УДК 331.5

О. Я. Емельянова,
В. С. Самсонов,
И. В. Шершень,
М. А. Кравец

ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ*

**Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта РФФИ № 19-010-00392*

Аннотация: *организация трудовой деятельности в форме свободной занятости широко распространена в зарубежной практике и постепенно охватывает российский рынок труда. Предпочтение данной формы трудовых отношений в сравнении с традиционной сопряжено с существенными рисками для работника (сложное прогнозирование доходов, нерегулярность доходов, отсутствие социального пакета и преимуществ корпоративной культуры и т.п.), что определяет необходимость исследования адаптации работника к условиям свободной занятости и разработки адаптационных механизмов, учитывающих новые организационно-экономические и психологические факторы, характерные для удаленных условий труда. В статье рассмотрены проблемы, актуализирующиеся при адаптации работников к условиям свободной занятости, характерные для зарубежной практики. Анализ опыта их разрешения частично позволит избежать конфликтов интересов в процессе масштабного распространения модели gig-экономики в нашей стране.*

Ключевые слова: *свободная занятость, адаптация работников к профессиональной деятельности, дистанционная работа, фриланс, рынок труда, удаленная работа, трудовые отношения.*

UDK 331.5

O. Y. Emelyanova,
V. S. Samsonov,
I. V. Shershen,
M. A. Kravets

PROBLEMS OF ADAPTATION OF EMPLOYEES UNDER CONDITIONS OF FREE EMPLOYMENT: FOREIGN EXPERIENCE*

**The study was carried out with the financial support of RFFI within the framework of the research project RFFI № 19-010-00392*

Abstract: *the organization of labor activity in the form of free employment is widespread in foreign practice and gradually covers the Russian labor market. The preference for this form of labor relations in comparison with the traditional one entails significant risks for the employee (difficult income forecasting, income irregularity, lack of social benefits and benefits of corporate culture, etc.), which determines the need to study the employee's adaptation to free employment conditions and the development of adaptation mechanisms taking into account new organizational, economic and psychological factors characteristic of remote working conditions. The article discusses the problems that are relevant when adapting workers to free employment conditions, characteristic of foreign practice. The analysis of the experience of their resolution will partially allow avoiding conflicts of interests in the process of large-scale spread of the gig-economy model in our country.*

Keywords: *free employment, adaptation of workers to professional activities, remote work, freelance, labor market, remote work, labor relations.*

DOI: 10.22394/1997-4469-2019-47-4-125-131

Введение

В современных экономических условиях вопрос приоритета свободной занятости и преимуществ такой формы организации труда по сравнению с традиционной (fulltime work) активно обсуждается в научной сфере и самими участниками рынка труда — работодателями и работниками. В данном контексте следует уточнить категориально-понятийный аппарат, относящийся к данной области знаний, поскольку зарубежные исследователи достаточно вольно оперируют понятиями фрилансер и дистанционный работник; в нашем трудовом законодательстве также присутствует понятие «надомный труд».

Категория «дистанционное взаимодействие» (*англ.* «telecommuting», «telework» — телеработа, удаленная работа) в трудовой деятельности впервые была обоснована в 1972 г. американским ученым Джеком Ниллесом, заявившим, что эффективную скоординированную работу организации возможно осуществлять и без физического нахождения сотрудников на территории офиса, поскольку деловые коммуникации рационально оптимизировать посредством современных средств связи (в 70-е гг. XX в. — телефона) [6].

Категория «фриланс» (*англ.* «freelance» — «свободный художник») обозначает внештатное сотрудничество. Таким образом, фрилансер - внештатный сотрудник; независимый, свободный профессионал [3].

В современной научной литературе авторы зачастую подменяют данные категории друг другом. Однако следует отметить, что фриланс выступает частным случаем удаленной работы, т. е. представляет собой вид удаленной работы без оформления отношений по Трудовому кодексу [1]; с фрилансером может быть заключен гражданско-правовой договор об оказании услуг или выполнении работ.

