

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

И. А. Коновалов

Теория процесса труда: от тейлоризма к алгоритмическому менеджменту¹



КОНОВАЛОВ Илья Александрович — магистр в области социологии; независимый исследователь. Адрес: Москва, Российская Федерация.

Email: baxterqcpunk@gmail.com

В настоящей статье представлен обзор концептуального развития теории процесса труда (labour process theory) от классического текста Г. Бравермана до современных исследований, посвящённых платформенному труду.

Рассматривается концептуальный каркас теории: понятие «труд» и его индетерминированность, антагонизм капитала и труда как основополагающее структурное противоречие, понимание технологии как выражение этого противоречия.

Также анализируются четыре основных ответвления теории процесса труда (парадигма контроля и сопротивления, теория согласия и гегемонии, постмодернистские концепции, палеомарксизм), что позволяет картографировать развитие теории и концептов внутри неё.

Помимо общего обзора, мы предлагаем собственное прочтение концепции теории процесса труда, которое проясняет, почему она не только стала вновь релевантной при анализе платформенного труда, но и является потенциально наиболее адекватной рамкой для его анализа.

Показано, что контроль за трудом в теории процесса труда может пониматься двойственно — как контроль либо за конкретными техническими рабочими операциями, либо за знаниями внутри производственного процесса, что даёт доступ к тотальности производства. При помощи обзора исследований платформенного труда, выполненных с использованием теории процесса труда, акцентирующих значимость информационной асимметрии как способа управления, демонстрируется, что преемственность между классическими текстами теории процесса труда и исследованиями платформенной экономики может быть основана именно на второй интерпретации. В свою очередь, теория процесса труда, отталкиваясь от неё, может стать фундаментом для обобщённой концепции, которая объединяла бы различные виды платформенного труда и позволила бы описывать элементы платформенного труда вне рамок платформенной занятости.

Ключевые слова: теория процесса труда; социология труда; марксизм; контроль над работниками; платформенный труд; платформенная экономика; информационная асимметрия.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-011-00587.

Введение

Теория процесса труда (Labour Process Theory, далее LPT) — один из основных подходов, который используется исследователями труда по всему миру. Появившись как развитие идей классической работы приверженца марксизма Г. Бравермана [Braverman 1998], она породила множество исследований и широкий спектр теоретических дискуссий. Значимость этой теоретической традиции подтверждается немалым количеством обзорных статей, посвящённых ей (последние из них см. в работах: [Smith 2015; McIntyre 2017a]). Тем не менее мы посчитали нужным представить на суд аудитории ещё один обзорный текст, который будет нацелен на то, чтобы картографировать развитие теории и для русскоязычных читателей и, что, возможно, более важно, продемонстрировать актуальность этой традиции для исследования современных форм труда, в частности платформенного труда. Обращение к платформенному труду позволит раскрыть нашу собственную интерпретацию теории процесса труда, в которой большое внимание уделяется фактору распределения знаний внутри производственного процесса, а также указать на возможность синтеза структурных и субъективистских подходов, сформировавшихся внутри теории.

Одна из причин написания данного обзора — сравнительно слабая представленность теории процесса труда в русскоязычном исследовательском поле. Хотя работа Бравермана известна российской публике и в качестве классической включается в учебники экономической социологии и социологии управления, можно выделить лишь небольшое количество исследователей, использующих эту рамку в России (см.: [Цыплакова 2016; Пискунов 2017; Кузнецов 2018]) и за рубежом, которые опирались на неё при исследовании российских предприятий (см.: [Clarke 2004; Altman, Morrison 2015]). Но даже в этих случаях исследователи ограничиваются, как правило, обращением именно к работам самого Бравермана и его ближайших последователей, не раскрывая путь, который прошла теория процесса труда с момента публикации основополагающих текстов².

