровне теоретических посылок самозанятых обычно четко отделяют как от наемных работников, так и от работодателей, а также от занятых в домашнем натуральном хозяйстве¹¹. Подобно предпринимателям, самозанятые реализуют свои товары и услуги на рынке и не имеют фиксированного дохода, а зависят от финансового успеха своего дела. Однако все работы они выполняют самостоятельно без привлечения наемного труда. Профсоюзы, проявляющие сегодня все больший интерес к самозанятым, также как правило накладывают ограничения на прием в свои ряды тех, кто имеет наемных работников¹². В действительности в микробизнесе грань между самозанятостью и предпринимательством очень тонка и подвижна. Ситуация, когда профессионал имеет ассистента, все же ближе к самозанятости, в случае же наличия постоянного штата мы имеем дело с классическими трудовыми отношениями. Придерживающиеся подобной трактовки исследователи не всегда могут в полной мере опираться на данные официальной статистики.

Для выявления количества различных категорий самозанятых работников требуются специализированные исследования. Ввиду их недостатка, ограниченности охвата и репрезентативности часто приходится оперировать оценками. Данных, на которые ссылается Д. Пинк, и его собственные оценки количества «свободных агентов» в экономике США укладываются в диапазон 33–43 млн. человек, что составляет примерно 25–30% всех занятых [Пинк 2005: 45–55]. Примерно половину (16,5 млн. человек) составляют самостоятельные работники – в терминологии Д. Пинка «солисты» [soloists], а на языке американского права – независимые подрядчики [independent contractors]. Официально приводимые данные Министерства труда США – порядка 9–10 млн. человек – Д. Пинк считает сильно заниженными. Примерно 13 млн. человек составляют микропредприниматели – владельцы компаний с числом сотрудников до 5 человек, и 3,5 млн. – временные работники.

⁸ [Torrini 2005: 664].

⁹ [Blanchflower, Shadforth 2007: 314].

¹⁰ [The Partial Renaissance... 2000: 158–159].

¹¹ Мы также разделяем данный тезис, см. [Попов, Шевчук 2005: 13].

¹² Хотя здесь бывают исключения, см. [Bibby 2005].

Объединение Пинком в одну категорию «свободных агентов» независимых подрядчиков (солистов), микропредпринимателей и временных работников, конечно, является спорным. В целом в основе различных количественных исследований и оценок самостоятельных работников лежат разные критерии, соответственно они трудносопоставимы, так как охватывают разнородные группы работников.

Трудности классификации и статистического учета самозанятых связаны с высокой гетерогенностью этого сегмента. В данном случае более правильным представляется говорить не о единой социально-экономической категории, а о конгломерате различных групп. Причем границы этих групп расплывчаты, а статусы еще не устоялись. В зависимости от выбора исследователем того или иного критерия формируется ландшафт самостоятельной занятости, который тут же меняется вслед за критерием.

По-видимому, более продуктивным на данном этапе представляется изучение отдельных сегментов самозанятости. И только потом, собрав определенное количество информации, можно будет выделить уникальное и типичное среди этих групп.

В данной статье мы решили последовать этой логике. Поэтому накладываем некоторые ограничения на объект исследования и пытаемся уловить одну из групп в мозаике самостоятельной занятости. Наши ограничения связаны со сферами экономической деятельности, уровнем квалификации и характером труда. Ведь среди самозанятых мы можем встретить как фермеров и строителей, так программистов и консультантов или дизайнеров и артистов. Прежде всего, нас интересуют динамично развивающиеся сектора современной постиндустриальной экономики, связанные с предоставлением высококвалифицированных услуг на основе производства и переработки информации. Таким образом, мы исключаем из рассмотрения труд сельскохозяйственных и промышленных работников, а также традиционные услуги (розничная торговля, общественное питание и т.п.).