Дистанционная работа включает возможность зачисления сотрудника в штат компании. По мнению Гебриаль В. Н. термин «фрилансер» корректно применять исключительно к профессионалам, выполняющим работу посредством ресурсов сети Интернет [3]. Е. И. Холодова вводит разграничение «чистый» фриланс, «ограниченный» фриланс, «фриланс на условиях совместительства» и «фриланс в коворкинге», наоборот, с позиций организаций условий трудовой деятельности [7].

В трудовом законодательстве РФ до 2013 года отсутствовали нормы в отношении дистанционной работы, однако бурный рост рынка фриланса обусловил необходимость регулирования удаленных трудовых отношений.

Первоначально, Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ в статье 310 главы 49 Трудового Кодекса [1] были зафиксированы только особенности организации труда категории «надомники». Фактически дистанционные работники представляют собой тех же надомников, усовершенствовавших свои коммуникационные каналы и диапазон выполняемых работ посредством Интернет-технологий.

Согласно ТК, «надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет. Надомник может выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с участием членов его семьи. При этом трудовые отношения между членами семьи надомника и работодателем не возникают» [1].

В соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ в Трудовой кодекс РФ была добавлена новая глава 49.1. «Особенности регулирования труда дистанционных работников» [1]. В этом документе дана характеристика дистанционной работы: она осуществляется через сеть Интернет, выполняется на договорных условиях (гибкий рабочий график, отпуск и т. д.) и подлежит налогообложению. Все взаимоотношения между работником и заказчиком происходят с помощью электронного документооборота, подписываются электронными подписями.

Поскольку в мировой практике в общепринятом значении всех удаленных работников именуют фрилансерами, а вакансии всех видов дистанционной работы размещаются на фриланс-биржах, то в настоящей статье данные термины будут использованы в качестве синонимичных в контексте анализа зарубежных исследований.

Термин «удаленная работа» взаимосвязан с категорией «аутсорсинг» (*англ.* «outsourcing» — «внешний источник»), под-

разумевающим передачу одной организацией отдельных бизнес-процессов или функций на обслуживание (выполнение) другим организациям (или специалистам), для которых данные задачи являются профилирующими [2].

Дистанционная деятельность и свободная занятость сопряжены с большим риском для работника в сравнении с традиционной формой, что определяет необходимость исследования адаптации работника в профессии и разработки адаптационных механизмов, учитывающих новые организационно-экономические и психологические факторы, характерные для удаленных условий труда.

Проблема адаптации работников к социально-экономическим условиям свободной занятости

Особую востребованность и значимость идея дистанционной занятости приобрела с возникновением и распространением всемирной сети Интернет, открывающей неисчерпаемые возможности для удаленной работы. В США внедрение формы дистанционной деятельности получило значительную поддержку со стороны правительства, поскольку в стране были актуализированы проблемы малого числа рабочих мест в сельских районах, транспортной доступности отдаленных регионов, а также транспортной непроходимости мегаполисов. Реализация концепции удаленной работы позволила работодателям избавиться от необходимости предоставлять своим сотрудникам полноценные рабочие места (покупать или арендовать офисные помещения, обеспечивать питание и соблюдение санитарно-гигиенических условий труда), а работники получили территориальную независимость, возможности самостоятельно устанавливать и регулировать график и интенсивность работы.

В исследовании Г. Лоуренса, Ф. Каца и А. Б. Крюгера (Принстонский университет), было установлено, что «весь чистый рост занятости в экономике США с 2005 по 2015 год произошел в альтернативных рабочих условиях». Общий уровень занятости в США увеличился на 9,1 млн рабочих мест в период с февраля 2005 года по ноябрь 2015 года. В основном это касается альтернативных соглашений, таких как контракты на внештатную работу [13].

В Евросоюзе распространение дистанционной деятельности решает стратегическую задачу интеграции членов ЕС в единое целое, поскольку использование удаленной работы, основанное на законодательном фундаменте, способствует размыванию границ между странами-участницами союза.

