

**Темницкий Александр Лазаревич**  
Московский государственный университет (институт)  
международных отношений МИД РФ (МГИМО);  
Институт социологии ФНИСЦ РАН,  
Москва, Российская Федерация  
[taleksandr@list.ru](mailto:taleksandr@list.ru)

### **Формирование индивидуальной субъектности наемных работников в условиях внеорганизационной занятости**

**Аннотация.** В статье раскрываются результаты проверки гипотез о формировании индивидуальной субъектности работников в условиях самостоятельной занятости. В качестве информационной базы исследования используются данные российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ-НИУ ВШЭ) за 1994–2017 гг. Занятость вне организации не стала ни надежным путем к легальной предпринимательской деятельности, ни инструментом обретения особого стиля жизни «свободного агента», ни способом достижения сбалансированности между трудом и личной (семейной) жизнью. Она является для российских работников преимущественно адаптационной деятельностью.

**Ключевые слова:** самостоятельная занятость; рынок труда; индивидуальная субъектность; трудовое поведение; наемные работники

**Alexander Temnitskiy**  
Institute of International Relations (MGIMO);  
Institute of Sociology of FCTAS RAS  
[taleksandr@list.ru](mailto:taleksandr@list.ru)

### **The employees individual subjectivity creation in the conditions of self-employed activity**

**Abstract.** The results of hypotheses verification regarding employees individual subjectivity creation in the conditions of self-employed activity are showed in this article. As the research information base, we used the data of the Russian Federation Longitudinal Monitoring Survey – «Higher School of Economics» (RLMS-HSE) for 1994–2017. Self-employment outside an organization has not become a reliable way to legal entrepreneurial activity, or a tool for finding a special “free agent” lifestyle, or a way to get a balance between job and personal (family) life. It is primarily an adaptation activity for Russian employees.

**Keywords:** self-employment; labor market; individual subjectivity; labor behavior; employees

За 25 лет реформ произошли определенные трансформации трудового сознания и поведения работников и изменения в условиях занятости, в результате чего честные способы улучшения материального положения могут уживаться с незаконными и даже криминальными, обусловленными изменениями в социально-экономических условиях развития России [Ситковский, Латов, 2016], общепринятые ранее формы труда в

организациях все чаще замещаются либо дополняются самостоятельной занятостью вне организаций, которая все более укореняется в массовом сознании, не вызывая ни одобрения, ни особого порицания [Корунова, Прыгунова, 2018: 136]. Вместе с тем, вне зависимости от того, носит ли труд организованный или неорганизованный характер, для современного рынка труда характерно явное доминирование позиции работодателя над работником [Тихонова, 2015: 22], институализация прекарных условий занятости [Наемный работник, 2015], отсутствие эффективной защиты интересов трудящихся со стороны профсоюзов [Рушева, 2016: 106]. В этих условиях массовый работник вынужден стать актором, вырабатывающим индивидуальные стратегии для поддержки, улучшения материального положения своего домохозяйства.

В современных исследованиях акценты зачастую явно либо неявно делаются на положении работников, как правило, ухудшающемся [Тукумцев, Бочаров, 2018]. На наш взгляд, нельзя сводить изучение поведения к изучению положения работника. Уже в начале 20 века отмечалось, что выражение *«положение рабочих»* не представляет собой научного термина с формально установленным и общепризнанным содержанием. Оно не несет направленного содержания. Под ним можно понимать что угодно [Леонтьев, 1912: 20].

В последнее время стали заметными попытки реанимировать классовый подход, через изучение трудящихся прежде всего рабочего класса развивать критическую теорию в России [Лыткина, Ярошенко, 2019], посредством использования классового анализа провести теоретическую и эмпирическую концептуализацию нового рабочего класса [Гаврилюк, 2019].

На наш взгляд, говорить о сформированности рабочих как самостоятельного коллективного субъекта в трудовых отношениях с работодателями и тем более в политических – с властью – на сегодняшний день не приходится, не выявлено и оснований для перехода обнаруженных признаков самостоятельности в работе в классовые солидарные действия [Темницкий, 2011].

Мы придерживаемся позиции, что в настоящее время намного больше предпосылок для формирования индивидуальной, чем коллективной (классовой субъектности). О присущности современным наемным работникам индивидуальной субъектности можно говорить в том смысле, что она отражает осознание и выражение приоритета личных целей и интересов, наличие и использование возможностей для их реализации, способность противостоять либо обойти действующие институты контроля, а также способность устанавливать и поддерживать правила взаимодействия с другими субъектами.

