

© 1992 г.

**Г.А. ДАНИШЕВСКАЯ**

## **«САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ РАБОТНИКИ» В ВЕЛИКОБРИТАНИИ**

---

*ДАНИШЕВСКАЯ Галина Анатольевна — кандидат философских наук, доцент Российского государственного педагогического университета. В нашем журнале публикуется впервые.*

---

В последние годы на Западе наблюдается интенсивный рост мелкого предпринимательства и индивидуальной трудовой деятельности. Это можно объяснить следующими причинами:

— бурным развитием микроэлектроники, открывшей множество новых сфер для малого бизнеса (программирование и конструирование с помощью персональной ЭВМ, предоставление экспертных и консультативных услуг);

— дальнейшим расширением сектора распределения и услуг (деловых и личных);

— децентрализацией структур управления крупными корпорациями при развитии субподрядных отношений;

— политикой государства, ориентированной на всемерное поощрение малого бизнеса благодаря предоставлению ему финансовых льгот;

— растущей интеллектуализацией труда, ведущей к появлению социально-психологической ориентации на автономную трудовую деятельность с максимальной свободой выбора и творческим содержанием.

### **Определение категории и ее численность**

Бурное развитие разнообразных форм некорпоративного, единоличного бизнеса способствовало возникновению особой структуры в экономике западных стран, которая получила название сектор «самостоятельной работы». В соответствии с классификацией Международной организации труда (МОТ) он включает всех лиц, чья регулярная занятость связана с немонополизированным бизнесом: собственников, работающих на своих предприятиях; оплачиваемый и неоплачиваемый персонал, включая работающих членов семьи и учеников; сотрудников производственных кооперативов; лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, и т. п.

По подсчетам МОТ, доля лиц, входящих в этот сектор, по отношению к работающим по найму составляет: в Швеции, Норвегии, Дании, ФРГ, Нидерландах— 9%, Швейцарии и Австрии— 10%, Великобритании— 11%, Бельгии— 12%, Франции— 14%, Испании и Ирландии — 18%, Италии — 21%, Греции — 36% [1, с. 4—6]. Эксперты МОТ пришли к выводу, что доля самостоятельных работников выше в «бедных» странах Западной Европы, т.е. там, где доход на душу населения наименьший, а в «богатых» странах выше там, где особенно развиты индустрия досуга, туризм.

Специфической особенностью лиц, входящих в сектор «самостоятельной работы», считают феномен, названный финским социологом М. Кивиненом «автономией мелкого предпринимательства»; последняя в разной форме присуща как занятым индивидуальной трудовой

деятельностью, так и владельцам небольших предприятий и работающему на них персоналу. Для лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, высокая степень автономности дает возможность самим планировать свой труд, определять часы работы и даже уменьшать их по своему усмотрению. Для собственников мелких предприятий этот тип автономии, сочетаясь с «автономией, адекватной капиталу», проявляется в осуществлении ими функций финансового и производственного контроля, в управлении (преимущественно патерналистского типа), решении задач, связанных с инвестированием, использованием оборудования, перемещением трудовых ресурсов. Что касается наемного персонала малых предприятий, то он отличается от промышленных рабочих тем, что обладает средней автономией или «автономией ремесленного типа», предусматривающей множественность квалификаций, чередование видов труда, выполнение разнообразных производственных задач или услуг.

Подобная логика рассуждений приводит западных социологов к выводу о том, что лица, входящие в сектор «самостоятельной работы», занимают промежуточное, а подчас и противоречивое положение, сочетая в себе различные черты нового среднего и рабочего классов.

Так, «низшие слои» этого сектора, включая хозяев и персонал мелких компаний, сближают с основной массой работающих по найму характер труда, относительно невысокий уровень доходов, показатели образования и квалификации, небольшие шансы продвижения по службе, разнообразие форм гибкой занятости (неполный рабочий день на основе временного найма), высокая интенсивность труда и стрессовые ситуации на рабочих местах. «Высшие слои», т.е. высокообразованные и высококвалифицированные специалисты, трудятся в областях, где имеются широкие возможности для творчества и обогащения содержания труда. Многие считают, что работа дает возможность для преуспеяния и профессионального роста, что, несомненно, сближает их с «ядром» нового среднего класса.

Различные категории занятых, составляющих сектор «самостоятельной работы», объединяет и то обстоятельство, что большинство их обладает лучшими шансами применять свои знания и квалификацию, чем работающие в крупных обезличенных корпорациях; они имеют большой практический опыт в избранном деле, как правило, пополняют свое образование и повышают профессиональный уровень непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Важный сегмент сектора «самостоятельная работа» составляют лица, получившие в западной социологии наименование «самостоятельные работники» или «работающие на себя», т.е. занятые индивидуальной трудовой деятельностью и мелким предпринимательством.

