

## МАССОВЫЕ ОПРОСЫ, ЭКСПЕРИМЕНТЫ, МОНОГРАФИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

*А.В. ШЕВЧУК*

### **ГРАНИЦЫ АВТОНОМИИ: ФЕНОМЕН «ЗАВИСИМОЙ» САМОЗАНЯТОСТИ**

Рассматривается категория работников, находящаяся в «серой» зоне между самостоятельной занятостью и наемным трудом. Продолжительная работа на единственного заказчика формирует у самозанятых работников различные формы экономической, организационной и социальной зависимости. Анализируется противоречивое влияние информационно-коммуникационных технологий на трудовую автономию. Обсуждаются вопросы социальной защищенности зависимых самозанятых работников.

*Ключевые слова:* трудовая автономия, зависимая самозанятость, телеработа, социальная защищенность.

### **Труд за пределами организаций: проблемы определения и статистического учета**

Несмотря на широкое распространение самозанятость как научная категория до сих пор не имеет конвенционального определения. Хотя ее противопоставление наемному труду и не вызывает разногласий, под самозанятостью понимаются различные формы экономической деятельности. Границы понятия расширяются или сужаются в зависимости от конкретных исследовательских целей, что затрудняет не только интерпретацию статистических показателей самозанятости, рассчитанных по разной методологии, но и понимание ее социально-экономического содержания.

Наиболее неудачным является отнесение к самозанятости различных форм домашнего труда, имеющего натуральный характер: нетоварного сельскохозяйственного производства на приусадебных участках, строительства и ремонта собственных жилищ, производства

---

**Шевчук Андрей Вячеславович** — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии Государственного университета — Высшая школа экономики. Адрес: 125319, Москва, Кочновский пр., д. 3. Телефон: (499) 152–15–51. Электронная почта: andreyshevchuk@mail.ru.

Работа выполнена при финансовой поддержке Научного фонда ГУ–ВШЭ, проект № 09–01–0080.

других благ для собственного потребления (ткани, одежды, обуви, мебели, других предметов домашнего обихода, продуктов питания и т. д.) [4]. В данном случае результаты труда потребляются внутри домохозяйства, могут являться предметом немонетарных обменов, но не вовлекаются в рыночный оборот. Подобное смешение рыночных и нерыночных форм деятельности, экономически активного и экономически неактивного населения вряд ли можно считать целесообразным. Кроме прочего за этим подходом стоит представление о самозанятости как преимущественно традиционных и даже архаичных типах хозяйственной деятельности, нацеленных на самообеспечение и выживание.

Типичным является смешение самозанятости и предпринимательства. В исследованиях предпринимательства самозанятость рассматривается как одна из его разновидностей [3, с. 33–34; 16, с. 85–86]. В международной статистике, напротив, предприниматели включаются в число самозанятых, под которыми понимают всех ненаемных работников<sup>1</sup>. Такой остаточный принцип определения самозанятых неизбежно ведет к размыванию социально-экономического содержания данной категории, а с объединением в одну группу лиц, осуществляющих трудовую деятельность индивидуально, и предпринимателей, организующих наемный труд в рамках фирмы, трудно согласиться.

Целесообразно ограничить понятие самозанятости сферой индивидуальной трудовой деятельности, имеющей рыночный характер (см. табл. 1). Фигура самостоятельного работника занимает двойственную позицию в структуре занятости. С одной стороны, подобно предпринимателям, самозанятые реализуют свои товары и услуги на рынке и не имеют фиксированного дохода, а зависят от финансового успеха своего дела. Они пользуются значительной степенью автономии, самостоятельно организуют свой труд и принимают решения по широкому кругу вопросов. С другой — их можно причислить к категории трудящихся, так как все работы они выполняют лично, не привлекая наемного труда.

В 2000-е годы самозанятость (как все типы ненаемного труда) в странах ОЭСР составляла около 16–17% всей гражданской занятости, примерно столько же в странах Европейского Союза. В США, Норвегии, Эстонии, Дании к ним относятся менее 9% занятых, тогда как в некоторых странах — каждый четвертый (Португалия, Польша, Италия) или

<sup>1</sup> Согласно «Международной классификации статусов занятости», к ним относятся: предприниматели некорпоративного сектора (работодатели), привлекающие наемный труд; занятые индивидуальной трудовой деятельностью (own account workers); члены производственных кооперативов; неоплачиваемые работники семейных предприятий (unpaid family workers). См.: International Classification of Status in Employment (ICSE). URL: <<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm>>.

даже каждый третий занятый (Корея, Мексика, Бразилия, Румыния, Греция, Турция). В большинстве развитых стран (например Австрии, Финляндии, Германии, Японии, Нидерландах, Великобритании и др.) ненаемными работниками являются 12–15% занятых. В России этот показатель — один из самых низких в мире и составляет около 6% [39, р. 145].