Выстраивание самостоятельных стратегий занятости рассматривается нами как один из признаков индивидуальной субъектности в сфере труда наряду с другими (самостоятельность в работе, повышение профессиональной компетентности, участие в управлении по вопросам, связанным с выполняемой работой).

Обращение к феномену занятости вне организации (самозанятости) связано с весьма важным предложением, которое было впервые сделано американским исследователем Д. Пинком: делить всех работников на две группы: а) «людей

организации» и б) «свободных агентов» [Пинк, 2005]. Современные формы занятости вне организации, такие как отдаленная работа, фрилансерство стали получать заметное проявление на Западе еще 1970-е годы. Рассмотрение их как актуального объекта исследования связано со ставшим заметным трендом процессом освобождения все большего количества людей от уз организации.

Применительно к современной России называть «свободными агентами», работников, занятых вне организации, было бы неверным, поскольку большая часть из них относится к прекариату [Тощенко, 2018: 79].

Мы исходим из правомерности выдвижения к работникам занятым вне организации гипотетических предположений, которые уже проверялись в новейших отечественных исследованиях по отношению к фрилансерам [Стребков, Шевчук, 2015]. Предполагается, что занятость вне организации может рассматриваться и как стратегия адаптации к сложным экономическим и жизненным обстоятельствам, и как путь к предпринимательской деятельности, и как особый стиль жизни «свободного агента». Кроме того, самостоятельное управление своим рабочим временем может способствовать повышению сбалансированности между трудом и личной (семейной) жизнью. Подтверждение гипотез о занятости вне организации ради получения предпринимательского опыта, возможности для профессиональной самореализации и развития по сравнению с работниками, занятыми в организации могут рассматриваться как признаки формирования индивидуальной субъектности.

Какие из указанных гипотез в большей мере находят подтверждение в трудовом поведении самозанятых работников? Какими отличительными признаками обладают самостоятельные работники по сравнению с занятыми в организациях? Можно ли в целом утверждать о формировании новой субъектности работников, благодаря занятости вне организации или это вынужденная адаптационная занятость низко статусных категорий наемных работников?

Эти и другие вопросы будут рассмотрены на примере выделения категории городских наемных работников<sup>471</sup>, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу.

Основной информационной базой исследования является объединенный массив данных RLMS-HSE за 1994–2017 гг.<sup>472</sup>, отбирались массивы данных с 4-летним периодом начиная с 1994 г. и данные за последний доступный год наблюдения (2017 г.).

К формам трудового поведения, осуществляемым вне организации, мы будем относить те, которые, как правило, иницируются самими работниками и осуществляются как на постоянной так и временной (эпизодической) основах, как

---

<sup>471</sup>Выбор городских работников основывался на предположении об их более высокой трудовой активности. Из анализа исключались работники, проживающие в селах, а также военнослужащие, законодатели, крупные чиновники, руководители высшего и среднего звена.

<sup>472</sup> Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)» проводится Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН [Российский мониторинг...].

легально, так и нелегально, как на условиях самозанятости, так и контрактов (договоров, устных соглашений) с юридическими и физическими лицами. Выращивание на своем участке продукции для последующей продажи или обмена, разведение скота, рыбы и другой живности, сбор грибов, ягод для последующей продажи, производство и продажа продукции собственного домашнего изготовления, челночные поездки за продуктами и товарами, оказание услуг за плату, надомный труд – эти традиционные трудовые практики, не связанные с занятостью в организации, были всегда и воспроизводятся в наше время. Для городских наемных работников лишь оказание услуг за плату (подвоз на машине, ремонт бытовой техники, квартир) является заметной формой внеорганизационного трудового поведения. В этом устойчиво участвуют около 4 %, остальные указанные формы трудового поведения составляют около 1 %. К новым формам трудового поведения вне организации могут быть отнесены фрилансерство, электронная самозанятость, цифровой нómадизм. При этом в отличие от того же фрилансерства, которое как показывают данные на 80 % осуществляется на основе совместительства [Стребков, Шевчук, 2015: 89], мы рассматриваем здесь трудовое поведение вне организации в «чистом» виде, в него по определению не включаются те, кто имеет оплачиваемую работу в какой-либо организации, либо является безработным, учащимся, пенсионером.

Наличие дополнительной оплачиваемой работы помимо основной, в которую во все годы исследований были включены около 5 % работников, рассматривается как вид внеорганизационного трудового поведения при условии, если она осуществляется не на другом предприятии (организации), а самостоятельно.

Доля работающих вне организации за период наблюдений 1994–2017 гг. возросла в четыре раза. Также существенно по сравнению с 1994 г. увеличилась доля работников, имеющих помимо основной дополнительную оплачиваемую работу вне организации (Табл. 1).