Отечественные исследователи видят специфику самостоятельных работников в том, что они, трудясь на своих предприятиях, являются мелкими собственниками орудий и средств производства, а также в том, что в их лице объединяются капитал-собственность и капитал-функция [2].

Что касается западных ученых, то они не выделяют фактор собственности в качестве главного отличия, ссылаясь на неопределенность этого критерия в условиях плюрализма форм собственности, распространяющегося и на работающих по найму (участие в прибылях «своего» предприятия, приобретение его акций и др.). По мнению экспертов МОТ, самостоятельные работники отличаются от работающих по найму главным образом типом вознаграждения. Они получают не зарплату, а «скорее, денежные выплаты как отдачу от вложенного капитала, инициативы, предпринимательских способностей, рискованных операций, равно как и своего труда» [1, р. 6]. Это означает, что «работающие на себя» в определенном отношении более уязвимы, чем «работающие за зарплату», поскольку их доходы определяются не трудовым контрактом, а непосредственно зависят от рыночного спроса на результаты труда, будь то товары или услуги. В лучшем случае работа на себя может предоставить индивиду желаемую автономию в процессе труда, а также шанс на реализацию своих потенциальных творческих, предпринимательских и иных способностей в обмен на предприимчивость, сбережения, интенсивные умственные и физические усилия.

Официальная британская статистика относит к самостоятельным работникам граждан от 16 лет и старше, не работающих по найму, занятых не менее года индивидуальной трудовой деятельностью или мелким предпринимательством, «владельцев-менеджеров» предприятий и фирм с числом персонала не более 24-х человек, выплачивающих соответствующие

налоги и страховые взносы. В эту категорию не входят фермеры, оплачиваемые и неоплачиваемые работники мелких компаний, лица, находящиеся на службе в вооруженных силах. Самостоятельные работники — часть экономически активного населения, которое включает: работающих по найму, зарегистрированных безработных, «активно ищущих работу», а также стажеров государственных курсов профессиональной подготовки [3, p. 377]. В конце 1990 г. численность самостоятельных работников в Великобритании составила примерно 2242 тыс. человек (12,1% экономически активного населения), из них 1492 тыс. мужчин (17,2%) и 750 тыс. женщин (7%) [4].

С абсолютной достоверностью назвать численность самостоятельных работников невозможно по ряду причин. Так, среди исследователей существуют серьезные разногласия относительно критериев их выделения. Одни считают неправомерным причислять к самостоятельным работникам узкий круг специалистов высшего ранга, практикующих в своих офисах (адвокатов, стряпчих); по мнению британских ученых, они относятся к группе специалистов в составе «традиционного среднего класса». Другие выступают против включения в число самостоятельных работников 150 тыс. директоров мелких акционерных и кооперативных предприятий и фирм, которые являются скорее служащими некорпоративного бизнеса, нежели «работающими на себя» [3, p. 377].

Неточность официальной статистики обусловлена размытостью границ «работы на себя», которая может включать совместительство, надомничество, временную и сезонную работу. Например, значительная часть населения страны сочетает индивидуальную трудовую деятельность с работой по найму в другом месте (нередко неполный рабочий день) или трудится «на себя» в определенное время года. По далеко не полным данным, в Великобритании из 1054 тыс. человек, имеющих работу, 347 тыс. трудятся там в качестве самостоятельных работников [5].

Увеличение численности «работающих на себя» следует рассматривать в контексте современной тенденции — повышение значимости нетрадиционных форм найма и гибких режимов труда. С конца 80-х годов наблюдается устойчивый рост числа самостоятельных работников. В 1988—1989 гг. численность совокупной рабочей силы в Великобритании увеличилась на 3,5%, занятых неполное рабочее время — на 2,7%, временных работников — на 6%, самостоятельных работников — на 9%. Причем, если для женщин наиболее распространенной альтернативой традиционной занятости является труд неполный рабочий день, то для мужчин — «работа на себя» [Там же]. С 1979 г. по 1989 г. численность самостоятельных работников возросла на 61% [6].

Однако, несмотря на статистические показатели непрерывного абсолютного и относительного роста, самостоятельных работников нельзя рассматривать как однородную группу, постоянно расширяющую свою численность. Самостоятельные работники — весьма динамичная социальная группа, которая постоянно обновляется: вбирает в себя новых людей и выталкивает тех, кто не сумел приспособиться к ведению собственного дела и организовать прибыльный бизнес.