Фрилансеры – независимые профессионалы

Одним из широко употребляемых терминов для описания самозанятых является «фрилансер» [freelancer]. Считается, что этот термин зародился в средние века для обозначения «наемников» (буквально «вольных копейщиков») – профессиональных военных, которые служили различным хозяевам за вознаграждение¹³. До самого последнего времени он обычно ассоциировался с представителями так называемых «свободных профессий» сферы культуры и искусства: прежде всего, журналистами, а также архитекторами, фотографами и др. Развитие информационных технологий обогатило список возможных профессий, в который сегодня входят программисты, веб-дизайнеры и др.

Следует признать, что сегодня это понятие гораздо реже (чем например, «самозанятый») употребляется в научной литературе, и распространено в основном в текстах более популярного характера. Но очень важным является тот факт, что оно широко используется в среде самих работников, являясь специфическим жаргоном определенной группы. Без преувеличения можно сказать, что сами они идентифицируют себя подобным образом, о чем в частности говорит присутствие термина в названиях десятков Интернет-сайтов (в том числе, посвященных поиску работы), различных ассоциаций и даже профсоюзов.

¹³ Lance (англ.) – пика, копые.

В научной литературе фрилансеры справедливо представляются как определенная категория самозанятых, так как работают вне организаций. Второй важной характеристикой выступает высокий уровень независимости и автономии в трудовой деятельности, достигаемый благодаря работе с широким кругом клиентов (заказчиков) и таким образом отсутствию одного постоянного «работодателя». Это существенно отличает фрилансеров от самозанятых работников, являющихся субподрядчиками одной организации и поэтому испытывающих сильные формы зависимости, во многом напоминающие традиционные трудовые отношения при отсутствии социальных гарантий.

По нашему мнению, нечастое употребление термина «фрилансер» в научной литературе связано с его недостаточной определенностью. В вышеприведенной трактовке оно трудно отделимо от уже известных понятий типа «самозанятости» и «множественной занятости». Тем не менее термин «фрилансер» имеет все основания на то, чтобы закрепиться как научная категория, если будет соответствующим образом конкретизирован, что позволит использовать его для описания определенных реалий хозяйственной жизни.

Де-факто как в научных, так и в популярных текстах, посвященных фрилансу, в качестве его субъектов в основном фигурируют высококвалифицированные профессионалы. Именно такой подход представляется актуальным и продуктивным в условиях современной информационной экономики, основанной на высококвалифицированном труде в сфере услуг. По нашему мнению, целесообразно ограничить сферу применения термина «фрилансер» профессиональным трудом в сфере высококвалифицированных услуг, в том числе информационно- и знаниеемких. Не стоит по примеру Д. Пинка причислять к фрилансерам «водопроводчиков», «укладчиков дорожных покрытий», «владельцев грузовиков», т.е. «представителей почти любых профессий, которые предполагают работу сразу на нескольких клиентов» [Пинк 2005: 45]. Распространение термина на такой широкий круг работников приводит к его размыванию и неизбежно оставляет на обочине научных дискуссий.

Таким образом, для конкретизации термина «фрилансер» можно предложить следующие критерии:

- фрилансер систематически осуществляет свою деятельность в рамках определенной профессии, продавая на рынке свои профессиональные навыки и умения. Это не любая (относительно случайная) деятельность, которая может быть оплачена на рынке;
- фрилансер предоставляет услуги, а не производит товары;
- фрилансер занят нефизическим трудом;
- труд фрилансера – высококвалифицированный, требующий значительного «человеческого капитала», часто связанный с производством и обработкой информации.

Итак, согласно нашему определению, *фрилансер – независимый профессионал высокой квалификации, который не состоит в штате организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует свои услуги на рынке различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика.*

Е-лансеры – фрилансеры информационной эпохи

Информационные и коммуникационные технологии создают возможности для новых форм организации трудового процесса. В научный оборот вошли термины «удаленная работа» [remote work], «телеработа» [telework, telejob], «теледоступ» [telecommuting] и др. Концепцию работы на расстоянии впервые обосновал Джек Ниллес в начале 1970-х

годов, когда руководил первым телекомьютинговым проектом в университете Южной Калифорнии. Он заметил, что в ряде случаев легче доставить работу к человеку, а не наоборот [Nilles 1998].