**Таблица 1. Динамика занятости вне организации<sup>473</sup>, данные по объединенному массиву РМЭЗ-ВШЭ, 1994–2017 гг., %**

Занятость вне организации	Годы опроса						
	1994	1998	2002	2006	2010	2014	2017
<b>На условиях основной деятельности</b>	2	6	6	7	9	10	9
<b>Помимо основной работы имеют дополнительную занятость вне организации<sup>474</sup></b>	25	39	28	28	28	36	34
<b>Количество ответивших (чел.)</b>	3 352	2 900	3 684	4 699	6 892	5 917	5 847

<sup>473</sup> Формулировка вопроса: «Скажите, пожалуйста, на этой работе Вы работаете на предприятии, в организации, в учреждении, колхозе, совхозе, на фирме?»

<sup>474</sup> Указывается % от числа работников, имеющих дополнительную работу.

Работники, трудовая деятельность которых проходит вне связи с какой-либо организацией, не имеют регламентированной продолжительности рабочего времени и отдыха, социального пакета, уверенности в своевременной оплате их труда, социальной защиты и других атрибутов, присущих стандартной занятости. Тем не менее, мы не рассматриваем их как заведомо прекарную группу занятых. Ощущение свободы, отсутствие постоянной регламентации трудовых обязанностей и режима времени, потенциальные возможности для неограниченного заработка, творчества и самореализации могут стать позитивными факторами для получения нового опыта, построения карьеры, формирования нового типа работника в целом. Исследователи отмечают, что альтернативные по отношению к занятости в организации стратегии занятости в так называемых «гаражных» цехах, «вахта в других регионах», строительные бригады выглядят для рабочей молодёжи доступным социальным лифтом [Кремнева, Лукьянова, 2015: 34].

В качестве эмпирических объектов для проверки выше указанных гипотез будут выступать самостоятельные работники, занятые вне организации в сравнении с теми, кто работает на предприятии (в организации), а также работники, имеющие помимо основной дополнительную оплачиваемую работу, осуществляемую самостоятельно, вне организации в сравнении с теми кто работает дополнительно в какой-либо организации или на предприятии.

При стратегии адаптации уход из организации рассматривается как вынужденная, временная мера. К работе вне организации ради решения адаптационных задач прибегают работники с более низким социальным и профессиональным статусом, оказавшиеся в трудных жизненных ситуациях. В кризисной ситуации занятость таких работников вне организации будет повышаться, а при её нормализации или изменении жизненных обстоятельств люди будут возвращаться к стандартной занятости. *Проявлениями адаптивного поведения* самостоятельных работников во внеорганизационной занятости могут считаться большая продолжительность рабочего времени в сочетании с более высокой оплатой, готовность трудиться дольше ради заработка в сравнении с теми, кто трудится в организации.

Подтверждением гипотезы о занятости вне организации *ради получения предпринимательского опыта* будут являться успешные в прошлом практики в организации своего дела, их большая частота по сравнению с теми, кто занят в организации, большая удовлетворенность размером зарплаты при занятии предпринимательской деятельностью вне зависимости от её размера.

О признаках стиля «свободного агента» во внеорганизационной занятости могут указывать большие возможности для профессиональной самореализации и развития по сравнению с работниками, занятыми в организации.

На повышение возможности, благодаря работе вне организации, достигать сбалансированности между трудом и личной (семейной) жизнью будет указывать большая готовность сократить личный доход, чтобы уделять больше времени для занятия семейными и домашними делами в сравнении с занятыми в организации.

Прежде всего, выявим отличительные признаки работников, работающих самостоятельно по сравнению с занятыми в организациях. По данным 2017 г. чаще других работают вне организации квалифицированные рабочие, занятые ручным трудом и работники сферы торговли и услуг (по 15 %), несколько реже рабочие средней квалификации и неквалифицированные рабочие (по 8 %), намного реже – офисные служащие (3 %), специалисты среднего и высшего уровня квалификации (3 и 2 %). Уточним, что различия во внеорганизационной занятости в зависимости от профессионального статуса являются устойчивыми по отношению ко всем годам исследований. Таким образом, внеорганизационная занятость соотносится с низким профессиональным статусом. Этот факт, согласно нашим предположениям, может свидетельствовать о преимущественно адаптационном характере внеорганизационной занятости. Различия в профессиональном статусе дополняются характерным уровнем образования. С повышением уровня образования занятость вне организации снижается. Влияние образования является устойчивым за исключением 1994 г.