Можно выделить две причины такого положения дел. Во-первых, многие тезисы теории при широкой рецепции тривиализировались, причём таким образом, что создавали впечатление непригодности теории для исследования современных форм труда в контексте экономики знаний. Во-вторых, для отдельных российских исследователей в какой-то момент важным являлось «отцепить» свою научную идентичность от проблем труда и марксистской оптики [Хумарян, Жихаревич, Коновалов 2020], в результате чего для российской социологии стал характерен уход в сторону веберовской проблематики формирования «закрытых» профессиональных сообществ, профессиональных идентичностей и жизненного мира работников [Романов, Ярская-Смирнова 2015; Бочаров, Климова 2022].

Начнём с короткого исторического экскурса и покажем, как развивалась теория от своих истоков до формирования базовых постулатов, сформировавших исследовательскую программу. Это позволит выделить основные «строительные блоки» теории. В то же время продемонстрируем, что на данный момент существует определённая необходимость в пересмотре не столько базовых постулатов, сколько некоторых акцентов и интерпретаций.

Для демонстрации возможного направления такого перепрочтения мы обратимся к работам, посвящённым платформенному труду. Попытаемся в обзоре охватить все значимые работы, посвящённые платформенному труду, которые опирались при выстраивании своей концептуальной рамки на теорию процесса труда, и опубликованные с 2018 г. по середину 2022 г. В основном эти тексты посвящены либо трудоёмким платформам (курьерские услуги, такси), либо платформам для фриланса (в первую очередь для микротаскинга). География исследования, как правило, ограничивается англоговорящими

² См. как редкое исключение следующие работы: [Krzywdzinski, Lechowski, Mählmeyer 2019; Хумарян 2022].

странами или Китаем. Часть исследований посвящены платформам удалённой работы без однозначной географической привязки, но, как правило, в фокусе внимания оказываются именно англоговорящие работники. Отметим, что меньшее внимание мы уделяли исследованиям, сфокусированным на солидарности и коллективной мобилизации и обращающимся к теории процесса труда.

Мы соотносили эти тексты с другими работами, посвящёнными платформенному труду и платформенной экономике, опираясь при этом на несколько ключевых для каждого подхода текстов. Помимо этого, мы постарались выстроить диалог между исследованиями, выполненными в рамках теории процесса труда, и теми, которые находятся в схожей тематической области и затрагивают такие проблемы, как алгоритмический менеджмент, управление платформенным трудом и анализ идеологических предпосылок платформенного труда.

Анализ исследований платформенного труда, выполненных в рамках теории процесса труда, позволяет акцентировать значимость фактора распределения знания в процессе производства — аспекта, который присутствует в классических работах по теории процесса труда, но оставался до сих пор, пожалуй, второстепенным. Помимо этого, исследования платформенного труда показывают, что полноценное описание этой формы организации труда требует преодоления существующего в теории процесса труда разделения на структурные и субъективистские подходы.

В то же время в рассматриваемых нами работах пока что наблюдается определённый дефицит теоретических обобщений. Взяв за основу теорию процесса труда, исследователи использовали её как описательное средство для выявления основных механизмов контроля в платформенном труде, однако не вполне выполнили задачу встраивания платформенного труда в историю организационных форм капиталистического труда. Именно потому, что исследования платформенного труда позволяют по-новому взглянуть на основополагающие тексты, но при этом остаются ещё на описательной стадии и не вполне задействуют теоретические ресурсы, к которым открывается доступ при обращении к теории процесса труда, мы посчитали нужным рассмотреть их в своём обзоре.

В первом разделе обзора будет описано историческое развитие теории процесса труда. Отдельное внимание уделим амбивалентности понятия «контроль» и тем различным интерпретациям теории, которые из этой амбивалентности следуют. Во втором разделе рассмотрим три основных концептуальных блока теории процесса труда: индетерминированность труда; структурное противоречие между трудом и капиталом; технологии как выражение социальной формы этого противоречия. В третьем разделе опишем различные ответвления теории процесса труда и то, как они соотносятся с выявленными нами интерпретациями понятия «контроль». Далее, в четвёртом разделе проанализируем основные исследования платформенного труда, выполненные в рамках теории процесса труда, и покажем, какой вклад эти исследования вносят в развитие как теории, так и исследования платформ. В заключении мы подытожим свои наблюдения и предложим несколько дальнейших направлений исследований — как теоретических, так и эмпирических.

