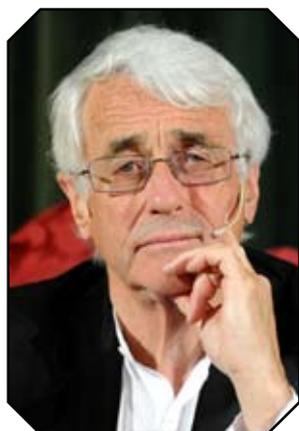


НОВЫЕ ПЕРЕВОДЫ

Колин Крауч

Восторжествует ли гиганомика?¹



КРАУЧ Колин (Crouch, Colin) — научный сотрудник Британской академии, почётный профессор в Международном центре управления и государственного управления Школы бизнеса Университета Уорика, внештатный научный сотрудник Института изучения общества Общества им. Макса Планка в Кёльне. Адрес: Великобритания, SW1Y 5АН, г. Лондон, ул. Карлтон-Хаус-террас, д. 10–11.

Email: colincrouch@me.com

Перевод с английского Юрия Каптуревского

Публикуется с разрешения Издательского дома ВШЭ

Книга профессора Колина Крауча «Восторжествует ли гиганомика?» посвящена расширению феномена гиганомики, приходящего на смену традиционным условиям труда наёмных работников. Профессор Крауч рассматривает причины того, почему идея о наёмном работнике — статусе, включающем комплекс прав занятого полезной деятельностью индивида — оказалась на удивление устойчивой. Анализируя различные попытки компаний ограничить права трудящихся — от предложений временной работы и вынужденной частичной занятости до гиганомики, — автор раскрывает противоречия современного рынка труда и утверждает, что эта ситуация не должна и не может сохраняться долгое время. Крауч предлагает ряд мер, направленных на исправление порочных стимулов, вознаграждающих безответственных работодателей и наказывающих «правильные» компании. Осуществление этой программы способно сделать будущее людей труда более предсказуемым. Глубокий анализ Крауча привлечёт внимание всех, кого интересует будущее рынка труда, государства всеобщего благосостояния и гиганомики.

Журнал «Экономическая социология» публикует первую главу книги — «Повышение роли прекарной занятости» (The Rise of Precarious Work). В ней автор разбирает понятие «гиганомика» и обозначает проблемы, возникающие в связи с её расширением. Также приводится описание структуры книги.

Ключевые слова: самозанятость; рынок труда; государство всеобщего благосостояния; гиганомика; прекарная занятость; регулирование.

Глава 1. Повышение роли прекарной занятости

Тёмная сторона гиганомики (*gig economy*) внезапно открылась широкой общественности и наблюдателям в январе 2018 г. Поводом к этому стала неожиданная смерть курьера, доставлявшего на юге Англии корреспонденцию и посылки по заданиям немецкой логистической компании DPD. Он не входил в число штатных сотрудников компании, но отработал на неё 19 лет как самозанятый контрагент. Мужчина болел сахарным диабетом, и смерть была вызвана ухудшением состояния, отчасти объяснявшимся тем, что ему пришлось пропустить несколько посещений больницы. Курьер умер на следующий день после того, как DPD наложила на него штраф в размере 150 фунтов стерлингов. Дело в том, что из-за приёма у врача курьер не выполнил дневное задание по доставке отправок. Шумиха, поднявшаяся

¹ *Источник:* Крауч К. (готовится к печати) *Восторжествует ли гиганомика?* М.: Изд. дом ВШЭ. Перев. с англ.: Crouch C. 2019. *Will the Gig Economy Prevail?* Cambridge: Polity Press.

после этого случая, вынудила DPD изменить политику по отношению к медицинским назначениям работников. Тем не менее без ответа остаются очень важные вопросы, связанные с мыслью о том, что на фирму могут работать люди, не являющиеся её постоянными сотрудниками, в отношении которых она не принимает обязанностей работодателя, но считает возможным применять к ним различные дисциплинарные санкции. Это представление и лежит в основе гиганомики.