Таким образом, «удаленная работа» или «телеработа» подразумевает работу на расстоянии вне традиционного рабочего места (офис), когда связь (передача и получение информации) поддерживается посредством современных коммуникационных технологий (компьютерные сети, современная телефонная связь). Иными словами, исполнители в этих случаях находятся на определенном расстоянии от того места, где необходимы результаты их работы, или от тех рабочих мест, где данные работы обычно выполняются.

Сегодня все более широкие слои работников в той или иной степени вовлекаются в телеработу. Дискуссионным является вопрос о критериях отнесения к телеработникам. В качестве такового, например, может использоваться определенная доля времени. Так, в проекте «Электронная коммерция и тенденции телеработы» к телеработникам относят всех, кто хотя бы один полный рабочий день в течение рабочей недели трудится в таком режиме¹⁴. Бюро национальной статистики Великобритании исходит из более жесткого определения: телеработа должна быть основной формой деятельности. От выборов критерия зависят и итоговые цифры. Согласно довольно узкому официальному определению, в Великобритании доля телеработников в общей численности занятых оценивается в 9–10% (около 2,5–3 млн. человек), что в 3 раза больше, чем в 1997 г., когда их стали впервые учитывать. Более широкие трактовки позволяют считать телеработниками до 20% занятых в экономике Великобритании¹⁵.

При этом формируются устойчивые категории работников, труд которых в силу его специфики организован исключительно подобным образом. Это, прежде всего, специалисты, связанные с развитием сетевой инфраструктуры (в частности созданием Интернет-сайтов) и электронным бизнесом.

Телеработа не привязана жестко к статусу занятости. Организации все шире применяют возможности теледоступа, позволяя своим работникам определенное количество времени работать на дому или в специально созданных «телецентрах», находящихся на удалении от основного офиса. Так называемые «телефонные центры» [call centers] также являются характерным примером.

Однако наибольшее распространение телеработа получила в среде независимых работников. Согласно данным национальной статистики, в 2005 г. в Великобритании 62% всех телеработников являлись самозанятыми, а 41% всех самозанятых – телеработниками, тогда как для наемных работников последний показатель был в десять раз меньше – всего 4%. Телеработниками являются 4 из 5 надомных работников [homeworkers]. Отмечается также, что темпы роста числа телеработников среди самозанятых выше, чем среди наемных работников, а около 90% телеработников представляют высококвалифицированный профессиональный или управленческий труд¹⁶.

¹⁴ Electronic Commerce and Telework Trends (ECCaTT): <http://www.ecatt.com/>

¹⁵ Данные, предоставленные автору Бюро национальной статистики Великобритании (Office of National Statistics); [http://www.cipd.co.uk/pressoffice/ featured/Teleworking_060906ART.htm](http://www.cipd.co.uk/pressoffice/featured/Teleworking_060906ART.htm);
<http://www.onrec.com/newsstories/16756.asp>

¹⁶ Ruiz, Walling 2005: 417–426; <http://news.zdnet.co.uk/itmanagement/0,1000000308,39226537,00.htm>;
[http://www.cipd.co.uk/pressoffice/ featured/Teleworking_060906ART.htm](http://www.cipd.co.uk/pressoffice/featured/Teleworking_060906ART.htm).

Телеработа и статус занятости

	Традиционная работа (очные контакты с работодателем или заказчиком)	Телеработа (удаленная занятость, заочные контакты)
Наемный труд	– традиционный наемный работник, трудящийся в офисе	– работник «телецентра» или «телефонного центра»; – наемный работник, трудящийся на дому с использованием теледоступа
Самозанятость	– традиционная самозанятость (общественное питание, розничная торговля, юристы, психологи, артисты и др.)	– е-лансер (программисты, веб-дизайнеры, журналисты, переводчики и др.)