От «деградации труда» к «ядерной теории»: историческое становление теории процесса труда

Существует ряд текстов, которые можно назвать основополагающими для теории процесса труда; их анализ позволяет выявить базовые положения теории. Развитие теории мы показали на рисунке 1.



Рис. 1. Развитие теории процесса труда

Предтечей теории процесса труда являются работы К. Маркса, в первую очередь его исследование сути капиталистического труда, базовое различие на труд и рабочую силу, а также описание исторической динамики производственных форм [Маркс 1960]. Основные положения теории процесса труда были сформулированы в опубликованной в 1974 г. и не переведённой на русский язык работе Г. Бравермана «Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century» («Труд и монополичный капитал: деградация труда в XXI веке») [Braverman 1998]: антропологические предпосылки теории процесса труда; «проблема менеджмента» и способы её разрешения через обращение к методикам научного менеджмента и следующей за этим деквалификацией труда. В текстах Брайтоновской группы по изучению процесса труда (Brighton Labour Process Group; BLPG) работа Бравермана излагается в терминах общей теории капиталистического процесса труда [Brighton Labour Process Group 1977]. Дополнения Э. Фридмана и Р. Эдвардса позволили более тонко различать способы управления трудом, отказавшись от акцента на тейлоризме [Friedman 1977a; Edwards 1979]. П. Томпсон сформулировал «ядерную теорию» и отошёл от положения о деквалификации труда в сторону контингентности способов контроля, а на первый план вывел индетерминированность труда [Thompson 1990]. Последнее на данный момент существенное дополнение к теории встречается в работе К. Смита, который указал на значимость двойной индетерминированности — индетерминированности усердия и индетерминированности мобильности [Smith 2006].

Помимо перечисленных работ, значимое влияние на теорию процесса труда оказали ряд работ так называемого среднего уровня, то есть фокусирующихся на конкретных эмпирических объектах и не ставящих проблемы общего значения. Они посвящены гендерному аспекту процесса труда [Durbin, Conley 2010], раскрывают значимость эмоционального труда [Bolton 2009], в них обсуждается труд в некоммерческом секторе [Harris 1998], также они нацелены на встраивание теории в рамку анализа глобальных цепочек стоимости [Newsome et al. 2015] и исследуют трансформацию труда в контексте финансиализации [Cushen, Thompson 2016]. Однако мы ограничимся анализом именно основополага-

ющих текстов, а из концепций так называемого среднего уровня затронем только исследования платформенного труда. Это позволит выявить концептуальный каркас теории процесса труда. После чего мы разберём, как этот концептуальный каркас преломлялся в различных ответвлениях теории.

Для понимания работы Бравермана и её успеха полезно описать контекст, в котором она появилась. Во-первых, очевидное снижение роли промышленного рабочего класса ставило под сомнение релевантность марксистского подхода [McIntyre 2017b]. Во-вторых, существовала необходимость преодоления «наивного эмпиризма», главенствующего тогда в социологии труда. Этот эмпиризм, нацеленный на исследование в первую очередь социально-психологических установок трудящихся, породил парадоксальное сочетание оптимизма (по мере автоматизации и развития технологий доля негативно влияющих факторов в труде будет снижаться) и пессимизма (существующее на данный момент «отчуждение» является объективным и непреодолимым фактом). В-третьих, марксизму необходима была уточнённая теория процесса труда и контроля за ним, которая позволила бы увидеть за эмпирическими различиями профессий единство принципов контроля и организации труда, однако именно в этой области, как отмечает Браверман, современные ему марксистские исследования не продвинулись дальше самого Маркса.