Данная проблема никак не относится к второстепенным вопросам. Многие нелиберальные политики рассматривают гиганомику как идеальную форму труда, постепенно вытесняющую условия традиционного трудового договора, сопряжённые с более высокими затратами работодателя. Фирмы, якобы, получают возможность максимизировать гибкость, обращаясь к услугам и оплачивая труда самозанятых работников только в тех случаях, когда у них возникает потребность в выполнении специфических задач, избегая взносов в фонды социального страхования, обязательств по выплате минимальной заработной платы и множества других обязанностей, связанных с так называемой стандартной (обычной, традиционной) занятостью. Работники, в свою очередь, могут будто бы наслаждаться свободой предпринимательства, работая тогда, когда им хочется, и на того, на кого они пожелают. После происшествия с курьером-диабетиком компания DPD предложила другим своим самозанятым контрагентам, занимающимся доставкой корреспонденции и небольших грузов, возможность выбора. Желающие могли перейти на постоянную работу в DPD и получить право на оплату больничных листов, оплачиваемый отпуск и пенсию. Но в этом случае размер оплаты их услуг по доставке исчислялся бы по более низким ставкам. Ну, что же, курьерам DPD достался главный приз капиталистической экономики — свобода выбора.

Неужели работники находятся в таких тяжёлых экономических условиях, что они не могут позволить себе рискнуть заработком и сделать перерыв в работе, чтобы посетить больницу? Неужели они не готовы пожертвовать деньгами сейчас для того, чтобы гарантировать себе оплату больничного и выплату пенсии в будущем? Если говорить в более общем смысле, может ли человек, который трудится на фирму полный рабочий день, сказать, что он обладает свободой самозанятости? А также может ли фирма, на которую работают тысячи курьеров, не быть их работодателем? Набирающий силу новый мир гибких условий труда изобилует подобными словесными и правовыми фокусами. Такие корпорации, как гигантская фирма такси Uber, использующая для организации своей хозяйственной деятельности Интернет, утверждают, что являются не более чем «платформами» и, следовательно, находятся вне сферы трудовых отношений. Если они умело организуют свои дела, то могут заявить, что у них отсутствует географическое местоположение на этой планете, а потому для отчёта обо всех своих прибылях они выбирают наиболее благоприятную в налоговом отношении юрисдикцию. Поскольку Интернет — это всё новое и новаторское, любого смельчака, осмелившегося критиковать данные практики, немедленно обвиняют в том, что он является тормозом на пути прогресса.

Понятие «гиганомика» обманчиво уже само по себе. Английские слова *gig economy* перекликаются по смыслу с гигами, то есть разовыми ангажементом, представлениями или концертами эстрадных артистов, выступающих на самых разных площадках без каких-либо длительных обязательств в отношении мест или организаторов. Вот эти организаторы концертов действительно работают только на себя, а не по найму; они находятся в условиях истинно свободного рынка, оказывают услуги нескольким различным организациям и не зависят ни от одной из них. Их положение имеет мало общего с ситуацией людей, изо дня в день доставляющих корреспонденцию и грузы в интересах одной или двух крупных корпораций, от которых едва ли не полностью зависит их заработок и которые вполне способны предписывать часы работы. Описание этой ситуации как «гига», как «разового ангажемента» больше похоже на циничную попытку связать проблемную форму занятости с романтикой деятельности по организации развлечений, чем на естественное стремление дать определение новой формы трудовых отношений.