Американский исследователь Томас Малоун, по аналогии с неологизмами «e-mail» (электронная почта), «e-business» (электронный бизнес), ввел специальный термин «e-lancer» (электронный фрилансер), под которым понимается фрилансер, осуществляющий свою трудовую деятельность удаленно с использованием информационно-коммуникационных технологий [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006: 85–90]. То есть е-лансер – это фрилансер-телеработник.

Без риска сильно ошибиться можно сказать, что практически все самозанятые работники, представляющие «компьютерные профессии» (программисты, веб-дизайнеры), являются е-лансерами. Также е-лансерами становятся все больше представителей традиционных фрилансерских профессий. Например, эта форма чрезвычайно удобна для журналистов и переводчиков. В определенных случаях информационные технологии оказывают ограниченное воздействие на занятость фрилансеров. Некоторые виды труда предполагают непосредственный контакт с клиентом и не могут выполняться удаленно. Речь идет о «живых» музыкантах, шоуменах, киноартистах и в значительной степени бизнес-консультантах. В этом случае новые технологии лишь облегчают поиск работы и деловые контакты с клиентом. В целом можно предположить, что существует тенденция к тому, что фриланс в постиндустриальной экономике в основном будет выступать в форме е-ланса.

На развивающемся рынке услуг электронных фрилансеров формируется своя инфраструктура, представленная специальными Интернет-сайтами – «биржами удаленной работы». Интересно, что они не только являются местом встречи предложения и спроса, но и вырабатывают «правила игры», формируют механизмы регулирования контрактных отношений и укрепляют доверие. Первый и крупнейший из подобных сайтов <http://www.elance.com> появился в 1999 г., что, по сути, ознаменовало институционализацию новой категории работников – электронных фрилансеров. Другими мировыми биржами удаленной работы являются <http://www.guru.com> и <http://www.getafreelancer.com>. Пользователями каждого из этих сайтов являются сотни тысяч независимых профессионалов. В России крупнейшим ресурсом такого рода стал <http://www.free-lance.ru>, количество пользователей которого оценивается в 100 тыс. чел. Эту внушительную аудиторию сайт собрал всего за три года работы.

Множественная занятость портфельных работников

Практика множественной занятости, когда человек имеет более одного места работы, привлекает повышенное внимание исследователей. Английский теоретик менеджмента Чарльз Хэнди ввел в научный оборот категорию «портфель работ» [см., например: Хэнди 2001: 196–207], на основе которой впоследствии появились термины «портфельная карьера», «портфельный работник» [см. Cohen, Mallon 1999; Gold, Fraser

2002; Clinton, Totterdell, Wood 2006]. Под этим термином он понимал весь набор видов деятельности человека (как оплачиваемых, так и нет), которые он делил на пять основных категорий:

- работа за оклад, являющийся вознаграждением за отработанное время;
- работа за контрактное вознаграждение, которое выплачивается за определенный результат труда;
- домашняя работа (приготовление пищи, уборка, уход за детьми, производство благ в домашних условиях и т.п.);
- бесплатная работа (благотворительность, труд на благо соседей или местных сообществ, хобби и т.п.);
- работа по приобретению знаний (обучение в учебных заведениях, самообразование)¹⁷.

На протяжении большей части XX в. портфель работ большинства мужчин был стандартным и чрезвычайно бедным, включая в качестве основы лишь штатную занятость в организации. Ч. Хэнди с удивлением отмечает парадокс человеческого сознания, когда большинство людей прекрасно понимает, что не стоит помещать все денежные средства в какой-либо один актив, а жизнь стремится сложить в одну «корзинку». Между тем, утверждает Хэнди, в современных условиях зависимость от единственного источника дохода – это рискованная стратегия, так как он никому не гарантирован. Сфера классической занятости постоянно сужается [Шевчук 2005, 2007], а обострение конкуренции со стороны коллег и жесткий истощающий ритм работы с каждым годом сокращают шансы на дальнейшее пребывание в ядре организации.