Занятость вне организации чаще распространена в группах отраслей строительства, транспорта и связи (17 %), бытового обслуживания, торговли, ЖКХ (15 %) и намного реже в ТЭК, обрабатывающей промышленности (2 %), в сфере науки, образования, здравоохранения, социального обслуживания (4 %). Работники, проживающие в поселках городского типа, чаще работают вне организации, чем проживающие в областных центрах (11 и 6 %). С возрастом происходит последовательное снижение уровня внеорганизационной занятости (от 9 % среди молодых работников до 30 лет до 4 % в возрасте старше 60 лет). Работники с семейными обязанностями существенно реже работают вне организации (2 %), чем не состоящие в браке и разведенные (по 8 %). То есть, в более благополучных условиях проживания (областные центры), в традиционных отраслях, при достижении зрелого возраста, семейных обязательствах занятость вне организации снижается, что в целом, может свидетельствовать о её преимущественно адаптационном характере.

В какой мере выявленные различия подтверждаются в трудовом поведении на условиях дополнительной работы? Как и случае с работающими вне организации по основной работе, модальными профессиональными группами на дополнительной работе вне организации являются квалифицированные рабочие ручного труда и использующие механизмы, реже специалисты с высшей квалификацией. Различия в образовании лишь дополняют определяющую роль профессионального статуса, а также как и различия в отраслевой занятости. Работающие в сфере науки, образования, здравоохранения и социального обслуживания почти в 2 раза реже работают вне организации на дополнительной работе, чем занятые в группах отраслей строительства, транспорта и связи, бытового обслуживания и торговли. Те же тенденции, что и в случае с работающими вне организации на постоянной основе, выявлены в зависимости от возраста и типа проживания. С возрастом происходит последовательное снижение уровня дополнительной занятости вне организации. Работники, проживающие в поселках городского типа, в полтора раза чаще работают

вне организации, чем проживающие в областных центрах. Вместе с тем не выявлено различий в зависимости от семейного положения.

Занятость вне организации сопряжена с более высокой продолжительностью рабочей недели по сравнению с организованной занятостью. Средняя продолжительность рабочей недели занятых вне организации составила 48,7 час., тогда как среди работающих в организации – 43,1 часа. Доля работающих самостоятельно вдвое меньше в группах с нормальной продолжительностью, выше в группе неполной занятости (до 35 часов в неделю), а также в группах с большими переработками (более 51 часа в неделю) – Табл.2.

**Таблица 2. Фактическая продолжительность рабочего времени у работников, занятых в организации и вне её, данные по объединенному массиву РМЭЗ-ВШЭ, 1994–201 гг., %**

Группы по продолжительности рабочего времени	Работающие в организации	Работающие вне организации
До 35 часов	11	15
36–40	52	26
41–50	26	28
51–84	11	31
В среднем (час.)	43,1	48,7
Количество ответивших (чел.)	83 240	6 730

Характерно, что при более низком уровне удовлетворенности продолжительностью рабочего времени, удовлетворенность размером зарплаты у самостоятельных работников выше, чем у тех, кто работает в организациях. Возможно, это связано с тем, что больше половины из них (55 % по данным объединенного массива) занимаются предпринимательской деятельностью, тогда как среди занятых в организациях таких только 3 %. Установлено, что занятость предпринимательской деятельностью повышает удовлетворенность размером зарплаты вне зависимости от её размера.

Среди тех, кто наряду с основной работой имеет еще и дополнительную, которая осуществляется не в организации, а самостоятельно, также модальная по численности группа (45 %) занимается предпринимательской деятельностью, тогда как среди занятых в организациях таких только 10 %. Для большинства это индивидуальное предпринимательство (53 %), для каждого пятого – работа на частное лицо, которое официально зарегистрировано в качестве ИП, или незарегистрированное частное лицо как ИП (12 %), либо они этого не знают (14 %)<sup>475</sup>. В абсолютном большинстве случаев они работают одни или с членами семьи, друзьями (93 %), очень редко регулярно привлекают наемных работников (4 %) или привлекают время от времени (3 %). Примерно, для половины это случайный, а для другой – регулярный заработок. Только для 17 % выполненная работа была оформлена по договору или контракту, для

<sup>475</sup> По данным 2009 года, когда задавался этот вопрос.

работающих в организации – 29 %. Каждому пятому удалось не только когда-либо организовывать собственное дело, но и получить выигрыш от этого. У подрабатывающих в организациях таких только 7 %.

Таким образом, гипотеза о *получении предпринимательского опыта*, пусть и преимущественно на нелегальной основе, благодаря занятости вне организации, получает подтверждение.