Доводы о важности гигномики, на чём настаивают её энергичные защитники (см., например, статью Аннабель Денхем, посвящённую этому вопросу: [Denham 2018]), вызывают большие сомнения. Согласно оценкам Брукингского института, несмотря на быстрый рост гиг-выпуска (в 2010–2014 гг. в крупных американских городах объём перевозок фирм, предлагающих услуги легкового извоза и не являющихся работодателями, то есть гиг-фирм, вырос на 69%, а традиционных фирм-работодателей — на 17%), на эти фирмы приходилось всего 3% от совокупной выручки компаний США [Nathaway, Muro 2016]. Исследователи компании McKinsey пришли к выводу, что в Европе и США «независимой работой» заняты 162 млн человек, или 20–30% совокупной рабочей силы [McKinsey Global Institute 2016]. Хотя в названии доклада McKinsey содержится выражение «гигномика», понятие «независимая работа» является куда более широкой категорией, пусть в обычном понимании она и включает самозанятых людей. Учитывая недавний общий спад самозанятости в экономически развитых странах (пропорции, из которых исходят авторы доклада, наблюдались только в Испании и Греции), приведённое McKinsey значение всё ещё кажется слишком высоким. Вероятно, мы сталкиваемся с некоторым пересечением «белой» и «теневого» (то есть незаконной) экономики, где никто из занятых не пользуется статусом наёмного работника. Кроме того, по оценке McKinsey, около 40% независимых работников были «случайными», то есть не воспринимали текущую работу как важнейшую составляющую жизнедеятельности — это в основном студенты, пенсионеры и другие люди, не рассматриваемые официальной статистикой как части совокупной рабочей силы. Объединение этих групп занятых может приблизить нас к данным McKinsey, но приработки студентов и пенсионеров ни в коем случае не являются предвестниками новой эры предпринимательства, свободного от постоянной основной занятости.

Авторы доклада McKinsey подразделили независимых работников на несколько категорий — на «свободных агентов», добровольно выбравших данный вид занятости как основной вид трудовой деятельности (их доля составила около 30%); на тех, кто пользовался «независимостью» без всякой охоты и предпочёл бы ей зависимую занятость (таких оказалось 14%); и на тех, кто находился в рассматриваемой группе исключительно потому, что испытывал «финансовые затруднения» (16%). Данные McKinsey не позволяют установить, как в гигномике распределяются доли работников, удовлетворённых своим положением. Очевидно, что не все «призванные» в «армию независимого труда» положительно относятся к этим условиям занятости. В исследовании условий труда в гигномике, проведённом по инициативе и при поддержке правительства Великобритании, получившем после публикации известность как «Обзор Тейлора», его автор, в целом благожелательно относившийся к новой форме, пришёл к выводу, что возможность независимой занятости рассматривали всего 25% англичан в возрасте от 16 лет до 31 года [Taylor 2016: 28]. Используя немного другой подход и исходя из более критической позиции, Европейский фонд изучения трудовой жизни обнаружил, что в Европейском союзе (ЕС) 17% всех формально самозанятых работников являлись «уязвимыми», в том смысле что они работали только на одного клиента, в то время как ещё 8% на практике пользовались не слишком большой самостоятельностью [Eurofound 2015].

Дополнительные данные, свидетельствующие о небольшом размере гигномики, будут представлены в главе 4. Но и без них прекрасно понятно, почему сторонники гиг-занятости превозносят эту идею, делая акцент на захватывающих воображение связях с Интернетом. Ещё бы, ведь она обещает работодателям сочетание выгод, невозможное в любом другом случае: работники полностью находятся во власти фирмы, но она не несёт за них ни малейшей ответственности.