Основная мысль Ч. Хэнди заключается в том, что сегодня каждому необходимо широкое «портфельное» мышление: «Портфели работ формируются случайно, в то время как должны бы наполняться в процессе выбора. Мы можем и должны самостоятельно управлять своим временем» [Хэнди 2001: 204]. По мнению Хэнди, отказавшись от стереотипа восприятия нестандартных форм занятости как неполноценных и собрав их в единый портфель, можно умело контролировать финансовые потоки в разные периоды жизни с учетом различных жизненных обстоятельств. В этом смысле самозанятость, занятость неполный рабочий день, временные подработки, производство благ в домашних условиях (вместо покупки товаров и услуг) могут создать более устойчивый и одновременно гибкий фундамент материального существования, не говоря уже о свободе в распоряжении собственной жизнью.

По нашему мнению, категория «портфель работ» обладает серьезным исследовательским потенциалом и применительно к определенному кругу задач имеет преимущество перед традиционно употребляемым термином «множественная занятость»:

- эта категория не только фиксирует наличие у индивида нескольких мест работы в данный момент времени, но и отражает определенный тип мышления и стратегию занятости. «Портфельная карьера» представляет собой совокупность видов

¹⁷ Естественно, в зависимости от целей исследования в каждой из этих категорий мы можем при необходимости выделять набор более конкретных видов деятельности.

деятельности, мест работы, отдельных проектов разного масштаба и значения реализуемых параллельно и последовательно¹⁸;

- включение в «портфель» как оплачиваемых, так и неоплачиваемых видов деятельности фиксирует единство работы и жизни, позволяет анализировать стратегии занятости в тесной связи с личными интересами, обстоятельствами, планами¹⁹.

Оба этих аспекта чрезвычайно актуальны при исследованиях самозанятости. Тем не менее понятия «фрилансер» и «портфельный работник» не совпадают полностью, так как выделены по разным критериям. В первом случае определяющим для нас выступает самостоятельный статус занятости, во втором – множественность мест и типов трудовой деятельности. В целом можно сделать вывод, что фрилансер всегда является портфельным работником, так как имеет дело с несколькими заказчиками. Обратное же утверждение не верно. Портфельный работник может быть «совместителем», т.е. трудиться в двух и более организациях, или же совмещать труд по найму с самозанятостью²⁰.

Фрилансер vs. портфельный работник

	Фрилансер	Портфельный работник
Работодатели, заказчики, клиенты, покупатели продуктов/услуг	несколько	несколько
Статус занятости	самозанятый	может быть как самозанятым, так и наемным работником, а также совмещать эти статусы
Умения и навыки как основа получения дохода	профессия	любые возможные формы заработка с использованием навыков из различных сфер деятельности

Попытка типологизации

В основу типологии легли три основных критерия, которые, по нашему мнению, важны для характеристики занятости в современной информационной экономике. Каждый

¹⁸ Подобные изменения трудовой этики также фиксируются в концепции «свободной карьеры», которая исходит из того, что современные работники не отличаются лояльностью к организациям, часто меняют места работы, изначально рассматривая их как временные проекты [см. Arthur 1994].

¹⁹ Это не отменяет возможности рассматривать отдельно портфели оплачиваемой и неоплачиваемой занятости.

²⁰ Более того, если абстрагироваться от правового оформления отношений занятости и иметь в виду исключительно субъективную мотивацию индивида («портфельное мышление»), мы можем обнаружить портфельных работников, которые всегда были только служащими организаций. Примером являются антикризисные управляющие, покидающие свое место работы, как только дела в организации налаживаются; менеджеры и специалисты, связанные скорее с реализацией определенного проекта, чем с самой организацией; да и просто «летуны», изначально рассматривающие очередное место работы как временное. Зачисление в штат организации в данном случае лишь юридическое оформление отношений, которые изначально имеют проектный характер и обречены быть краткосрочными. За фасадом трудового права на самом деле скрывается рыночная сделка. Исследователи характеризуют таких людей на первый взгляд парадоксальными терминами «свободные агенты, работающие по найму» (Д. Пинк) или «внутренние фрилансеры» (Т. Малоун) [Пинк 2005: 52–53; Малоун 2006: 107–108].