Какие же слои и категории населения пополняют группу самостоятельных работников? Еще недавно считалось, что основная их масса рекрутируется из числа безработных. Это утверждение основывалось на статистических данных государственных служб, оказывающих финансовую и консультативную помощь при трудоустройстве безработных, в том числе организации «своего дела». Выводы, полученные при использовании источников такого рода, искажали реальную картину, поскольку, во-первых, охватывали небольшое число людей, и, во-вторых, не фиксировали различий между собственно безработными и «экономически неактивными», относя и тех, и других к категории «неработающих».

В действительности же, бывшие безработные — лишь незначительная часть самостоятельных работников. Гораздо больше людей в прошлом работали по найму или были «экономически неактивным населением». Это пенсионеры, выпускники высших и средних учебных заведений, домохозяйки, возвратившиеся к трудовой жизни после длительного перерыва, связанного с материнскими обязанностями.

Согласно ежегодным подсчетам, ведущимся с середины 80-х годов, структура самостоятельных работников в Великобритании оставалась неизменной: свыше половины

их ранее трудились по найму, около четверти были безработными и столько же находились вне рынка труда среди «экономически неактивных». Это соотношение справедливо для лиц, выбывших из рядов самостоятельных работников. Так, в 1987—1988 гг. в рассматриваемую группу вошло 482 тыс. человек, из них 58% — лица, прежде работавшие по найму, 21% — бывшие безработные и 20% — «экономически неактивные». За тот же период 266 тыс. человек выбыли из рядов самостоятельных работников, из них 50% поступили на работу по найму, 23% пополнили ряды безработных, 27% — ряды «экономически неактивных» (т.е. продолжили учебу, вышли на пенсию, полностью посвятили себя домашнему хозяйству и т.д.). В результате таких перемещений общая численность самостоятельных работников увеличилась на 218 тыс. Аналогичный расчет, сделанный для 1988—1989 гг., показывает, что в этот период число самостоятельных работников возросло на 205 тыс. человек. (Для сравнения: в первой половине 80-х годов ежегодный прирост самостоятельных работников составлял 140 тыс. человек [7, pp. 287, 296, 335].)

## Типология и социоэкономическая характеристика самостоятельных работников

Официальная британская статистика делит самостоятельных работников на две группы: работающих в одиночку, т.е. занятых индивидуальной трудовой деятельностью, и нанимающих дополнительную рабочую силу, т.е. мелких предпринимателей.

По данным на конец 1988 г., к первой группе относились 2138 тыс. человек (1585 тыс. мужчин и 553 тыс. женщин), ко второй — 963 тыс. человек (734 тыс. мужчин и 229 тыс. женщин). В процентном отношении это выглядит следующим образом: 69% самостоятельных работников организуют свой бизнес без привлечения наемного труда, 31% — с привлечением наемной рабочей силы (из них 13% используют труд одного-двух помощников, еще 13% — трех-четырех работников, остальные 5% нанимают персонал численностью от 10-и до 24-х человек). Таким образом, подавляющее большинство мелких предпринимателей — это «собственники-менеджеры» предприятий и фирм с числом занятых от одного до девяти человек [7, p. 288].

Эти группы различаются демографическими характеристиками, профессионально-отраслевым распределением, продолжительностью рабочего времени, мотивацией и типом предпринимательского поведения и т.д.

Что касается *демографических характеристик*, то здесь прослеживается несколько различий: между молодым и старшим поколением, между мужчинами и женщинами, между замужними и незамужними женщинами.

Среди молодых людей тех, кто «работает на себя», гораздо меньше, чем работающих по найму. При этом молодежь чаще занимается индивидуальной трудовой деятельностью и реже — мелким предпринимательством. Доля юношей в возрасте 16—24 лет среди мелких предпринимателей составляет 4,1%, а среди занятых индивидуальной трудовой деятельностью — 9,7%. Среди девушек аналогичные показатели — 1,3% и 6,3% [3, p. 378]. Дело в том, что молодым людям легче начинать занятие мелким бизнесом в одиночку, так как при этом требуется меньше исходного капитала и нет нужды арендовать специальное помещение. В то же время единоличный бизнес в этом возрасте нередко становится стартом на пути организации мелкого, а затем и среднего предпринимательства с использованием наемной рабочей силы.

В старших возрастных группах доля самостоятельных работников обоих типов постепенно увеличивается. «Пик» для «работы на себя» приходится на 35—44 года. В этой возрастной группе 38,5% мужчин заняты мелким предпринимательством и 29,3% — индивидуальной трудовой деятельностью (женщин соответственно 42,5% и 32,7%). В последующих возрастных группах доля самостоятельных работников обоих типов начинает медленно снижаться [Там же].