Однако разовые ангажементы — просто одна из форм значительно более масштабной попытки освобождения работодателей от ответственности за тех, кто на них трудится, при сохранении, если не усилении, зависимости этих работников, предпринимаемая фирмами, теоретиками неолиберализма и политическими деятелями. Для описания положения всех этих работников был предложен термин «прекарная занятость» (от англ. *precarious* и лат. *precarium* — сомнительный, опасный, рискованный,

негарантированный, нестабильный) [Freedland 2016]. В наши дни одной из популярных у работодателей форм занятости является работа «по требованию», или трудовой договор «с нулевым временем», когда работники получают заработную плату только за те часы, которые были отработаны по запросу работодателя. При этом работники должны находиться в постоянной готовности к выполнению заданий и «в зоне доступа», чтобы могли незамедлительно приступить к работе; поэтому они во многих случаях не могут взяться за другую работу или просто отдохнуть. В Великобритании, по оценке Национальной статистической службы, насчитывается около 900 тыс. таких работников, хотя 28% от их численности составляют студенты [Office for National Statistics 2017]. Немногим отличаются от них «маргинальные», низкодоходные рабочие места, известные в Германии как «мини-места» или «миди-места», когда работникам предлагаются трудовые задания, для выполнения которых достаточно нескольких часов в неделю. При этом они получают очень низкую заработную плату, размеры которой тем не менее достаточны для того, чтобы человек утратил право на получение льгот и пособий, предусмотренных для безработных. Ещё одна форма занятости основывается на использовании временных трудовых договоров, срок действия которых истекает до того, как работники приобретают какие-либо права. Она получила распространение в странах, где наёмные работники, имеющие договоры о постоянной занятости, пользуются обширными правами. В таких странах, как Великобритания или США, где права обычных работников и без того являются усечёнными, данная форма занятости используется значительно реже. Наконец, необходимо упомянуть о теневой, или нелегальной, экономике, в которой нет места законным трудовым договорам.

Часто приходится слышать утверждения о том, что рост занятости данного типа приводит к «дуализму» на рынках труда, выражающемуся в разделении тех, кто пользуется полной безопасностью стандартной занятости, и тех, кто остаётся в прекаризации. В этом есть доля правды, и в дальнейшем мы вернёмся к рассмотрению данного вопроса (см. главу 4), но отчасти эти утверждения являются словесными фокусами, которые демонстрируются в текущей политике в области трудовых отношений, поскольку они «стигматизируют» обычных наёмных работников с умеренной или низкой заработной платой как «привилегированный» слой, как «врагов» прекариата. Мария Морандини показала, что, по крайней мере, в Италии сторонниками дерегулирования рынка труда являются не только менеджеры, но и прекарные работники, а также безработные [Morandini 2017]. Однако в большинстве экономически развитых стран права обычных наёмных работников оказались в значительной степени подорваны. Со временем растущая незащищённость превратилась в общее условие пребывания работников на рынке труда. Многие виды деятельности требуют наличия определённых знаний, навыков и умений, и работодатели, как правило, стремятся удерживать квалифицированных работников. Для этого и использовались стандартные трудовые договоры. Однако люди, которых Гай Стэндинг называет «прекариатом», не имеют профессии и не соответствуют профессиональным стандартам, потому что никто не позаботился о том, чтобы они приобрели трудовые навыки или хотя бы опыт работы [Standing 2009]. Фирмы, скорее всего, избавятся от этих работников быстрее, чем те получают опыт, необходимый для повышения квалификации [Lichtenstein 2010]. Прекарным работникам никогда не приобрести такие права, как декретный отпуск. Особенно часто в рядах прекариата можно встретить иммигрантов, которые во многих случаях не имеют не только основных гражданских прав, но и элементарных знаний о правах.

Таким образом, проблемы, возникающие в связи с расширением гиганомики, выходят за рамки трудностей, с которыми сталкиваются курьеры, водители такси и велосипедисты, доставляющие клиентам заказы из кафе и ресторанов. Они образуют сердцевину изменяющихся отношений между теми, кто использует человеческий труд, и теми, кто его предоставляет, и характеризуются более широким диапазоном трудовой неустойчивости и риска, чем ложная самозанятость, поскольку неизбежно воздействуют на положение обычных наёмных работников. Эта книга посвящена изучению степени и широты различных типов прекарности, что позволит объяснить их распространение и важное значение,

а также предложить изменения в способе управления рынками труда. Нам нужны новые способы обеспечения защищённости и предсказуемости жизни обычных людей труда, а также предоставления им возможности приобретения навыков, необходимых для приспособления к изменяющимся экономике и технологиям. Это никоим образом не противоречит идеям гибкости, инноваций и предпринимательства. Как заметил Уильям Беверидж, во время Второй мировой войны работавший над планом социального обеспечения и создания государства всеобщего благосостояния, положительное отношение к изменениям и сотрудничеству в их осуществлении возможны только на основе защищённости людей [Beveridge 1942].