Таблица 1

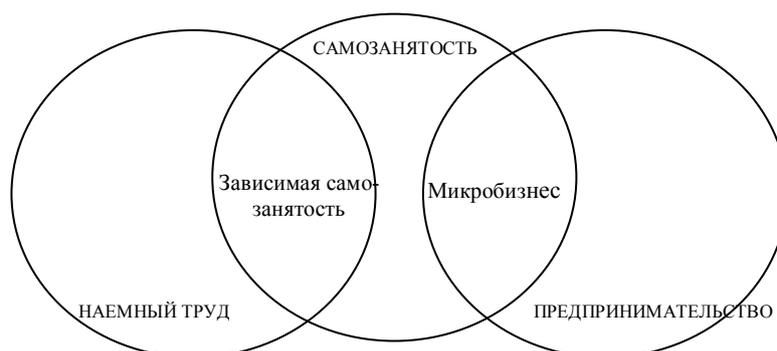
**Основные статусы занятости**

Социально-экономические характеристики занятости	Типы занятости			
	Предприниматель	Наемный работник	Самозанятый	Занятый в домашнем хозяйстве
Форма хозяйствования	рыночная	рыночная	рыночная	натуральная
Организационные формы	создает организации	занят в организации	занят самостоятельно	занят самостоятельно
Владение средствами производства	владеет	не владеет	владеет	владеет
Способ производства товаров и услуг	с помощью наемного труда	личный труд	личный труд	личный труд
Властные отношения	управляет персоналом	объект управления	самоме-неджмент	самоме-неджмент
Доход	не фиксирован (прибыль/убытки)	фиксирован в виде зарплаты	не фиксирован (прибыль/убытки)	нет денежного дохода

Согласно данным Евростата, каждый десятый занятый (10,5%) в ЕС осуществляет самостоятельную трудовую деятельность без привлечения наемного труда. Таких работников в Люксембурге — 4%, в Дании — 4,5%, Норвегии и Эстонии — 5,6%, Франции — 5,8%, Латвии — 5,9%, Германии — 6,1%, Швеции — 6,4%, Венгрии — 6,7%, Австрии — 6,8%, Болгарии и Словении — 7,8%, Финляндии — 8%, Нидерландах — 8,7%, Бельгии — 9%, Мальте — 9,3%, Словакии — 9,7, Латвии — 9,8%, Великобритании — 10,2%, Ирландии — 10,7%, Испании — 11%, Чехии — 11,8%, на Кипре — 12,5%, в Польше — 15,2%, Италии — 17,3%, Португалии — 17,9%, Румынии — 19,7%, Греции — 21,2% [41, р. 5–6].

Однако на практике не всегда можно однозначно определить статус занятости: в пограничных областях возникают противоречивые по своему содержанию гибридные формы (см. рис. 1). Так, в микробизнесе (с всего несколькими наемными работниками) предприниматель практически всегда участвует в производственном процессе не только финансово и организационно, но и личным трудом. Нередко

приходится наблюдать, как, например, хозяин небольшого кафе сам обслуживает клиентов или разгружает товар. В рамках данной статьи нас интересует «серая» зона между наемным трудом и самозанятостью, когда традиционно присущая последней трудовая автономия разъедается характерными формами зависимости.



**Рис. 1.** «Серые» зоны самозанятости

#### **Автономия и зависимость в труде**

Можно выделить два полярных типа осуществления трудовой деятельности: (1) в рамках организации, под руководством работодателя и за вознаграждение в виде заработной платы и (2) независимо за гонорар. Отношения первого типа именуют трудовыми, второго — деловыми, контрактными или рыночными. Это принципиальное различие четко зафиксировано во всех современных правовых системах.

Трудовые отношения между наемным работником и работодателем являются ключевым институтом современной экономики, важнейшим экономическим, социологическим и правовым понятием. Становление капитализма и индустриализма сопровождалось развитием системы наемного труда юридически свободных индивидов. Однако внеэкономические формы принуждения, характерные для доиндустриальных обществ, сменились, как отмечал еще К. Маркс, экономической зависимостью не обладающего средствами производства работника от возможности получить средства к существованию в рамках найма. Наемный работник трудится в помещении работодателя, который определяет способ и временной распорядок работ, осуществляет контроль и имеет право на негативные санкции. Уязвимое положение работника, обусловленное его меньшей переговорной силой, дефицитом трудовой автономии в рамках отношений субординации, а также экономической (финансовой) зависимостью от отношений найма, является исходной посылкой для трудового права [25]. Трудовые отношения между работодателем и наемным работником признаются особой сферой рыночной экономики, требующей специального регулирова-

ния со стороны государства, а радикально настроенные мыслители продолжают мечтать о подлинном освобождении труда.

Деловые отношения — отношения независимых рыночных субъектов: подрядчиков и их заказчиков (клиентов). И хотя в действительности равноправных рыночных отношений не бывает, устойчивого и изначально заложенного неравенства сторон здесь не наблюдается. Идеальный тип независимого самостоятельного работника (фрилансера) характеризуется широкой трудовой автономией, свободой от проблем «отчуждения труда» и «классового конфликта». Сотрудничество со многими заказчиками, привязанное к конкретному объему работ (продукту, задаче, проекту) позволяет ему избегать устойчивых форм зависимости от них как в финансовом, так и в организационном плане. В целом, самостоятельная занятость предстает как сфера экономической инициативы и предприимчивости.