Анализ динамики демографических показателей позволяет выявить интересную закономерность. Она выражается в интенсивном распространении «работы на себя» среди молодежи и женщин, т.е. тех социальных групп, которые традиционно менее активно

вовлекались в предпринимательскую деятельность. Это косвенно подтверждает тезис о расширении потенциала мелкокоммерческого бизнеса в странах Запада.

В Великобритании существуют молодежные и женские предпринимательские центры, оказывающие помощь начинающим бизнесменам. Например, действующая с 1983 г. организация «Молодые предприниматели», предоставляющая консультативные и финансовые услуги молодежным кооперативам и молодым людям, решившим заняться индивидуальным бизнесом, рекламирует в журналах для деловых людей их достижения [8]. Следует отметить, что именно молодые специалисты активно развивают инновационно-технологический венчурный бизнес, функции которого состоят в экспериментировании, освоении, первоначальной коммерческой реализации научно-технических идей.

В последние годы растет численность женщин, «работающих на себя». Их доля среди самостоятельных работников увеличилась с 17% в 1979 г. до 24% к 1990 г. В стране наблюдается ускоренное вовлечение женщин в общественное производство: в конце 80-х годов более половины их работало по найму [9, p. 419].

Британские социологи Дж. Карран и Р. Борроуз отмечают: представление о том, что «работа на себя» чаще встречается среди незамужних, одиноких, разведенных женщин и вдов, несостоятельно. Данные обследований свидетельствуют о том, что среди женщин, занятых бизнесом, преобладают замужние, которым оказывается моральная поддержка и помощь со стороны членов семьи, их доля среди женщин, занятых мелким предпринимательством, составляет 87,6%, а среди женщин, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, — 80,7% (среди работающих по найму — 65,9%) [3, p. 378].

Говоря о причинах активного вовлечения женщин в предпринимательскую деятельность, социологи обращают внимание на то обстоятельство, что «работа на себя» в большей степени, чем работа по найму предоставляет женщинам благоприятные возможности не только улучшить свое материальное положение, но и добиться экономической самостоятельности, а также способствует самореализации личности, наиболее полному проявлению сил и способностей.

Анализ *социального происхождения* самостоятельных работников свидетельствует о том, что большинство из них — выходцы из семей квалифицированных рабочих, средних слоев, а также социальных групп, обладающих более высоким статусом. Так, выходцами из семей квалифицированных рабочих являются 22% мелких предпринимателей и 40% лиц, занимающихся индивидуальной трудовой деятельностью. Лишь у 6% самостоятельных работников родители были неквалифицированными и сельскохозяйственными рабочими. Обследование обнаружило еще одну немаловажную закономерность: значительная часть самостоятельных работников воспитывалась в семьях, где социально-экономический статус и профессия родителей были связаны с экономикой и управлением. Так 32,8% мужчин и 27,1% женщин, занимающихся мелким предпринимательством, являются выходцами их семей менеджеров [3, p. 379].

Самостоятельные работницы, использующие наемный труд, чаще наследуют занятия своих родителей, чем другие категории «работающих на себя». Это связано с тем, что приступить к организации «своего дела» проще лицам, воспитывающимся в состоятельных семьях, и труднее тем, кто вырос в бедности. Выходцам из привилегированных слоев легче преодолеть трудности, связанные с начальным функционированием мелкого бизнеса. Высокий уровень и качество образования, доступ к кредиту, наличие базового капитала, необходимый круг знакомых и клиентуры, уверенность в своих финансовых возможностях ассоциируются, как правило, со средним достатком и являются важным подспорьем в учреждении мелкого бизнеса любого типа.

Британские социологи ввели в научный оборот понятие *«неформальная поддерживающая структура»*, которое включает благоприятное социальное окружение и все виды помощи (моральной, материальной, консультативной), поступающей от семьи, родственников, знакомых, что способствует успешному функционированию мелкого предпринимательства. «Неформальная поддерживающая структура», по мнению профессора социологии К. Хакима, служит источником одобрения и уверенности в своих силах, облегчает доступ к информации, помогает найти заслуживающих доверия партнеров, подрядчиков, персонал. Члены семьи оказывают помощь в экстренных случаях, например, при необходимости использовать

дополнительную рабочую силу, когда бизнес в начальной стадии становления и финансовые возможности не позволяют заключать долговременных обязательств по отношению к наемному персоналу.