Марксистский структурный анализ ограничивался описанием предпосылок капиталистического труда («лишение средств к существованию») и общим диагнозом («отчуждение»), в то время как был нужен анализ управленческих характеристик капиталистических предприятий. По мнению Бравермана, эти характеристики являются производными от фундаментальной «проблемы менеджмента»: покупая все прочие факторы производства, капиталист может с определённой точностью оценить, какой вклад они внесут в производство, тогда как вклад от покупки рабочей силы остаётся неопределённым (*indeterminate*) [Braverman 1998: 58].

Для демонстрации этого тезиса Браверман опирается на фундаментальное марксистское различие на труд и рабочую силу. Однако если в классическом прочтении Маркса это различие позволяет разрешить «загадку прибавочной стоимости», то для Бравермана оно является поводом обратиться к вопросу о том, какие аспекты организации производства позволяют капиталисту справляться с задачей превращения потенциальности рабочей силы в актуально выполненный труд³. Браверман уделяет внимание не только количественному пониманию эксплуатации как отношений вокруг продукта труда, но и эксплуатации внутри процесса производства, то есть механикам управления и принуждения при извлечении прибавочной стоимости. Браверман отмечает, что технологические и организационные инновации, помимо повышения эффективности, нацелены на то, чтобы снижать элемент произвольности и автономии в труде: фрагментируя и упрощая рабочие задачи, капиталист получает возможность не только повысить производительность, но и упростить для себя процесс контроля за трудом, а следовательно, и задачу превращения потенциальной рабочей силы в актуально выполненный труд, тем самым снижая «индетерминированность» труда⁴. Браверман отмечает, что до определённого момента капитал выполнял эту трансформацию стихийно и неравномерно. И лишь в движении научного менеджмента этот императив находит себя в выраженной, завершённой форме, основанной на применении ряда универсальных принципов. Британские последователи Бравермана из Брайтоновской группы по изучению процесса труда сформулировали три «базовые структуры управления трудом при капитализме»⁵, кото-

³ Теоретически различие на труд и рабочую силу выступает у Маркса в качестве решения «загадки источника прибавочной стоимости», но практически для капитала это становится проблемой. Об этой «проблеме» и рассуждает Браверман.

⁴ В то же время индетерминированность ошибочно рассматривать только как негативный фактор, с которым нужно справиться менеджменту. Дело в том, что индетерминированность — это и то, что менеджмент ищет в рабочей силе и направляет в нужное русло.

⁵ Исследователи из BLPG одновременно уточнили результаты работы Бравермана, указав на то, что его исследование направлено в первую очередь на описание того, как капитал приводит труд к адекватному собственной социальной

рые легли в основу исследовательской программы первого поколения теории процесса труда [Brighton Labour Process Group 1977]: (1) разделение умственного и ручного труда; (2) иерархический контроль; (3) фрагментация и деквалификация (*deskilling*) труда. Именно это последнее понятие оказалось в центре внимания исследователей первой волны.

Хотелось бы подчеркнуть, что у самого Бравермана и у его последователей можно встретить определённую двойственность при описании деквалификации, которую можно понимать следующим образом:

- как техническую деквалификацию труда за счёт упрощения и фрагментации, понижающих автономию работника. Именно вокруг этого понятия сосредоточились исследования первой волны теории процесса труда (см. обзор: [Attewell 1987]);
- как попытку снижения зависимости капитала от работника, и здесь на первый план выходят вопросы распределения знаний о трудовом процессе и агентности работника [Thompson, Laaser 2021: 142]. При таком прочтении в центре внимания оказывается понятие «резервная армия труда», а труд реорганизуется таким образом, чтобы расширять эту армию⁶, даже если это снижает технологическую эффективность производства.