критерий может быть представлен в виде дихотомии, отражающей определенные структурные сдвиги:

- самозанятость – наемный труд;
- удаленная работа (телеработа) – традиционная работа (предполагающая личное присутствие в офисе);
- множественная (портфельная) занятость – традиционная занятость (на одном рабочем месте).

Попытаемся построить типологию форм занятости, основанную на пересечении этих признаков, и рассмотрим их возможные сочетания (см. рис. 1)²¹.

Ядро составляют е-лансеры – самозанятые профессионалы, формирующие портфель заказов и работающие удаленно (1). Мы не только полагаем, что е-лансеры – это самостоятельная категория работников в структуре современной занятости, но и прогнозируем ее возможное расширение, которое обусловлено двумя причинами:

- рост самого информационного сектора, связанного с производством и обработкой информации, а также развитием соответствующей инфраструктуры (Интернет), в котором подобная форма занятости имеет широкое распространение. Так, например, только в компьютерных услугах за период 1979–2003 гг. наблюдался ежегодный рост занятости в 6,1% в странах ЕС-15 и 8,2% в США по сравнению с показателями для экономики в целом соответственно 0,6 и 1,4% [Кох, Rubalcaba 2007];
- дальнейшая диффузия информационно-коммуникационных технологий в экономику, вызывающая реструктуризацию трудовой деятельности и отношений занятости.

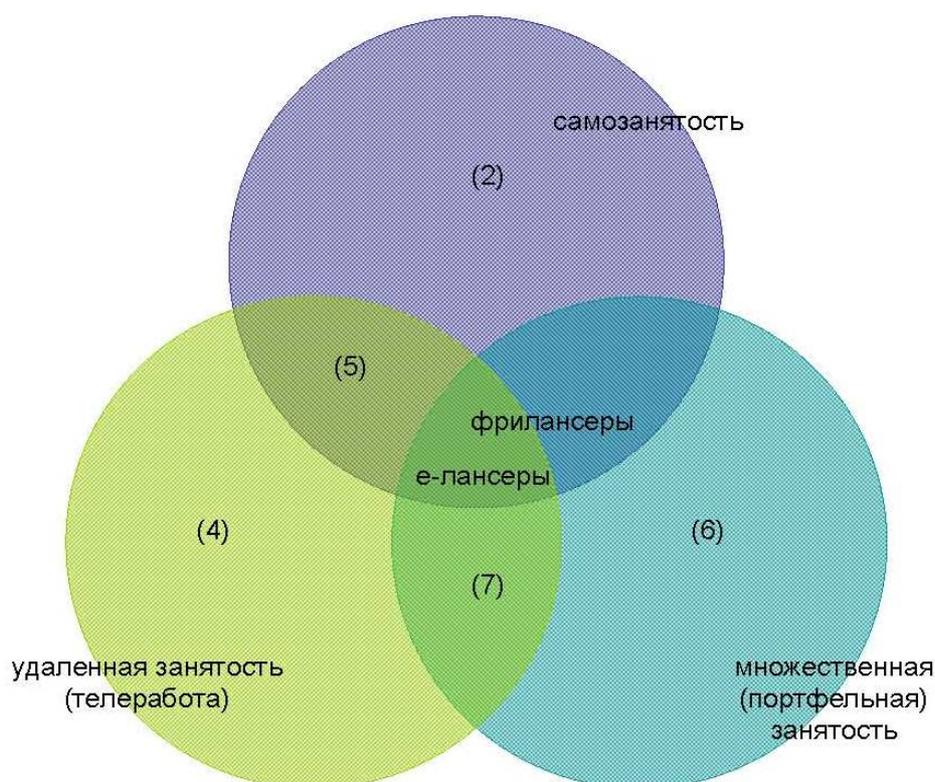
Вокруг ядра расположены полупериферийные и периферийные группы, с которыми происходит взаимный обмен и которые являются потенциальными источниками его пополнения, так как их представители уже обладают некоторыми необходимыми характеристиками и навыками.