Сегодня в условиях жесткой конкуренции, рыночной нестабильности и высокого технологического динамизма фирмы стремятся к максимальной гибкости в использовании рабочей силы. В частности они исповедуют стратегии экстернализации и аутсорсинга: все больший объем работ выносится за пределы фирмы, формируя своеобразную «контрактную бахрому», а трудовые отношения с наемными работниками заменяются деловыми отношениями с подрядчиками [30, 15, с. 110–115].

В сегменте высококвалифицированного умственного труда интересы бизнеса и работника могут соприкасаться. Не входящие в штат независимые специалисты (фрилансеры) привлекаются для выполнения важных функций высокого уровня (реклама и дизайн, информационные технологии, финансовый менеджмент и аудит, консалтинг, проектирование и др.) [37]. Когда человеческий капитал становится главным производственным ресурсом, аутсорсинг выступает не только как метод снижения издержек и увеличения гибкости, но и как форма использования творческого труда независимой личности, требующей значительной автономии, которую не всегда возможно предоставить в рамках организации [10, с. 42–50; 11, 12].

Однако вывод работника за штат автоматически не гарантирует превращения трудовых отношений в деловые, обретения работником подлинной трудовой автономии. Существуют обширные группы самозанятых, занимающих промежуточное положение между зависимыми наемными работниками и независимыми самостоятельными работниками. В течение длительного времени они обслуживают интересы единственной организации-заказчика и в результате испытывают различные формы зависимости при отсутствии социально-трудовых гарантий, присущих наемному труду. По имеющимся оценкам в Греции и Португалии они составляют 4–5% всех самозанятых, в Австрии, Дании и Нидерландах — 13–15%, а в Италии эта цифра пре-

вышает 28%. Доля в общей занятости составляет для европейских стран около 1%, а в Италии — более 6,5% [40]. Обычно они выполняют более стандартизированные и менее квалифицированные трудовые операции (как «надомники» в текстильной промышленности, водители такси и грузовиков, торговые и страховые агенты), но в этом положении могут оказаться и профессионалы, например, журналисты, переводчики, специалисты в сфере информационных технологий, медицинские работники и др.

В научной литературе эта особая категория именуется по-разному: «квазизависимые» или «паразависимые» работники (*quasi-subordinate, parasubordinate workers*) — для указания на меньшую степень зависимости по сравнению с наемным персоналом [44]; «экономически зависимые работники» (*economically dependent workers*), чтобы подчеркнуть ее преимущественно финансовый, а не управленческий характер [40]; «зависимые самозанятые» (*dependent self-employed*), чтобы зафиксировать отсутствие присущей этому типу занятости автономии [22, 34]; «зависимые подрядчики» (*dependent contractors*) — как противопоставление официальному правовому статусу «независимого подрядчика» в США [24].

Последнее десятилетие отмечено повышенным интересом к этой проблеме и на международном уровне. Эксперты ОЭСР подчеркивают, что «границы между наемным трудом и самозанятостью размываются», порождая пограничные формы, например, зависимых от одного предприятия подрядчиков, которые, «хотя и классифицируются как самозанятые, обладают не большей автономией, чем наемные работники» [38, р. 162]. В 2003 году в Европейском парламенте прошли публичные слушания результатов исследования экономически зависимого и квазизависимого труда, инициированного Европейской комиссией [44]. В ее документе, посвященном модернизации трудового права, указывается на существование экономически зависимых работников в «серой» зоне между трудовым и коммерческим правом [28, р. 11]. Международная организация труда также неоднократно обращалась к этому вопросу на сессиях Международной конференции труда [47, р. 28–29; 14, р. 13].

Зависимые формы самозанятости могут возникать, в частности, в процессе реструктуризации, подразумевающей сокращение размеров организации (*downsizing*): сотрудников увольняют, а затем снова привлекают, но уже на контрактной основе. Подобным образом поступают и в отношении отправляемых на пенсию (в том числе досрочно). В этом случае меняются лишь правовые формы привлечения труда и связанные с ними социальные обязательства фирмы перед работниками. Сама организация как совокупность хозяйственных взаимодействий де факто продолжает существовать в прежних границах, не изменяются характер и условия труда работников. Согласно

данным исследования, проведенного в 10 европейских странах, к подобной практике прибегают 13% компаний [44, р. 91.]. Например, в сфере автомобильных перевозок доля наемных работников в последние десятилетия существенно сократилась. Фирмы предпочитают привлекать самозанятых работников, которые должны иметь свой личный автомобиль или арендовать его. Зачастую это их же бывшие сотрудники [47, р. 29–32].

Привлечение внешней рабочей силы ставит перед фирмами проблему контроля над ней, решаемую внутри организации с помощью отношений субординации. Фирмы вынуждены полагаться на иные механизмы принуждения, имеющие экономическую, организационно-технологическую и социальную природу.