В Великобритании число работников с нестабильным статусом, когда они могут потерять работу в короткие сроки или без уведомления, за последнее десятилетие выросло почти на 2 миллиона, поскольку предприятия и организации настаивают на использовании большего числа самозанятых работников и все чаще предпочитают набирать персонал на временные и разовые контракты, согласно отчету Guardian [12].

Серьезной проблемой для удаленных работников является нерегулярный характер доходов, зависящий от объема заказов. В качестве подтверждающего примера можно привести опыт фриланса англичанки из Ротерема, одинокой матери троих детей. Она жонглирует тремя удаленными рабочими местами: 6 дней в неделю работает, доставляя посылки для Yodel, получая 400—800 фунтов стерлингов в месяц до оплаты автомобильных расходов; продает порядка 500 газет Whistle в неделю, зарабатывая около 25 фунтов стерлингов в неделю; и ведет собственный малый онлайн-бизнес, продавая комплекты для вышивки крестом, которые сама рисует и собирает в наборы из комплектующих элементов. В канун праздников заказов на доставку посылок избыточное количество, и приходится отказываться от части работы в ущерб заработку, поскольку физически выполнить весь объем заказов невозможно. Доходов в среднем хватает на поддержание очень скромного образа жизни.

Бывший водитель Uber, в настоящее время участвующий в забастовках и судебных разбирательствах с заказчиком, отмечает, что 8 лет назад, когда он начал работать водителем мини-автобуса по 30 часов в неделю, его чистый доход составлял 500 фунтов стерлингов. Но с появлением усовершенствований в системе предварительных заказов и другими технологиями цифровой платформы водителей стало больше, цены на труд упали, и он оказался не в состоянии оплачивать счета. Теперь он осваивает новую форму самозанятости,

снова через Интернет: торговлю товарами на eBay из своего дома.

Ведущие игроки удаленного бизнеса в одностороннем порядке изменяют условия сделок. Так, направление службы доставки еды UberEats на стартовом этапе бизнеса привлекало работников вакансиями доставки еды из ресторанов и фастфудов по £20 в час. Но впоследствии компания несколько раз уменьшала эту плату, и теперь она рассчитывается по формуле: £3,3 за доставку плюс £1 за милю минус 25 % заработка для Uber. Недовольные работники пытаются протестовать и устраивать массовые забастовки, но согласованности их действий препятствует сам характер удаленной работы — они просто не знакомы с коллегами. Как вариант решения данного противоречия, бастующие работники заказывают пиццу на адрес места забастовки и агитируют приехавшего коллегу присоединиться к ним.

Самозанятые семьи с большей вероятностью живут в бедности, средний доход домохозяйства — 209 фунтов стерлингов в неделю против 384 фунтов стерлингов для офисных сотрудников [12].

Особенности формирования ценностных ориентаций и мотивации свободно занятых работников

Важными факторами, анализируемыми в процессе исследования адаптации работников к профессиональной деятельности, выступают ведущие мотивы трудовой деятельности, степень удовлетворенности трудом и условиями рабочего места, а также ценностные ориентации и установки личности.

Д. Толентино в The New Yorker приводит пример формирования современных ценностей в организации удаленной работы на основе трудовых отношений по договору. В Lyft — популярном сервисе для заказа такси, женщина-водитель развозила клиентов за неделю до назначенной даты родов. Внезапно у нее начались схватки, и выполнив еще несколько заказов, водитель все же решила заехать в больницу (по пути подхватив еще одного клиента), где ей сообщили, что она сейчас родит. Сервис Lyft воспринял этот драматичный эпизод как пример героизма, трудолюбия и преданности компании (хотя водители официально не оформлены, то есть не являются сотрудниками) и призвал остальных фрилансеров делиться подобными «яркими» историями, связанными с Lyft. В этой связи возникает дискуссионный вопрос, насколько этично интерпретировать эту историю как пример «предпринимательского духа»? И какова реальная выгода от «гибкой» работы, позволяющей заработать дополнительные 11 долларов (средний чек за одну поездку в Lyft), но в ущерб собственному здоровью? Примеров, которые популяризируют переработки в условиях дистанционной работы и низкой оплаты труда, становится все больше как в корпоративной рекламе, так и в новостных лентах [8].