По всей ширине пересечения двух признаков мы получаем следующие группы:

- самозанятые телеработники;
- самозанятые портфельные работники – фрилансеры;
- портфельные телеработники.

²¹ Необходимо отметить, что речь не идет об общей типологии занятости, охватывающей все возможные формы. Представленная классификация показывает лишь некоторые сегменты современной самозанятости и ее соотношение с различными пограничными случаями. В рамках данной статьи мы также используем эту типологию с учетом ранее сделанных оговорок, исключая сельскохозяйственный и промышленный труд, а также сектор традиционных услуг, хотя при определенной доработке сфера ее распространения может быть расширена. Необходимо также отметить еще одно ограничение типологии, состоящее в неспособности зафиксировать случай совмещения одним работником наемного труда и самозанятости.

Рисунок 1. Типы занятости в информационной экономике



Теперь обратимся к более детальному рассмотрению отдельных сегментов.

- (2) *Самозанятые, связанные долгосрочными отношениями с одним заказчиком.* Эта категория работников может быть названа «экономически зависимой»²². В данном случае отношения между работодателем и работником регулируются коммерческим, а не трудовым правом, что существенно снижает социальную защищенность²³. В последние годы названная проблема привлекает пристальное внимание профсоюзов, добивающихся применения норм трудового права и к этой категории работников²⁴. Все это подчеркивает немалое сходство положения данной группы самозанятых и наемных работников. Следует, однако, отметить, что, в отличие от наемных работников, даже «экономически зависимые» самозанятые обладают широкой автономией в вопросах организации рабочего времени и избавлены от перманентного управленческого надзора. Примерами данного типа работников являются традиционные «надомники» (какие были распространены в текстильной промышленности) или агенты сетевого маркетинга (например, распространители

²² Perulli A. Economically dependent/quasi-subordinate (parasubordinate) employment, http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/parasubordination_report_en.pdf; «Economically dependent workers», employment law and industrial relations, EIRO Observer, 4/02. http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/eirostudy_en.pdf

²³ Кроме того, существует незаконная практика «фиктивной самозанятости» [false self-employment], когда работодатели оформляют фактические трудовые отношения как контрактные.

²⁴ В Италии три крупнейших профсоюзных центра создали специальные организации (NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL), призванные защищать интересы экономически зависимых самозанятых работников, в которых сегодня состоит около 30 тыс. человек [Bibby 2006].

косметики). В сфере финансовых услуг это, например, страховые агенты, представляющие интересы одной компании.

- (3) *Традиционные фрилансеры.* В эту группу входят работники, чья деятельность еще не реструктуризирована информационно-коммуникационными технологиями, и те, чей труд в принципе не может выполняться удаленно. В последнем случае это в основном связано с необходимостью очного контакта с клиентом (психологи, разного рода консультанты, артисты, тренеры и др.).
- (4) *Занятые по найму телеработники* могут работать на дому или в специально оборудованных помещениях (телецентрах), находящихся на удалении от головного офиса. Ряд компаний проповедают данную стратегию для сокращения издержек на аренду помещений или заработную плату (в случае оффшоринга).
- (5) *Самозанятые телеработники, связанные долгосрочными отношениями с одним заказчиком.* Они могут быть названы «надомниками информационной эпохи», так как по сути представляют для бизнеса внешнюю рабочую силу и являются «экономически зависимыми».
- (6) *Занятые по найму портфельные работники* имеют трудовые отношения с двумя и более работодателями. Это «совместители», занятые сразу в нескольких организациях.
- (7) *Занятые по найму портфельные телеработники.* По сути то же, что и предыдущий пункт, только на условиях удаленной работы.