Если самозанятый работник трудится на одну фирму и соответственно имеет один источник дохода, он попадает в экономическую зависимость. Причем эта зависимость даже сильнее, чем в случае наемного персонала, так как оплата труда самозанятого не фиксирована, а привязана к определенному объему работ. В свою очередь, этот объем может гибко изменяться, что сказывается на личных доходах. Не имея прямого доступа к рынку, он, по выражению У. Мюльбергер, «несет предпринимательские риски, но не имеет предпринимательских возможностей» [36, р. 202].

Могут иметь место различные формы организационной и технологической зависимости. В силу разных причин, внештатные работники могут трудиться в помещениях заказчика и на его оборудовании в соответствии с определенными технологическими требованиями и временным графиком. Зависимость может создаваться и более изощренными способами. Так, У. Мюльбергер показала, как это делают австрийские страховые компании посредством различных форм поддержки (финансовой, консультационной, бухгалтерской, информационной и др.) и стимулирования инвестиций работника в средства производства и специфический человеческий капитал [35].

Наконец, внештатные работники могут интегрироваться в производственную систему социально, посредством механизма идентификации с фирмой-заказчиком, организационной культуры и личных отношений. Наиболее сильную степень идентификации и лояльность демонстрируют бывшие сотрудники, выведенные за штат, а также разного рода агенты, выступающие от лица определенного бренда, обладающего сильным символическим капиталом. Особый случай представляет собой система сетевого маркетинга, основанная на социальных связях и лидерстве, за что Н. Биггарт назвала ее «харизматическим капитализмом» [21].

Следует добавить, что зачастую официальные контракты с самостоятельными работниками носят общий, рамочный характер. Чтобы не возникло подозрений в существовании трудовых отношений, в них

отсутствуют нормы, касающиеся процедур текущего надзора, контроля, обучения, схемы материального стимулирования и т. п. Поэтому значительная часть отношений регулируется на неформальной основе, что также открывает перед фирмой широкие возможности для воздействия на работников.

Подобный способ использования труда в производственном процессе ставит вопрос о реальных, а не формальных границах фирмы. Речь идет о продолжающемся и координируемом труде многих людей, однако координация осуществляется не с помощью организационной иерархии, а посредством сетевой структуры. В некоторых сферах это напоминает деловую практику, известную как «рассеянная мануфактура» (putting out system), «домашняя промышленность» или «надомничество», характерную для первых стадий развития капитализма. В условиях слабого и крайне неустойчивого спроса деловые люди предпочитали не иметь собственных производственных мощностей, а гибко привлекали необходимое количество труда «надомников» на контрактной основе [2, с. 312–317; 5, с. 106–107].

Другой вопрос состоит в том, могут ли работники, подобные зависимым самозанятым, присваивать созданную ими прибавочную стоимость или они являются субъектами скрытых, замаскированных форм наемного труда и трудовых отношений (disguised wage labor/employment relations) [47, p. 25–26].

Однако у зависимых подрядчиков есть и некоторые преимущества по сравнению с фрилансерами. Последние, чтобы обеспечить себя работой, должны активно инвестировать в свои социальные связи и поддержание репутации на рынке [32, 13]. В отличие от подрядчиков, сильно интегрированных в организации (особенно в случае, если они ранее были работниками этой фирмы), они также не могут пользоваться возможностями социального обмена, взаимопомощи, профессиональной поддержки, существующими между ее сотрудниками [24, p. 100].

В целом зависимая самозанятость представляет собой конгломерат гетерогенных групп, поэтому формы зависимости и степень интеграции внештатного работника в организацию существенно различаются по отраслям и бизнес-моделям.

### **Трудовая автономия и информационные технологии**

Футурологи видели в развитии информационно-коммуникационных технологий источник освобождения труда и повышения трудовой автономии. Они указывали на преодоление традиционной для капитализма отчужденности непосредственного производителя от средств производства [6, с. 114–115]. Ч. Хэнди говорил о том, что массовое производство со всеми его проблемами исчезнет не только на фабриках, но и в офисах, где целые отделы машинисток и бухгалтеров заменяются электронным оборудованием. По его мнению, дни

крупных организаций сочтены, на смену им приходят небольшие команды профессионалов, вооруженных современными технологиями [29, р. 72]. Т. Малоун рисует завораживающие картины новой экономики, в которой главным действующим лицом станет независимый профессионал — «электронный фрилансер» (e-lancer). [8, с. 85–90; 33]. Во многом они были правы, в частности Т. Малоуну удалось предсказать развитие рынков электронной самозанятости [10, 17]. Однако сегодня мы можем наблюдать, как бизнес использует информационно-коммуникационные технологии для создания и закрепления крайних форм зависимости работника.

Ярким примером подобной практики являются «виртуальные», «рассеянные в пространстве» центры обслуживания вызовов, или колл-центры (virtual / distributed call-centre). Колл-центры выделились в особый вид деловых услуг, пользующихся спросом со стороны производителей товаров, финансовых учреждений, авиакомпаний, туристических фирм, госучреждений и др., то есть всех тех, у кого есть потребность в обслуживании своих контактов с массовыми аудиториями. В задачи колл-центров входит обзвон потенциальных клиентов с предложением товаров и услуг, оформление покупок по телефону, информирование клиентов по интересующим их вопросам, осуществление технической поддержки и др. Сегодня в США, Канаде, Великобритании и Нидерландах в этой сфере занято 3% работающего населения, а в Германии, Франции и Дании — 1%. Применительно к США речь идет о цифре порядка 4 млн человек. Ежегодный прирост занятости в колл-центрах в 1990-х годах составлял 20% [18, р. 465].