Другой пример формирования ценностных ориентиров и мотивации — Fiverr, онлайн-платформа фрилансеров и внештатных работников, которая позиционируется как «бережливый предприниматель» (lean entrepreneur). Fiverr запустила рекламную кампанию под названием In Doers We Trust («Мы верим в тех, кто делает»). В кампании использованы фото уставшей женщины и слоганы: «Вы едите кофе на обед» и «Отсутствие сна — ваше лекарство» (рис.).



Рис. Мотивирующая реклама адепта gig-экономики Fiverr

По сути, «каннибалистическая» природа gig-экономики представлена как этичная и эстетичная. Пропагандируемые работодателями ценности работы на износ, «восхищение» человеком за то, что он работает «до смерти», становится приемлемым в обществе, на взгляд Д. Толентино, из-за социальной тенденции одержимости независимостью. Хотя постоянные переработки, напротив, должны бы свидетельствовать о несовершенстве экономической системы. Риторика gig-экономики «мы всегда на связи, веселимся и наслаждаемся жизнью» явно не соответствует условиям, которые позволяют ей существовать (отсутствие трудового оформления, оплата труда, сравнимая с прожиточным минимумом). Разница между бодрыми повествованиями о труде и успехе и реальными условиями работы — огромна.

Проблемы юридического обеспечения трудовой деятельности в условиях свободной занятости

Современные экономические законы сформировали условия для создания и развития «онлайновых» рабочих мест, которые и составляют gig-экономику, но на сегодняшний день не существует законов gig-экономики как таковых. Она еще очень молода: Task Rabbit была основана в 2008 году, Uber через год. Возникают юридические коллизии для судов.

Так, в 2016 году в налоговом суде США было признано, что работник, работавший дистанционно над проектами для различных производственных компаний, был независимым подрядчиком. Хотя производственные компании давали работнику фиксированную плату за его услуги, рабочий мог свободно соглашаться на выполнение этой работы или отклонить предложение. Исследователи отмечают, что таковы традиционные методы работы Голливуда: «Голливуд - пионер экономики «халтуры». [8] Существующие правовые принципы недостаточно адаптированы к этим специфическим и быстро изменяющимся условиям. Очевидно, что существующие законы не являются адекватными для решения специфических вопросов, поднятых цифровыми платформами:

— Большинство рабочих мест в цифровых платформах предполагают статус независимых подрядчиков. Независимые подрядчики не имеют права на минимальную заработную плату, оплату сверхурочных, перерывы на питание и отдых, возмещение расходов, компенсацию, пособие по безработице или ряд других льгот, предоставляемых работникам.

— Независимые подрядчики свободны от бремени занятости. Например, нет никаких юридических ограничений для независимых подрядчиков, выполняющих услуги через конкурирующие цифровые платформы, хотя такие ограничения и могут быть наложены контрактом.

— Законодательство западных стран предполагает, что лицо, предоставляющее свои услуги за плату, является работником, если только нанимающая его организация не докажет, что работник является независимым подрядчиком. Другими словами, классификация в качестве работника является правилом. Исключение составляет классификация в качестве независимого подрядчика.

— В законодательствах западных стран не существует единых юридических определений «работник» и «независимый подрядчик». Основным определением «работник» в законе США «О компенсации труда» (the workers compensation law) является «каждый человек на службе у работодателя», но определение «работника», как того, кто предоставляет услуги «работодателю», как такового не существует. Понятие «независимого подрядчика» прописано немного лучше: «любое лицо, оказывающее услугу за указанное вознаграждение при достижении определенного результата. Контроль принципала только в отношении результатов его работы, а не по отношению к средствам, посредством которых такой результат будет выполнен» [8]. Но в этом определении не указаны границы контроля, который может осуществлять руководитель:

— Не существует единого набора критериев, применяемых законом во всех областях права, хотя критерии взаимно перекрываются.