Заключение

В данной статье мы рассмотрели некоторые аспекты самозанятости в современной экономике. Ее особенности определяются характерными чертами постиндустриального или информационного общества. Самозанятость в возрастающей степени сопряжена с оказанием высококвалифицированных услуг, связанных с производством и переработкой информации. Повышается роль группы независимых профессионалов – фрилансеров, самостоятельно реализующих свои услуги на рынке. Современные информационно-коммуникационные технологии способствуют реструктуризации самозанятости. Сегодня она может осуществляться на условиях удаленной работы. Формируются и развиваются виртуальные рынки услуг электронных фрилансеров – е-лансеров. Эти рынки не подразумевают очного контакта между самозанятыми и их заказчиками: поиск работы, заключение контрактов, получение заданий, передача результатов работы, ее оплата и текущие коммуникации осуществляются через Интернет. Инфраструктура этих рынков представлена специальными сайтами – биржами удаленной работы. Перспективы расширения новой категории работников – электронных фрилансеров (е-лансеров) связаны с продолжающимся ростом объема работ по производству и переработке информации, а также дальнейшим развитием информационно-коммуникационных технологий и их освоением широкими слоями современных работников.

ЛИТЕРАТУРА

- Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: Олимп-Бизнес, 2006.
- Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005.
- Попов Ю.Н., Шевчук А.В. Введение в социологию труда и занятости. Учебное пособие. М.: Дело, 2005.
- Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001. С.

- Шевчук А.В.* О будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) // *Общественные науки и современность*. 2007. №3. <http://ecsocman.edu.ru/ons> или *Экономическая социология*. 2005. Т. 6. № 3. С. 11–24. <http://ecsoc.msses.ru>
- Arthur M. B.* The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15. No. 4. P. 295–306.
- Bibby A.* Opening the doors wide to the self-employed. How trade unions are recruiting and organizing self-employed workers as members // Report, prepared for the Freelance Network Conference. Luxembourg. October 2005. <http://www.union-network.org>
- Blanchflower D. G., Shadforth C.* Entrepreneurship in the UK // *Foundations and Trends in Entrepreneurship*. 2007. Vol. 3. No. 4. <http://www.dartmouth.edu/~blanchflr/papers/ENT0304.pdf>
- Clinton M., Totterdell P., Wood S.* A Grounded Theory of Portfolio Working: Experiencing the Smallest of Small Businesses // *International Small Business Journal*. 2006. Vol. 24. № 2.
- Cohen L., Mallon M.* The transition from organizational employment to portfolio working: perceptions of «boundarylessness» // *Work, Employment & Society*. 1999. Vol. 13. No. 2.
- Gold M., Fraser J.* Managing self-management: successful transitions to portfolio careers // *Work, Employment & Society*. 2002. Vol. 16. No. 4.
- Kox H., Rubalcaba L.* Analysing the Contribution of Business Services to European Economic Growth // *Bruges European Economic Research Paper*. 2007. No. 9. P. 6. http://www.cpb.nl/nl/org/homepages/hlmk/HK_LR_BEER_Paper_No_9_febr2007.pdf
- Malone T., Laubacher J.* The dawn of the e-lance economy // *Harvard Business Review*. 1998. Sept-Oct.
- Nilles J.* *Managing Telework: Strategies for Managing the Virtual Workforce*. N.Y.: John Wiley & Sons, 1998. <http://www.jala.com>
- Nolan P., Wood S.* Mapping the Future of Work // *British Journal of Industrial Relations*. 2003. Vol. 41. No. 2.
- Ruiz Y., Walling A.* Home-based working using communication technologies // *Labour Market Trends*. 2005. Vol. 113. No. 10. UK Office for National Statistics. P. 417–426. http://www.statistics.gov.uk/articles/labour_market_trends/teleworking_Oct05.pdf
- The Partial Renaissance of Self-Employment* // *Employment Outlook OECD*. Paris, 2000. P.158–159.
- Torrini R.* Cross-country differences in self-employment rates: the role of institutions // *Labour Economics*. 2005. No. 12.