В зависимости от выбранной интерпретации деквалификации изменяются сама значимость понятия «навык» и собственно объект контроля. Если в рамках первой интерпретации «навык» — это отражение степени сложности рабочей операции, то во втором прочтении «навык» рассматривается в реляционном смысле — как создающий определённый вид зависимости, указывающий на степень взаимозаменяемости работников и их возможности вносить помехи в процесс производства⁷. Следовательно, если в первом случае контроль сводится к наблюдению за рабочими операциями и самими рабочими (*workers' bodies*), то во втором прочтении акцент в большей степени делается на распределении знаний внутри производства.

По нашему мнению, второй аспект имплицитно присутствует в работах самого Бравермана и его последователей, но не всегда проговаривается. В то же время, когда мы обратимся к исследованиям платформенного труда, увидим, что именно этот аспект выходит на первый план. Это позволяет вернуться к изначальным тезисам Бравермана и отметить, что сам он, выделяя основные принципы тейлоризма, говорит не столько о принципах технического контроля, сколько о способах управления знаниями, то есть о (1) необходимости сбора и кодификации знаний о процессе труда, (2) концентрации знания об этом в руках менеджмента и ограничении знаний работников, (3) монополии на знание, позволяющей контролировать процесс труда [Braverman 1998: 119]. Значимость фактора монополизации знания подчёркивается и Брайтоновской группой [Brighton Labour Process Group 1977]. Тейлоризм в таком прочтении — это инструмент не столько управления за процедурами, сколько предназначенный для того, чтобы сделать эти процедуры прозрачными, что облегчит решение задачи по переносу знаний в руки управляющих и по повышению степени наблюдаемости за трудом [Bray, Littler 1988; Basole 2013]. Проблема менеджмента решается в первую очередь не за счёт прямого контроля за исполнением рабо-

форме содержанию и ориентирует производство на валоризацию, но вместе с этим и открыли дорогу для тривиализации теории процесса труда. Уточненные замечания и концептуальные дополнения (акцент на валоризации, важности информационных систем, принцип изначального несоответствия рабочей силы и капитала) не были приняты в полной мере исследователями первой волны, которые сосредоточились на попытке выявить тенденции к деквалификации.

⁶ В этом смысле теория процесса труда созвучна посткейнсианской теории М. Калецкого, который утверждал, что избыток на рынке труда необходим для дисциплинирования рабочих и сохранения уровня прибыльности, но в ЛРТ обращают внимание на технологические и менеджерские предпосылки такого избытка [Kalecki 1943].

⁷ Отметим, что такая реляционная концепция навыка более удачно, чем у представителей теории процесса труда, сформулирована в работе: [Fligstein, Fernandez 1988].

чих задач, а за счёт экспроприации знаний о процессе труда. В отдельных случаях это может приводить к деквалификации в техническом смысле, но этот фактор становится контингентным.

В то же время большая часть исследователей первой и второй волн, вдохновлённых подходом Бравермана, сфокусировались именно на первом — техническом — понимании деквалификации, и на этом же подходе сосредоточилась основная критика, в рамках которой подчёркивался излишний акцент на единственном типе контроля, направленного лишь на снижение автономии работника. Реакцией на эту критику стали работы Э. Фридмана и Р. Эдвардса, описывающие модели контроля, несводимые к тейлористским подходам [Friedman 1977b; Edwards 1978].

Первый тип контроля, который выделяет Эдвардс, — простой контроль. В этом случае власть осуществляется непосредственно и произвольно, на основе представлений капиталиста или нанятого им управляющего о необходимой дисциплине труда. Такой контроль был характерен для зарождающихся индустриальных предприятий XIX века и, по мнению Эдвардса, сохраняет своё значение в небольших фирмах или высококонкурентных сферах. Вторая форма контроля — это технологический контроль, когда регулирование процесса производства зависит от технических характеристик машин и других технологических, которые задают темпоритм производства и его пространственные особенности. Третий тип контроля — бюрократический контроль, основанный на формально закреплённых предписаниях и чётком должностном разделении.