Поддающееся большинство самостоятельных работников (около 80%) имеют ближайших родственников и друзей, занимающихся мелким предпринимательством и индивидуальной трудовой деятельностью в различных сферах бизнеса. Так, 46% лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, и 62% мелких предпринимателей, использующих труд наемного персонала, сообщили, что у них есть члены семьи и родственники, относящиеся к категории «работающих на себя»; соответственно 75% и 87% респондентов заявили, что имеют не только родственников, но и друзей, вовлеченных в мелкий бизнес. В то же время среди лиц, выбывших из числа самостоятельных работников, подобные факты отметила половина респондентов [7, p. 295].

Анализ профессионально-отраслевой структуры самостоятельных работников позволяет выделить три группы различий: между работающими на себя и работающими по найму; между занятыми индивидуальной трудовой деятельностью и мелким предпринимательством; между мужчинами и женщинами из разных категорий самостоятельных работников.

Малый бизнес традиционно концентрировался в секторе услуг (деловых и личных), торговле, гостиничном хозяйстве, общественном питании, обрабатывающей промышленности, производстве товаров широкого потребления, строительстве, ремонтных работах. В последние годы сфера его деятельности расширилась за счет развития высокотехнологичных производств, информатики, инновационной деятельности.

Согласно классификации МОТ, если принять всех самостоятельных работников за 100%, они распределились по отраслям следующим образом (в скобках указан удельный вес самостоятельных работников по отношению к общему числу занятых в данной отрасли): в том числе в обрабатывающей промышленности — 10% (5%), строительстве — 20% (35%), торговле, общественном питании, гостиничном хозяйстве — 32% (16%), финансах — 12% (12%), транспорте и связи — 6% (10%), социальных и коммунальных службах — 20% (7%) [1, p. 13—15].

Специфика Великобритании, по сравнению с другими высокоразвитыми странами, состоит в том, что мелкий бизнес там в большей степени развит в сфере услуг и меньшей — в отраслях материального производства. По данным Министерства труда, самостоятельные работники часто заняты в торговле, на транспорте, в гостиничном хозяйстве, на ремонтных работах. Здесь сконцентрировано 44,7% мужчин и 65,7% женщин, ставших мелкими предпринимателями, и 21,9% мужчин и 25,7% женщин, занятых индивидуальной трудовой деятельностью [3, p. 380].

Среди «работающих на себя» мужчин многие заняты в строительстве. В этой отрасли трудятся 40% самостоятельных работников, не применяющих, и 23,4%, применяющих наемный труд.

Крупная сфера приложения труда «работающих на себя» женщин — сектор «разнообразные услуги» (общественное питание, бытовое обслуживание) и сектор «деловые услуги» (финансы, страхование, информация). В первом трудятся 32% женщин, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, и 16,3% — мелким предпринимательством; во втором — соответственно 22,8% и 3,3% [Там же].

Характерная черта экономической активности самостоятельных работников — надомный труд: 78% из них трудятся по месту жительства, а 20% имеют отдельное помещение для бизнеса [7, p. 288].

Важной особенностью мелкомасштабного бизнеса является заключение субподрядных отношений с крупными корпорациями. Подобные договоры заключены 20% лиц, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, и 31% мелких предпринимателей. Субподрядные отношения обычно ассоциируются с успешным развитием и расширением масштабов малого бизнеса или, по крайней мере, с его стабильностью. Подобные контракты имеются у 11% самостоятельных работников, обладающих этим статусом несколько месяцев, у 18% самостоятельных работников со «стажем» два—три года и у 29% самостоятельных работников, деловая активность которых продолжается три—четыре года [7, p. 295].

Социологические обследования выявили сложный характер корреляции между *уровнем образования и квалификации и «работой на себя»*.

С одной стороны, вступление на путь единоличного бизнеса нередко связано с отсутствием формального свидетельства об образовании и квалификации и может рассматриваться как альтернатива успешному продвижению по службе в крупных корпорациях, которое во многом зависит от наличия такого свидетельства. Этим объясняется тот факт, что среди самостоятельных работников (мужчин) доля лиц, обладающих документами, подтверждающими высокий уровень «формального образования» и квалификации, ниже, чем среди работающих по найму.

С другой стороны, люди, обладающие высоким уровнем образования и редкой квалификацией, зачастую выбирают «работу на себя» в форме индивидуальной трудовой деятельности, чтобы в полной мере реализовать свой творческий потенциал, либо по семейным причинам. Среди женщин, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, уровень «формального образования» и квалификации почти в два раза выше, чем среди женщин, работающих по найму. Так, доля специалистов высшей квалификации среди мелких предпринимателей составляет 5,3% мужчин и 2,7% женщин, среди занятых индивидуальной трудовой деятельностью — 4,3% и 7,1% (среди работающих по найму соответственно 9,7% и 4,9%) [3, p. 380].