Краткий ответ, который даст эта книга на вопрос, заданный в названии, звучит так: нет, гигэкономике не суждено превратиться в парадигматическую форму трудовых отношений будущей цифровой экономики. В то же время фирмы могут получить значительную часть того, что им приносит гиг-форма занятости, обращаясь к другим формам прекаризации, а также успешно лоббируя отмену гарантий стандартной занятости.

Все эти проблемы заслоняют от наблюдателя неоднозначный характер трудового договора. На одном уровне он представляет собой равноправное соглашение двух договаривающихся сторон, а на другом — этот договор устанавливает неравные отношения по поводу власти. Важнейшая причина, обусловившая известность гиг-формы занятости, никак не оправданную её действительным значением, заключается в том, что благодаря ей отношения первого уровня (равноправие) полностью скрывают отношения второго уровня (по поводу власти). Эта неоднозначность, а также попытки различных спорящих сторон прийти к соглашению прослеживаются в следующей главе книги. На протяжении большей части XX века важнейшую роль играла идея о возможности уменьшения асимметрии отношений в том случае, если наёмные работники будут пользоваться определёнными правами, в какой-то степени компенсирующими власть работодателей. Отсюда возникла идея стандартной занятости, договор о которой предусматривает наделение работников различными правами. С наступлением неолиберального периода многие представители работодателей и их политические союзники начали утверждать, что права, которыми пользовались наёмные работники, отрицательно влияют на эффективность бизнеса и должны быть ограничены. Эти требования имели значительный, но далеко не всеобщий успех. Нынешнее состояние конфликта отражают недавние изменения в стандартной занятости. Мы проследим их в главе 3, обращаясь главным образом к статистическим данным промышленно развитых стран мира. Используя аналогичный подход, в главе 4 рассмотрим распространение или сокращение основных форм прекарной занятости и попытаемся ответить на вопрос, происходит ли в настоящее время дуализация рынка труда, то есть отделение уменьшающегося в размерах защищённого ядра работников (преимущественно пожилых) от растущего прекариата. Наконец, в главе 5 содержатся некоторые предложения по реформированию механизма трудовых отношений, направленные на сокращение доли прекарных рабочих мест и на улучшение регулирования рынка труда. Основное предложение заключается в реформе социального страхования, предусматривающей не расширение ответственности работодателя, а введение налога на использование труда.

Литература

Beveridge W. 1942. *Social Insurance and Allied Services*. London: HMSO.

Denham A. 2018. The Gig [*sic*] Economy is the Future and Women Can Lead the Charge. *The Telegraph*. 11 April.

Eurofound. 2015. *European Working Conditions Survey*. Dublin: Eurofound.

- Freedland M. 2016. Introduction — Aims, Rationale and Methodology. In: Freedland M. (ed.) *The Contract of Employment*. Oxford: Oxford University Press; 3–27.
- Hathaway I., Muro M. 2016. *Tackling the Gig Economy: New Numbers*. Washington, DC: Brookings Institution.
- Lichtenstein N. 2010. In the Age of Wal-Mart: Precarious Work and Authoritarian Management in the Global Supply Chain. In: Thornley C., Jefferys S., Appay B. (eds) *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment*. Cheltenham: Edward Elgar; 10–22.
- McKinsey Global Institute. 2016. *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. URL: www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy.
- Morandini M. C. 2017. Who Wants to Loosen Employment Protection? Evidence on Preferences for Labour Market Deregulation in Italy. *Stato e Mercato*. 111: 421–458.
- Office for National Statistics. 2017. *Contracts that Do Not Guarantee a Minimum Number of Hours: September 2017*. URL: www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2017.
- Standing G. 2009. *Work after Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Standing G. 2011. *The Precariat*. London: Bloomsbury. См. также рус. перев.: Стэндинг Г. 2014. *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинем Пресс.
- Taylor M. 2016. *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