— Степень контроля над работником на рабочем месте, в отношении способа и средств выполнения работы важна во всех областях права. Это самый важный критерий в области заработной платы, времени работы и налогового законодательства. Чем меньше контроль над тем, как рабочий

выполняет задачу, тем более вероятно, что работник окажется в статусе независимого подрядчика. Другой ключевой фактор - вопрос о том, является ли эта задача неотъемлемой частью бизнеса организации.

— Неясно, каким образом бизнес цифровых платформ должен быть зафиксирован в законодательстве. Существует веский аргумент в пользу того, что Uber и Lyft не занимаются собственно перевозкой пассажиров, а обеспечивают коммуникацию пассажиров и водителей. Чем больше видов деятельности, в которых появляются цифровые платформы, тем сложнее будет утверждать, что платформы являются частью сферы предоставления услуг, а не облегчают их оказание. Действующие законы могут признать цифровую платформу как рабочее место в отрасли, в которой компании используют тысячи собственных сотрудников, но которые предлагают независимые возможности заключения контрактов еще десяткам тысяч.

Юридический статус работников, которые получают доход через цифровые платформы, является неопределенным. Урегулирование того, являются ли эти работники сотрудниками, независимыми подрядчиками или должны быть квалифицированы отдельным статусом, полностью разрешит целый ряд других юридических вопросов. Колумнист New York Times Т. Фридман назвал людей, предлагающих на платформе Airbnb пасту или экскурсии на местные баскетбольные матчи, «самозанятыми людьми» (self-driving people). Соучредитель и главный исполнительный директор Airbnb Б. Чески рассказал Т. Фридману, что, когда он уйдет в отставку, он «хотел бы сказать, что Airbnb создал 100 миллионов новых предпринимателей в мире». Это отражает основную тенденцию во всей gig-экономике [9].

Факт, является ли конкретная «подработка» занятостью согласно букве закона или нет, носит весьма индивидуальный характер. Существуют и другие юридические неопределенности, с которыми сейчас сталкиваются все вовлеченные в gig-экономику, не подходящие для категорического разрешения судами и регулирующими органами. Пробелы в законодательстве, относящиеся к деятельности участников gig-экономики требуют тщательного комплексного анализа и подробного юридического обоснования для заполнения.

Правительство Великобритании в своем докладе, опубликованном в июле 2017 года рекомендует создание третьей классификации работников — симбиоза между работником и независимым подрядчиком, например, «зависимого подрядчика». В 2015 году Проектом Гамильтона, прогрессивного мозгового центра (The Hamilton Project, progressive thinktank) предложено понятие «независимого работника». Такой подход провоцирует огромное количество судебных процессов. Независимые подрядчики, которые считают, что они должны классифицироваться как работники, уже завязли в судебных разбирательствах. Новая категория работников приводит к еще меньшей юридической ясности и, следовательно, к более серьезным судебным разбирательствам [12].

В 2016 г. в Великобритании было проведено исследование «современных методов работы». В частности, была проанализирована деятельность компаний, ориентированных на нестандартные контракты. Авторы исследования в рекомендациях, сформулированных по итогам научной работы, настаивали на таких изменениях, как закрытие правовых лазеек, которые позволяют выплачивать меньше дистанционным работникам, чем обычным на тех же рабочих местах, введение отпуска и больничных для работников экономики «халтуры» и предоставления отпуска по уходу за детьми для самозанятых предпринимателей [12].