Эти типы контроля в определённом смысле приходят на смену друг другу по мере того, как работники адаптируются и вырабатывают средства сопротивления предыдущим формам контроля, хотя этот процесс и не происходит по чёткой линейной последовательности, поскольку на выбор типа контроля влияют такие факторы, как размер организации и интенсивность конкуренции между фирмами. Подход Эдвардса подвергся критике за то, что его автор не вполне смог продемонстрировать, как описываемые им изменения происходят именно в ответ на сопротивление рабочих, вследствие чего неудачей закончилась попытка однозначно определить связь между фазами развития капитализма и различными типами процесса труда [Bray, Littler 1988].

Эдвардс приписывает различия в режимах контроля не только стадиям развития капитализма, но и сегментации рынков труда: вторичный рынок подчиняется в основном прямому контролю; периферия первичного рынка находится на промежутке между техническим контролем и влиянием профсоюзов; первичный же рынок труда контролируется в основном бюрократическими методами. Таким образом, отмечает Эдвардс, основания сегментации нужно искать в характеристиках не рынка труда, а устройства трудового процесса⁸ [Edwards 1979: 178].

Иную типологию предложил Фридман, который отмечал две особенности рабочей силы как специфического товара: (1) пластичность, которая позволяет выходить за пределы оговоренного в контракте; (2) волевой, самостоятельный характер труда. По Фридману, этот двойной аспект лежит в основании двух способов управления трудом — «прямого контроля» и «ответственной автономии» [Friedman 1977b]. Первая стратегия позволяет снижать зависимость от волевого характера работников, но в то же время снижает возможность полагаться на их пластичность. Вторая же позволяет задействовать пластичность работника, но ставит нанимателя в зависимость от воли работника. Каждая стратегия имеет внутренние противоречия, а задача управленца — балансирование между этими стратегиями. Фридман отмечает, что выделенные им стратегии и типология Эдвардса дополняют друг друга. Он предлагает понимать модели Эдвардса не как стадийные способы контроля, а как накапливающийся «багаж» менеджеральных техник, расширяющий возможности менеджмента по балансированию

⁸ Если Браверман тяготеет к тезису о гомогенизации труда, то Эдвардс открывает возможность для сегменталистского прочтения теории процесса труда.

пары «прямой контроль и (или) ответственная автономия» [Friedman 1990: 211]. Оптимальным оказывается тип контроля, позволяющего переключаться между этими стратегиями с наименьшими затратами. Отсюда же следует и несколько иное понимание технологий: они снижают не столько автономию работника, сколько затраты на переключение между режимами контроля. Мы ещё вернёмся к этому тезису при обсуждении платформенного труда.

Работа Эдвардса послужила отправной точкой для целой плеяды исследований, которые уточняли и дополняли описания управленческих техник, возникавших из диалектики сопротивления и контроля. Так, на основе типологии Эдвардса была выстроена концепция нормативного контроля, которая вышла далеко за пределы теории трудового процесса и вошла в мейнстрим исследований труда и организационных исследований [Barker 1993; Sewell 1998]. А работа Фридмана обозначила две важные тенденции в теории процесса труда: внимание к субъективности и уход от проблемы преодоления капитализма к тому, как процессы сопротивления ведут к его адапционным трансформациям.

Как отмечает Томпсон, LPT была обязана своим успехом тем, что сводила воедино различные аспекты труда, занятости и индустриальных отношений. Предлагая когерентную теоретическую рамку, теория позволяла объединить фрагментированную на тот момент область социологии труда. Фокус на объективных факторах позволял исследователям отойти от исчерпавшей себя программы исследования установок работников, но при этом сохранить преемственность с традициями «заводской социологии» [Thompson, Smith 2009: 916]. В то же время критики теории отмечали ряд недостатков: романтизация ремесленного труда; недооценка того, что у деквалификации есть стратегические альтернативы; функционалистское допущение, что капитал всегда обладает когерентными системами контроля [Storey 1985: 194]; игнорирование «неявного знания» и ненаёмного труда; недостаточный учёт роли рынков труда; недоработанная концепция классовой борьбы и отсутствие внимания к государственному сектору [Tinker 2002: 253].