Не подтвердилась гипотеза о возможности, благодаря работе вне организации, *стать реальным «свободным агентом», профессионалом в своем деле*, поскольку по оценкам работникам, выбравших стратегию внеорганизационной занятости, выполняемая работа в меньшей степени соответствует уровню имеющейся квалификации в сравнении с занятыми в организациях, чаще утверждается, что для выполнения работы не нужно какого-либо специального профессионального образования (39 и 24 %), не нужно заканчивать ВУЗ (10 и 25 %). Большинство (55 %) в работе вне организации используется имеющийся опыт. Самостоятельные работники чаще меняли место работы и профессию, а в некоторые годы, как в 1998 г. – почти в два раза чаще (31 и 17 %).

На зарабатывание денег у самостоятельных работников уходит слишком много времени. Так утверждает, примерно, каждый третий из числа работающих вне организации и каждый четвертый в организации. Только 30 % из числа первых хотели бы отдавать больше времени семейным и домашним делам, среди работающих в организации – 35 %. Абсолютное большинство (84 %) как среди первых, так и вторых не хотят сократить личный доход, чтобы уделять больше времени для занятия семейными и домашними делами.

Таким образом, гипотеза о том, что самостоятельная работа позволяет планировать рабочее время так, чтобы без труда *достигать сбалансированности между трудом и личной (семейной) жизнью*, не нашла своего подтверждения.

Отличают самостоятельно работающих как на постоянной основе, так и дополнительно, наряду с работой в организации их более высокий уровень оптимизма в том, что они лично и их семья будет в ближайшие 12 месяцев жить лучше, чем сегодня. Различия с занятыми в организации сохраняются и при элиминировании фактора возрастной принадлежности.

## **Выводы**

Формирование ожидаемых признаков индивидуальной субъектности наемных работников, благодаря занятости вне связи с организацией не произошло. Занятость вне организации является для российских работников преимущественно адаптационной деятельностью. Она не стала ни надежным путем к легальной предпринимательской деятельности, ни способом обретения особого стиля жизни «свободного агента» как получение возможности для большей профессиональной самореализации и развития по сравнению с работниками, занятыми в организации, фактором сбалансированности работы и личной жизни. Лишь более высокий уровень оптимизма работников, занятых вне организации, в возможности улучшать

материальное положение семьи по сравнению с теми, кто трудится в организации, позволяет надеяться, что при ожидаемом росте внеорганизационной занятости адаптация не будет иметь негативных социальных последствий.

### **Библиографический список**

*Гаврилюк Т. В.* (ред). Молодежь нового рабочего класса современной России. М.: ФЛИНТА, 2019. 392 с.

*Корунова В. О., Прыгунова М. И.* Самозанятость в России сегодня: экспертные оценки и общественное мнение // Научные труды центра перспективных экономических исследований. 2018. № 1 5. С. 128–137.

*Кремнева Н. Ю., Лукьянова Е. Л.* Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // Интер. 2015. № 10. С. 26–38.

*Леонтьев В. В.* Об изучении положения рабочих. Приемы исследования и материалы. СПб.: Типография М. Волковича, 1912. 71 с.

*Лыткина Т. С., Ярошенко С. С.* Возможна ли социология для трудящихся классов сегодня? // Мир России. 2019. № 1. С. 101–123.

Наемный работник в современной России: монография. Отв. ред. З. Т. Голенкова. – М.: Новый хронограф, 2015. 368 с.

*Пинк Д.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: ИД «Секрет фирмы», 2005. 327 с.

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [Электронный ресурс] // Национальный исследовательский университет ВШЭ: [веб-сайт]. URL: <http://www.hse.ru/flms> . (дата обращения: 01.07.2020).

*Рушева А. В.* Роль профсоюзной организации в повышении качества трудовой жизни работников // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2016. № 3. С. 103–109.

*Ситковский А. Л., Латов Ю. В.* Новая криминальная реальность как результат новых социально-экономических условий развития России // Российский журнал правовых исследований. 2016. № 3. С. 168–174.

*Стребков Д. О., Шевчук А.* Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. 2015. № 1. С. 72–100.

*Темницкий А. Л.* Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. № 12. С. 35–42.

*Тихонова Н. Е.* Явные и неявные последствия экономических кризисов для россиян // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 16–27.

*Тощенко Ж. Т.* Прекариат: от протокласса к новому классу. М.: Наука. 2018. 350 с.

*Тукумцев Б. Г., Бочаров В. Ю.* Низкий уровень жизни как социальное препятствие на пути модернизации промышленного производства // Петербургская социология сегодня. 2018. Выпуск 10. С. 7–37.