В своем традиционном виде это огромные офисные пространства с десятками и даже сотнями операторов, трудящихся бок о бок. Сегодня дальнейшее развитие различных форм интеграции речевой связи и компьютерной техники (включая средства СТИ и IP-телефонии) позволило достичь необходимого качества работы из дома, что инициировало внедрение практики удаленной работы (remote work) или телеработы (telework). В США действуют несколько крупных колл-центров, целиком следующих виртуальной модели (см. табл. 2), в которых трудятся десятки тысяч домашних или удаленных операторов (home agents, remote agents). Другие компании вводят новую систему частично: так, компания West Corp. с более чем 40 тыс. сотрудников выделила дочернюю фирму West at Home, где трудятся 15 тыс. домашних операторов, а в Convergys, запустившей программу в 2007 году, домашними операторами пока являются лишь 1500 из 70 тыс. работников. В целом количество домашних операторов стремительно растет и по некоторым оценкам в 2010 году в США составит около 300 тыс. человек, что означает трехкратный рост за последние 5 лет [19].

Хотя существуют виртуальные центры с наемным персоналом (Alpine Access, West Corp., Convergys), возможность использовать

надомный труд естественно подтолкнула фирмы к решениям, избегающим отношения найма. Они не набирают штатных операторов, а заключают договоры с индивидами, имеющими юридический статус «независимых подрядчиков» (LiveOps, Working Solutions), а иногда и требуют от них организации фирмы (Arise). В результате работники выпадают из сферы действия норм трудового законодательства и соответствующих систем социальной защиты. Это позволяет фирмам гибко привлекать необходимый объем рабочей силы в условиях, когда объем звонков подвержен сильным колебаниям в течение дня, недели и года.

Таблица 2

### Характеристики надомных операторов в крупнейших виртуальных центрах обработки вызовов, США

Название	Кол-во надомных операторов, тыс. чел.	Юридический статус надомных операторов
Working Solutions	76	Независимые подрядчики
LiveOps Inc.	20	Независимые подрядчики
West at Home	15	Наемные работники
Arise Virtual Solutions	12	Инкорпорированный бизнес
Alpine Access	9	Наемные работники

Компании нарочито подчеркивают, что их отношения с операторами носят деловой характер. В рекламных материалах работник представляется как бизнесмен, ответственный за инвестиции в свое дело, включая создание «домашнего офиса» (компьютер, программное обеспечение, отдельная телефонная линия, другое оборудование) и «сертификацию», за которой де-факто скрывается процесс обучения (хотя фирмы утверждают, что они не обучают персонал, а проводят отбор лиц, имеющих необходимые навыки). Сертификация и первоначальные стадии рекрутирования также осуществляются в удаленном режиме (с помощью онлайн-руководств и тестов).

Операторы работают блоками по 30 минут, которые они могут заранее выбирать. Как правило, поминутно оплачивается только время, непосредственно проведенное в разговоре с клиентами, без учета ожидания очередного звонка (обычно это соотношение составляет 50/50). Заработок зависит от способностей и активности индивида, но обычно это 8–10 долл. в час, что в два раза ниже средней зарплаты в США. В целях мотивации создается конкурентная среда: место в общей очереди за звонками определяется исходя из эффективности предыдущей работы, которая легко отслеживается. Симптоматично, что фирмы, которые формально всячески дистанцируются от работников, тем не менее, стимулируют социальное общение (в чатах и

форумах), по сути, занимаясь формированием организационной культуры [51].

Центры обработки вызовов традиционно подвергались резкой критике за «тейлоризацию» офисного труда, характеризовались как «фабрика белых воротничков» (white collar factory) или «электронная потогонная система» (electronic sweatshop) [45, 49]. Современные информационно-коммуникационные технологии делают контроль над трудовым процессом практически тотальным. Автоматическая маршрутизация звонков свободным операторам создает принудительный ритм труда, подобный конвейеру [46]. Фрагментация, стандартизация и детальное описание всех процедур (например возможных вопросов клиента и сценариев разговора) рутинизирует процесс труда: основной функцией операторов становится извлечение из компьютерной системы и передача клиенту определенной информации. Наконец, такие технологии позволяют осуществлять постоянное наблюдение за операторами и мониторинг эффективности их труда на основе разнообразных количественных показателей (число принятых звонков, время разговоров и ожиданий, количество проданных товаров и т. п.).

В рамках виртуальных центров обработки вызовов сделан следующий шаг, связанный с децентрализацией организационной структуры, выводом за штат и пространственным рассредоточением рабочей силы при сохранении эффективной координации. На место прямой внутриорганизационной субординации приходит технологическая интеграция, благодаря которой становится возможным массовое производство информационных услуг. В итоге мы имеем дело с весьма интересным явлением — тейлоризмом в отсутствие формальной иерархии, притом что эти организационные принципы ранее казались неразделимыми.