Выявлена общая закономерность, которая состоит в том, что хотя некоторые категории самостоятельных работников имеют низкий уровень «формальной квалификации», они обладают большим практическим опытом в своей профессиональной деятельности. Это косвенное подтверждение того, что среди них преобладают лица среднего трудоспособного возраста.

подавляющее большинство самостоятельных работников, как мужчин, так и женщин, трудятся более продолжительное время, по сравнению с работающими по найму. Это характерно для владельцев мелких предприятий, которые непосредственно участвуют в трудовом процессе и по совместительству выполняют управленческие функции. В группе мужчин средняя продолжительность рабочей недели у мелких предпринимателей составляет 58,6 ч, у занятых индивидуальной трудовой деятельностью — 49,9 ч, у работающих по найму — 40,7 ч (без учета сверхурочной работы). Аналогичные показатели для женщин: соответственно 51,4, 49,6 и 38 ч. В Великобритании самая высокая из всех стран ЕС доля женщин, работающих неполный день. Из них около 25% заняты мелким предпринимательством, 60% — индивидуальной трудовой деятельностью; 45% работают по найму [3, p. 382].

Некоторые самостоятельные работники продолжают оставаться членами профсоюзов и профессиональных ассоциаций, хотя доля профсоюзного членства в их среде ниже, чем у работающих по найму. 9% самостоятельных работников являются членами профсоюзов, из них 10% мужчин и 7% женщин (среди работающих по найму соответственно 34%, 37%, 30%). Среди наемного персонала мелких фирм число членов профсоюзов намного ниже, чем среди персонала средних и крупных предприятий. Членами профсоюзов являются 11% работников, занятых на предприятиях и в фирмах с персоналом до 24-х человек, и 48% работников предприятий и фирм с числом занятых свыше 25-и человек [9, p. 404].

Из-за отсутствия официальной статистики об уровне *материально-экономического благополучия* самостоятельных работников можно судить по косвенным данным (владение товарами длительного пользования, собственность на недвижимость).

Свыше половины семей самостоятельных работников (и лишь 28% семей, работающих по найму) имеют два и более автомобиля. Домовладельцами являются 98% мужчин и 92,2% женщин, занятых мелким предпринимательством, 75,6% мужчин и 84,8% женщин, занятых индивидуальной трудовой деятельностью (более 60% мужчин и столько же женщин, работающих по найму, имеют собственное жилье) [3, p. 383].

Однако эти показатели не всегда символ «процветания», поскольку служат необходимой предпосылкой организации труда самостоятельных работников. Так, собственность на жилье и автомобиль — нередко условие начала и успешного продолжения мелкого бизнеса. Вместе с тем эти показатели не являются точным критерием материаль-

ного благосостояния, поскольку не отражают качественной стороны дела. Под автомобилем можно понимать и подержанную малолитражку и «Роллс-Ройс» новейшего образца. В равной степени могут варьироваться тип и стоимость жилья.

И хотя имеющиеся данные не поддаются однозначной интерпретации, можно предположить, что самостоятельные работники, которые стали мелкими предпринимателями, более «процветают», по сравнению с самостоятельными работниками, занятыми индивидуальной трудовой деятельностью, и по сравнению с основным контингентом работающих по найму.

## Мотивация и модели предпринимательского поведения

По нашему мнению, есть все основания считать мелкое предпринимательство не только экономическим, но и социокультурным, и психологическим феноменом, поскольку оно связано с формированием иной системы ценностей и мотивации.

Многочисленные исследования показали, что с повышением уровня образования во всех профессионально-квалификационных группах исчезает формальное отношение к своим обязанностям, свойственное эпохе тэйлоризма и фордизма. Отличительная особенность работников — возрастание интереса к содержанию труда, его творческой насыщенности, возможности самореализоваться в трудовой деятельности. Обнаружилась важная закономерность: по мере повышения образовательного, культурного и квалификационного уровня работников (особенно специалистов) условия труда в крупных организациях с иерархической системой управления становятся все менее привлекательными для них даже при высоких зарплатах. Многие предпочитают «работу на себя» в небольших высокотехнологичных фирмах, где отсутствуют бюрократические препоны, имеются возможности для налаживания творческих контактов, экспериментирования и новаторства.

Этот процесс совпал по времени с другим, не менее важным для возрождения интереса к мелкому предпринимательству. Речь идет о широком распространении предпринимательской культуры с ее акцентом на автономию и независимость, свободу деловой активности; с культом процветания и успеха, самореализацией личности в ходе ведения «своего дела». Предпринимательская культура превратилась в важнейший мотивационный фактор на уровне индивидуального сознания.