Заключение

В последние десятилетия в России, как и в мире, наблюдается рост числа свободно занятых работников. Традиционная концепция труда «с 9 до 5» исчерпала себя вследствие развития коммуникационных технологий; отчасти доверие к ней было подорвано актуализировавшимися в постоянной занятости рисками увольнений и нестабильных доходов [6]. Сфера свободной занятости, привлекающая людей доступностью скоростного Интернета и платежных систем для удаленной работы в регионах, удобством самостоятельного выбора рабочего места, объема и графика рабочего времени, однако вызывает противоречивые отзы-

вы у участников. Не все свободно занятые работники быстро и эффективно адаптируются к таким условиям профессиональной деятельности.

Следует учитывать проблемы, характерные для зарубежной практики, и опыт их разрешения, с тем, чтобы избежать конфликтов интересов в процессе масштабного распространения модели gig-экономики в нашей стране.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс РФ, часть 4, раздел XII в доп. Федерального закона от 5 апреля 2013 г. N 60-ФЗ, глава 49.1. Система Гарант. — URL: http://base.garant.ru/12125268/6ce8c73767b2c990f5efabbb9184c339/

2. *Гасюкова Е. Н.* Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия / Е. Н. Гасюкова // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. — 2015. — Т. 8. № 6. — С. 28—46.

3. *Гебриаль В. Н.* Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений / В. Н. Гебриаль // Государственное управление. Электронный вестник. — 2008. — № 17. — С. 110.

4. *Емельянова О. Я.* Дистанционная деятельность как актуальная форма занятости работников на мировом рынке труда / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, И. В. Шершень // Регион: системы, экономика, управление. — 2019. — № 2. — С. 35—41.

5. *Емельянова О. Я.* Формирование новой экономической модели на основе свободной занятости — gig-экономики / О. Я. Емельянова, В. С. Самсонов, И. В. Шершень // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : матер. междунар. науч. конф. — Воронеж : ВГУ, 2019. — С. 79—85.

6. Современные проблемы адаптации молодых специалистов в профессиональной деятельности : монография / О. Я. Емельянова, И. В. Шершень, М. А. Кравец, В. С. Самсонов, М. В. Шакурова ; под ред. О. Я. Емельяновой. — Воронеж : ВГПУ, 2016. — 336 с.

7. *Холодова Е. И.* Фриланс и его значение для современного рынка труда / Е. И. Холодова // Вестник Томского гос. ун-та. Экономика. — 2013. — № 3. — С. 95—100.

8. Euroua.com, — URL: https://euroua.com/world/technology/8578-gig-ekonomika-i-algoritmicheskij-menedzhment-vyzyvayut-nedovolstvo-rabotnikov

9. *Kwak J.* 6 essential client facing skills need gig-economy / J. Kwak. — URL: http://nation1099.com/6-essential-client-facing-skills-need-gig-economy/

10. Managing flexible workers in the emerging gig economy. — URL: https://www.workpro.com.au/managing-flexible-workers-in-the-emerging-gig-economy/

11. *McGuire R.* Gig-economy — data freelancer study / R. McGuire. — URL: http://nation1099.com/gig-economy-data-freelancer-study/

12. More than 7m Britons in precarious employment, The Guardian. — URL: https://www.theguardian.com/uk-news/2016/nov/15/more-than-7m-britons-in-precarious-employment

13. *Perera R.* 20 Mind-Blowing Freelancing Statistics / R. Perera. — URL: https://freelancinghacks.com/20-mind-blowing-freelancing-statistics-remote-work-future/

Воронежский государственный университет

Емельянова О. Я., кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: olga-emel@rambler.ru

Тел.: 8 (903) 854-01-86

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (Воронежский филиал)

Самсонов В. С., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры естественнонаучных и социальных дисциплин

E-mail: svs1311@mail.ru

Тел.: 8 (473) 242-77-21

Шершень И. В., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, финансов и менеджмента

E-mail: inga_shershen@mail.ru

Тел.: 8 (903) 857-89-76

Воронежский государственный университет

Кравец М. А., кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры экономики труда и основ управления

E-mail: share_kra@mail.ru