Операторы виртуальных колл-центров, имеющие юридический статус «независимых подрядчиков», в реальности таковыми не являются, а скорее, напротив, должны быть названы «зависимыми подрядчиками». Их трудовая автономия ограничивается возможностью работать дома и выбирать удобное время работы (в виде тридцатиминутных блоков). При этом низкая оплата труда нивелирует значение последнего фактора, так как для получения нормального дохода необходимо много работать, что укрепляет экономическую зависимость.

### **Проблемы социальной защищенности**

Для самозанятых работников платой за трудовую автономию становятся возрастающие риски и снижающийся уровень социальной защиты, существующие институты которой ориентированы преимущественно на наемный труд. Зависимые самозанятые, поступившись автономией, ничего не получают взамен. Гибкие и нестандартные формы занятости фактически перекалывают на плечи индивидуумов

риски, которые раньше брали на себя фирмы и государство, и это бремя может оказаться непосильным даже для убежденных фрилансеров, не говоря уже о зависимых самозанятых. Подобная ситуация является одним из аргументов У. Бека в его определении современного общества как общества риска [1, с. 202–218].

В ряде случаев уязвимое положение работника является результатом неправовых действий работодателя, квалифицирующего его как самозанятого в ситуации, когда налицо все признаки традиционных трудовых отношений. Это явление известно как «фиктивная», или «ложная» самозанятость (*bogus/false/spurious self-employment*), а государственные органы активно борются с этой практикой [44, p. 15, 76–77].

Самый известный пример фиктивной самозанятости связан с компанией Microsoft. В конце 1980-х годов несколько сотен специалистов, которых компания именовала «фрилансерами» и «временными сотрудниками», а юридически представляла как независимых подрядчиков, продолжительное время (порой превышающее два года) работали в компании над различными проектами. Они трудились бок о бок со штатными сотрудниками, под началом одних и тех же менеджеров, выполняли те же самые функции, в тех же самых помещениях, в то же самое рабочее время, с использованием офисного оборудования компании. Однако в соответствии с установленным статусом они не имели оплачиваемого отпуска и были исключены из пенсионного плана и программы приобретения акций, предусмотренных для обычных сотрудников.

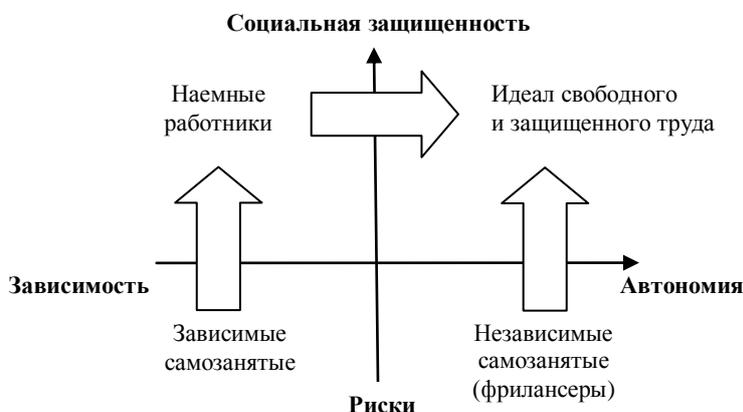
Внештатные работники дискриминировались не только экономически, но и социально: носили бейджики особого (оранжевого) цвета, имели специальные адреса электронной почты (по мнению самих работников, чтобы их письма было легче игнорировать), не могли пользоваться корпоративным фитнес-центром и спортивными площадками, не допускались на корпоративные вечеринки, не имели скидок в корпоративном магазине программного обеспечения и не могли работать в помещениях с окнами [9, с. 207]. В конце 2000 года после долгих судебных разбирательств, инициированных работниками, компания была вынуждена согласиться уплатить своим сотрудникам компенсацию в размере 97 млн долл. В целом в США, по официальным оценкам налоговых органов, 14% работодателей в целях снижения налогообложения неправильно определяют статус своих работников [31, p. 166].

Еще более проблемными представляются ситуации, когда многообразные формы нестандартного труда не вписываются в традиционное бинарное противопоставление «наемный работник – самозанятый», что ставит под сомнение адекватность существующего законодательства. С правовой точки зрения, в подобных случаях индивида невозможно классифицировать как наемного работника, однако его

рыночная и трудовая автономия существенно ограничены и не соответствуют традиционному положению самозанятого. Как указывает А. Перулли, признание наемными работниками все большего количества индивидов (как в случае с Microsoft) способно расширить категорию зависимого (а следовательно, уязвимого и требующего защиты) труда количественно, но не качественно, для чего необходимо расширение круга его структурных случаев, описываемых как зависимая занятость [44, р. 14–15].