Восприятию идеологии мелкого предпринимательства широкими слоями населения способствуют традиции, наличие юридических норм, обеспечивающих гарантии функционирования таких структур, в разумных пределах допускающих конкуренцию и в то же время блокирующих тенденции к превращению их в мини-монополистов. К этому следует добавить, что консервативное правительство поощряет мелкомасштабный бизнес, предоставив ему значительные финансовые преимущества и создав разветвленную сеть специализированных программ содействия.

Для детального выяснения отношения к «работе на себя» и мотивации предпринимательской деятельности группа британских социологов под руководством профессора К. Хакима распределила респондентов, в той или иной мере связанных с индивидуальным бизнесом, по трем группам: «*новые*» самостоятельные работники (получившие этот статус в 1983—1984 гг.); «*бывшие*» самостоятельные работники (покинувшие категорию «работающих на себя» в 1984—1987 гг. за исключением ушедших на пенсию); «*потенциальные*» самостоятельные работники (достигшие совершеннолетия и выразившие намерение в течение ближайшего года заняться индивидуальным бизнесом) [7, p. 288].

Разнообразные мотивы и стимулы, побуждающие людей обратиться к мелкому предпринимательству и индивидуальной трудовой деятельности, были поделены исследователями на пять групп.

1. «**Независимость**»: основной причиной вступления в ряды самостоятельных работников респонденты назвали желание «самому стать боссом», «выбирать место работы и клиентов». Так ответили 54% «новых», 53% «бывших» и 73% «потенциальных» самостоятельных работников (57% мужчин и 67% женщин).



**2. «Финансовые преимущества»:** стремление «получать большую сумму вознаграждения», «делать деньги для себя, а не для других» назвали соответственно 31%, 43% и 44% респондентов (31% мужчин и 17% женщин).

**3. «Безработица»:** на «невозможность найти работу по найму», «увольнение» указали соответственно 26%, 21% и 31% респондентов (31% мужчин и 17% женщин).

**4. «Семейные причины»:** на желание «следовать традициям семьи», «работать вместе со своей семьей и/или с друзьями», «работать и воспитывать детей» сослались соответственно 10%, 14% и 4% респондентов (7% мужчин и 14% женщин).

**5. «Дополнительные причины»:** о своем «нежелании трудиться в крупной корпорации», «отсутствии перспектив в' продвижении по службе на прежнем месте», стремлении «выполнять работу лучше, чем на прежнем месте» говорили соответственно 8%, 4% и 6% респондентов (7% мужчин и 1% женщин) [7, p. 290].

Социологи объединили ответы в две группы: *«притягательные»* и *«вынужденные»* факторы. К первой относятся стремление к автономности, независимости, гибкости трудовой жизни, финансовым преимуществам; ко второй — боязнь увольнений и безработицы, желание избежать работы в крупной корпорации.

Анализ показал: у «новых» и «потенциальных» самостоятельных работников «притягательные» факторы преобладают над «вынужденными», а у «бывших» самостоятельных работников они уравнивают друг друга. Меньшинство респондентов (от трети «бывших» до 20% «потенциальных» решили стать самостоятельными работниками «не добровольно, а под давлением обстоятельств». Но и среди них большинство отметили, что «вынужденные» факторы дополнялись «позитивными» стимулами начать свой бизнес [Там же].

По мнению британских социологов, пребывание в рядах безработных далеко не всегда служит ключевым мотивом или непосредственной причиной перехода к индивидуальному бизнесу. Хотя в промышленно развитых странах высокий уровень безработицы часто совпадает по времени с усилением тенденции к регистрации новых компаний и увеличением численности самостоятельных работников, это не означает, что безработные переходят в разряд самостоятельных, работников, а наемный персонал продолжает оставаться на своих местах. Это лишь свидетельство того, что безработица скорее стимулирует активный поиск всевозможных альтернатив, нежели вынуждает человека принимать решение о переходе в ряды самостоятельных работников. Следует четко разграничивать «эффект катализатора», побуждающий человека переоценивать, а затем и изменять тип своей трудовой карьеры, и долговременный устойчивый мотив, лежащий в основе решения организовать собственный бизнес.

Как показали социологические исследования, в группе владельцев мелких предприятий (бывших безработных, ставших процветающими бизнесменами) лишь немногие считают безработицу главной причиной, побудившей их сделать выбор в пользу «работы на себя». Подавляющее большинство назвали несколько причин, входящих в «притягательные» факторы. Более того, и для тех, кто пополнил ряды самостоятельных работников сразу после увольнения или пребывания в течение некоторого времени в составе безработных, индивидуальный бизнес далеко не всегда является вынужденным. Многие респонденты выделяют его преимущества и считают свой выбор сугубо добровольным.