NEW TRANSLATIONS

Colin Crouch

Will the Gig Economy Prevail?

CROUCH, Colin —

Professor, the British Academy; Professor emeritus of the University of Warwick and external scientific member of the Max Planck Institute for the Study of Societies at Cologne. He was the Vice-President for social sciences at the British Academy. Address: 10-11 Carlton House Terrace, London, SW1Y 5AH, Great Britain.

Email: colincrouch@me.com

Abstract

The book *Will the Gig Economy Prevail?* by Prof. Colin Crouch is devoted to the “gig economy,” which is seen as set to gradually replace the costly rigidities of the old-fashioned employment contract. In this book, Colin Crouch takes a step back and questions this logic. He shows how the idea of an employee—a stable status that involves a bundle of rights—has maintained a curious persistence. Examining the ways companies are attacking these rights, from proffering temporary work to involuntary part-time work to “gigging,” he reveals the paradoxes of the situation and argues that it should not and cannot continue. He goes on to propose reforms to reverse the perverse incentives that reward irresponsible employers and punish good ones, setting out an agenda for a realistic future of secure work.

The *Journal of Economic Sociology* publishes the first chapter—“The Rise of Precarious Work”—in which the author considers the notion of the “gig economy” and issues associated with its expansion. It also describes the structure of this book.

Keywords: self-employment; labour market; welfare state; gig economy; precarious work; regulation.

References

Beveridge W. (1942) *Social Insurance and Allied Services*, London: HMSO.

Denham A. (2018) The Gig [*sic*] Economy is the Future and Women Can Lead the Charge. *The Telegraph*, 11 April.

Eurofound (2015) *European Working Conditions Survey*, Dublin: Eurofound.

Freedland M. (2016) Introduction — Aims, Rationale and Methodology. *The Contract of Employment* (ed. M. Freedland), Oxford: Oxford University Press, pp. 3–27.

Hathaway I., Muro M. (2016) *Tackling the Gig Economy: New Numbers*, Washington, DC: Brookings Institution.

Lichtenstein N. (2010) In the Age of Wal-Mart: Precarious Work and Authoritarian Management in the Global Supply Chain. *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment* (eds. C. Thornley, S. Jefferys, B. Appay), Cheltenham: Edward Elgar, pp. 10–22.

McKinsey Global Institute. (2016) *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. Available at: www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy (accessed 11 September 2018).

Morandini M. C. (2017) Who Wants to Loosen Employment Protection? Evidence on Preferences for Labour Market Deregulation in Italy. *Stato e Mercato*, no 111, pp. 421–458.

Office for National Statistics (2017) *Contracts that Do Not Guarantee a Minimum Number of hours: September 2017*. Available at: [www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsand-workinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2017](http://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2017) (accessed 11 September 2018).

Standing G. (2009) *Work after Globalization*, Cheltenham: Edward Elgar.

Standing G. (2011) *The Precariat*, London: Bloomsbury.

Taylor M. (2016) *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, London: Department for Business, Energy and Industrial Strategy.

Received: September 8, 2019

Citation: Crouch C. (2019) Vosterzhestvuet li gigeekonomika? [Will the Gig Economy Prevail? (an excerpt)], *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 20, no 4, pp. 70–77, doi: [10.17323/1726-3247-2019-4-70-77](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2019-4-70-77) (in Russian).