В Европе разворачиваются инициативы за модернизацию трудового и социального законодательства [28]. Происходит экспансия трудового права, в сферу его действия включаются новые категории работников [7]. Некоторые страны (Австрия, Италия, Португалия, Испания) вводят специальные правовые статусы для зависимых самозанятых и новые правовые формы контрактов [41, р. 22–37]. Обсуждается универсальный подход, предполагающий покрытие базовыми социальными правами всех индивидов, независимо от типа и форм трудовой деятельности. Хотя степень защиты, конечно, должна варьироваться и быть максимальной в случае наемного труда [23, 26, 27, 44]. Все это укладывается в концепцию с непереводаемым на русский язык названием «flexurity», предполагающим поиск на рынке труда компромисса между гибкостью и социальной защищенностью [48, 50]. Профсоюзы постепенно поворачиваются лицом к самозанятым (в том числе зависимым), несмотря на то, что они не являются участниками традиционных трудовых отношений [42, 43]. В Италии три крупнейших профсоюзных центра создали специальные организации (NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL), призванные защищать интересы зависимых самозанятых работников, в которых сегодня состоит около 30 тыс. человек [20, р. 12].

На рисунке 2 показано соотношение трудовой автономии и социальной защищенности для разных категорий работников и наметившиеся положительные сдвиги в этой области. Они связаны как с возрастающей интеграцией самозанятых в системы социальных и трудовых гарантий, так и с «новой философией управления», нацеленной на демократизацию внутрифирменных процессов и повышением автономии работников.



**Рис. 2. Перспективы развития трудовой автономии и социальной защищенности**

Сегодня и в рамках организации работники получают определенную свободу в вопросах планирования и алгоритмизации трудовых операций, выборе методов выполнения заданий, на них может распространяться гибкий график рабочего времени, а благодаря развитию информационно-коммуникационных технологий они могут работать на дому. Эти тенденции объясняются тем, что инновационный и творческий потенциал работников, на котором во многом строится конкурентоспособность современного бизнеса, может реализовываться лишь в условиях значительной автономии при наличии у них достаточного объема прав принятия решений и распоряжения ресурсами. В результате на свет появляются такие парадоксальные на первый взгляд термины, как «внутрифирменный фрилансер» или «внутрифирменный предприниматель» [8, с. 107].

Конечно, наемные работники никогда не избавятся полностью от управленческого контроля, а самозанятые не получат той степени финансовой стабильности, которую обеспечивает своим сотрудникам организация. Эти изменения затрагивают работников неравномерно и таким образом еще более усложняют и без того запутанную картину трудового мира. Монолитные отряды работников раскалываются, возможные трудовые ситуации множатся и диверсифицируются, представляя исследователям новые объекты для изучения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
2. Бродель Ф. Материальная цивилизация, экономика и капитализм, XV–XVIII вв. Т. 2. Игры обмена. М.: Весь Мир, 2006.
3. Бусыгин А.В. Предпринимательство. М.: Дело, 1999.

4. *Ермакова Н.А., Жеребин В.М.* Самозанятость населения: различные подходы к определению и оценке // Вопросы статистики. 2002. № 9.
5. *Дидерикс Г.А и др.* От аграрного общества к государству всеобщего благосостояния. Модернизация Западной Европы с XV в. до 1980-х гг. М.: РОССПЭН, 1998.
6. *Иноземцев В.* За пределами экономического общества. Постиндустриальные теории и постэкономические тенденции в современном мире. М.: Academia – Наука, 1998.
7. *Киселев И.* Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество // Управление персоналом. 2002. № 4.
8. *Малоун Т.У.* Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006.
9. *Пинк Д.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: ИД «Секрет фирмы», 2005.
10. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Препринт WP4/2009/03. М.: ГУ–ВШЭ, 2009 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <[http://new.hse.ru/sites/infospace/podrazd/uvp/id/preprints/DocLib/WP4\\_2009\\_03-%20испр.pdf](http://new.hse.ru/sites/infospace/podrazd/uvp/id/preprints/DocLib/WP4_2009_03-%20испр.pdf)>.
11. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. 2008. № 1. С. 23–39. [<<http://socreal.fom.ru/files/sr0801-023-039.pdf>>].
12. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. № 2.
13. *Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей // Экономическая социология. 2009. Т. 10. № 5 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://ecsoc.hse.ru/issues/2009-10-5/index.html>>.
14. Трудовые отношения: обзор проблем и возможностей. Доклад V (1). Международная конференция труда, 95-я сессия. Женева: Международное бюро труда, 2006 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_ilc\\_95\\_rep-v-1\\_ru.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_ilc_95_rep-v-1_ru.pdf)>.
15. *Хэнди Ч.* Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001.
16. *Чепуренко А.Ю.* Социология предпринимательства. М.: ГУ–ВШЭ, 2007.
17. *Шевчук А.В.* Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 1. С. 51–64 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://ecsoc.hse.ru/issues/2008-9-1/index.html>>.
18. *Batt R., Holman D., Holtgrewe U.* The globalization of service work: Comparative institutional perspectives on call centers // Industrial & Labor Relations Review. 2009. Vol. 62. Issue 4.
19. *Barnard P.* The remote agent model: Not without challenges // Customer Interaction Solutions. 2007, October [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <[http://findarticles.com/p/articles/mi\\_qa3995/is\\_200710/ai\\_n21100750/](http://findarticles.com/p/articles/mi_qa3995/is_200710/ai_n21100750/)>.