Из этого следует, что безработица выступает не первопричиной, а, скорее, катализатором, который «подсказывает направление изменения активности или трудового стиля, приводит в движение или оживляет стремление к автономии и контролю над своим бизнесом, побуждает людей делать то, что они давно думали предпринять» [Там же]. Непосредственное решение приступить к организации индивидуального бизнеса появляется благодаря определенному сочетанию внутренних и внешних факторов.

Изучение мотивов и стимулов, побуждающих людей обратиться к мелкому предпринимательству и индивидуальной трудовой деятельности, приводит социологов к выводу, что эта область экономической активности обладает привлекательностью «сама по себе», независимо от каких-либо специфических форм организации данного вида бизнеса или его профессионально-отраслевой специфики. Не случайно, 2/3 лиц, выбывших из состава самостоятельных работников ввиду финансовых затруднений, намереваются

вновь повторить свою попытку, а многие из них заявили, что приобрели «позитивный опыт», и выразили надежду расширить предполагаемый бизнес [7, p. 291].

По мнению Дж. Каррана и Р. Борроуза, индивидуальная трудовая деятельность и мелкое предпринимательство предоставляют благоприятные возможности для карьеры людям среднего достатка, имеющим способности, мобильным, честолюбивым, которые полагают, что работа по найму не приносит им морального удовлетворения или плохо оплачивается.

Это подтверждают ответы респондентов, которые считают, что такие качества «работы на себя», как независимость, гибкость, свобода выбора, значимость «своего дела», важнее материально-экономических соображений [3, p. 379]. Так, на первое место среди мотивов избрания «работы на себя» 48% респондентов поставили стремление «быть своим начальником» (31% «новых», 38% «бывших», 65% «потенциальных» самостоятельных работников), на втором месте у 25% респондентов — желание «заработать больше денег» (соответственно 23%, 34%, 27%). Вот типичный ответ одного из респондентов: «Хотя доходы являются немаловажным фактором, главное состоит в том, что затраченное на работу время мое, поскольку я делаю свой бизнес» [7, p- 290]. При этом стремление к независимости и возможность самому распоряжаться своим рабочим временем особенно распространены среди более молодых респондентов и женщин [Там же].

Британские социологи распределили самостоятельных работников по трем группам. К **первой** относятся лица, не обладающие честолюбивым желанием расширить сферу своего бизнеса (49%). Эти люди расценивают «работу на себя» как «вынужденный выбор», сделанный из-за отсутствия иных альтернатив, они видят свою цель в «получении работы, обеспечивающей достаточный прожиточный минимум»; сюда же относятся те, кто добровольно выбрал мелкий индивидуальный бизнес и вполне удовлетворен его нынешними масштабами. Во **вторую** группу вошли респонденты, заявившие о желании, постепенно расширить индивидуальное предпринимательство (40%), а в **третью** — выразившие намерение уже в ближайшее время значительно усилить свою деловую активность (11%) [7, p. 292].

Важнейшими причинами, лежащими в основе стремления к быстрому росту мелкого предпринимательства, исследователи считают успешное функционирование бизнеса, наличие предшествующего опыта предпринимательской деятельности или управления, субподрядные отношения с крупными корпорациями, получение консультативной помощи и необходимой информации в области деловой активности, обучение на курсах менеджеров. Однако подавляющее большинство мелких бизнесменов прежде всего стремится обеспечить стабильность своего существования, «сохранить собственность на свой труд» [Там же].

Есть все основания полагать, что в перспективе сектор мелкокомасштабного единоличного бизнеса в Великобритании затронет новые специальности и профессиональные группы, в том числе в наукоемких отраслях. Этому будут способствовать дальнейшее развитие новейших технологий, благоприятный социально-психологический климат, индивидуализация потребностей, диктующая повышение спроса на мелкосерийную продукцию и разнообразие услуг, а также помощь со стороны государства.

В условиях перехода нашей страны к регулируемой рыночной экономике, когда создается основа для развертывания мелкокомасштабного бизнеса и появления среднего класса, знакомство с категорией «работающих на себя» может оказаться весьма полезным.

## ЛИТЕРАТУРА

1. International Labour Review. 1991. N 1.
2. Зайченко А.С. Мелкие предприниматели // США: экономика, политика, идеология. 1990. N 2.
3. Employment Gazette. 1989. N 7.
4. Employment Gazette. 1990. N II. P. 553.
5. Employment Gazette. 1990. N 4. P. 200.
6. Employment Gazette. 1989. N 9. P. 509.
7. Employment Gazette. 1989. N 6.
8. Employment Gazette. 1988. N 2. P. 77.
9. Employment Gazette. 1990. N 8.