20. *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. UNI-IBITS, Nyon, 2006 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://www.union-network.org>>.
21. *Biggart N.W.* Charismatic capitalism: Direct selling organizations in America. Chicago: University of Chicago Press, 1989.
22. *Burchell, B., Deakin, S. and Honey, S.* The employment status of individuals in nonstandard employment. Report for the British Department of Trade and Industry. London, 1999.
23. *Buschoff K., Schmidt C.* Adapting labour law and social security to the needs of the “new self-employed”: comparing the UK, Germany and the Netherlands // *Journal of European Social Policy*. 2009. Vol. 19. No. 2.
24. *Connelly C., Gallagher D.* Independent and dependent contracting: Meaning and implications // *Human Resource Management Review*. 2006. Vol. 16. No. 2.
25. *Davidov G.* The (changing?) idea of labour law // *International Labour Review*. 2007. Vol. 146. No. 3–4.
26. *Davidov G.* Who is a worker // *Industrial Law Journal*. 2005. Vol. 34.
27. *Freedland M.* From the contract of employment to the personal work nexus // *Industrial Law Journal*. 2006. Vol. 35. No. 1.
28. Green Paper “Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”. Brussels: EU Commission, 2006 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:EN:PDF>>.
29. *Handy C.* The future of work. A guide to a changing society. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
30. *Kalleberg A., Reynolds J., Marsden P.* Externalizing employment: Flexible staffing arrangements in US organizations // *Social Science Research*. 2003. Vol. 32. No. 4.
31. *Kondrasuk J.N., Reed L.J., Jurinski J.J.* The dangers of misclassifying “employees”: Microsoft litigation emphasizes distinctions between employees and nontraditional workers // *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 2001. Vol. 13. No. 4.
32. *Kunda G., Barley S., Evans J.* Why do contractors contract? The experience of highly skilled technical professionals in a contingent labor market // *Industrial and Labor Relations Review*. 2002. Vol. 55. No. 2.
33. *Malone T.W., Laubacher J.* The dawn of the e-lance economy // *Harvard Business Review*. 1998. Vol. 76. No. 5.
34. *Muehlberger U.* Dependent self-employment: Workers on the border between employment and self-employment. Houndmills: Palgrave Macmillan, 2007.
35. *Muehlberger U.* Hierarchical forms of outsourcing and the creation of dependency // *Organization Studies*. 2007. Vol. 28. No. 5.
36. *Muehlberger U., Pasqua S.* Workers on the border between employment and self-employment // *Review of Social Economy*. 2009. Vol. 67. No. 2.
37. *Nesheim T.* Using external work arrangements in core value-creation areas // *European Management Journal*. Vol. 21. No. 4.
38. OECD Employment Outlook. Paris: OECD, 2000.

39. OECD Factbook 2009. Economic, environmental, and social statistics. Paris: OECD, 2009.
40. *Pedersini R.* “Economically dependent workers”, employment law and industrial relations // *EIRO Observer*. 2002. No. 4 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm>>.
41. *Pedersini R., Coletto D.* Self-employed workers: industrial relations and working conditions. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://www.eurofound.europa.eu/docs/comparative/tn0801018s/tn0801018s.pdf>>
42. *Pernicka S.* Organizing the self-employed: Theoretical considerations and empirical findings // *European Journal of Industrial Relations*. 2006. Vol. 12. No. 2.
43. *Pernicka S.* The evolution of union politics for atypical employees. A comparison between German and Austrian trade unions in the private sector // *Economic and Industrial Democracy*. 2005. Vol. 26. No. 2.
44. *Perulli A.* Economically dependent / quasi-subordinate (parasubordinate) employment: Legal, social, and economic aspects. A report for DG Employment and Social Affairs. Brussels: European Commission, 2003 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <[http://www.coess.org/documents/parasubordination\\_report\\_en.pdf](http://www.coess.org/documents/parasubordination_report_en.pdf)>.
45. *Russell B.* Call-centres: A decade of research // *International Journal of Management Reviews*. 2008. Vol. 10. No. 3.
46. *Taylor P., Bain P.* “An assembly line in the head”: Work and employee relations in the call-centre// *Industrial Relations Journal*. 1999. Vol. 30. No. 2.
47. The Scope of the employment relationship: Report V. International Labour Conference, 91st Session. Geneva: ILO, 2003 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-v.pdf>>.
48. *Vermeylen G., Hurley J.* Varieties of flexicurity: Reflections on key elements of flexibility and security. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007 [online]. Дата обращения 21.09.2010. URL: <<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/21/en/1/ef0721en.pdf>>.
49. *Wickham J., Collins G.* The call centre: A nursery for new forms of work organisation? // *The Service Industries Journal*. 2004. Vol. 24. No. 1.
50. *Wilthagen T., Tros F.* The concept of flexicurity: A new approach to regulating employment in the labour market // *Transfer*. 2004. Vol. 10. No. 2.
51. *Yakubovich V., Lup D.* Stages of the recruitment process and the referrer’s performance effect // *Organization Science*. 2006. Vol. 17. No. 6.