Противоречия привели к тому, что в какой-то момент исследовательская программа теории процесса труда начала заходить в тупик, выход из которого попытался найти П. Томпсон, сформулировав ядерную теорию процесса труда (*core theory*) [Thompson 1990]

Стремление описать «ядро» теории возникает как следствие нескольких тенденций. Во-первых, исследовательская программа, основанная на проблеме деквалификации, явно исчерпала себя, поскольку на основе большого количества кейсов был собран материал, свидетельствующий о контингентности этого фактора [Attewell 1987; Form 1987]. Во-вторых, теория процесса труда явно не выполнила задачи продуктивной интеграции с более широкой марксистской теорией, и, более того, заметной части исследователей марксистская рамка, тянущаяся от Бравермана, только мешала, что потребовало создания немарксистского, но материалистического подхода⁹. В-третьих, все громче звучали голоса представителей постмодернистских подходов, в стремлении оградить теорию от которых и была сформулирована ядерная теория процесса труда.

Томпсон сформулировал четыре основных положения ядерной теории:

- труд является основополагающим способом воздействия человека на мир, воспроизводства человеческого существования и источником прибавочного продукта. При этом, хотя труд встроен в отношения эксплуатации, эти отношения не обязательно понимать в терминах трудовой теории стоимости;

⁹ Помимо ядерной теории, существует еще один проект немарксистского материалистического развития LPT, построенный на основе его скрещивания с исследованиями в духе исследований индустриальных отношений (*industrial relations*) [Edwards, Scullion 1982; Edwards, Hodder 2022], но в рамках данного текста мы не будем рассматривать его отдельно.

- логика накопления капитала отражает как конкуренцию между капиталами, так и антагонистические отношения капитала и труда, стимулирует капитал постоянно «революционизировать» процесс производства, что, однако, не приводит автоматически к определённой организации производства (в частности, к деквалификации работников);
- рыночных механизмов недостаточно для регулирования процесса труда; для капитала существует императив контроля над трудом, который, однако, никогда не достигается в полной мере;
- отношения антагонизма между трудом и капиталом базируются на сохраняющейся индетерминированности труда, порождая динамику контроля — сопротивления — кооперации, а эксплуатация понимается как отношение, в котором капитал может навязывать свои условия преобразования рабочей силы в труд.

Вывод на первый план понятия «индетерминированность труда» позволяет Томпсону преодолеть эмпирическую контингентность тезиса о деквалификации и указать на более общую проблему: как капитал справляется с присущей труду неопределённостью трудового контракта¹⁰. Через внимание к тому, что в конкретный момент является наиболее определяющим источником этой индетерминированности, можно понять, как и на что направлены усилия менеджмента по контролю за трудом, а также то, за счет каких способов управления трудом менеджмент достигает конкурентных преимуществ.

Дополняя концепцию индетерминированности, С. Ярош отмечал, что это понятие само по себе не описывает природу антагонизма в рамках трудовых отношений и его необходимо дополнить концепцией изначального структурного неравенства между капиталом и работниками на рынке труда. Это позволяет уйти от исследования отдельных мест производства и рассматривать каждый конкретный кейс как часть экономической системы в целом, обращая внимание на то, как практики контроля индетерминированности сочетаются со структурными позициями работников [Jaros 2005]. Развивая это положение, Крис Смит разработал концепцию двойной индетерминированности, обратив внимание, что неопределённость отношений между капиталом и рабочей силой располагается не только в области контроля за трудовыми усилиями, но и в контроле за тем, чтобы работник не использовал возможности перемещения между рабочими местами как элемент своей переговорной силы. Смит отмечает, что поиск баланса между контролем за работником и необходимостью удержать его на рабочем месте оказывает заметное влияние на организацию процесса труда [Smith 2006]¹¹.

«Труд — класс — технологии» как теоретическая триада в основании теории процесса труда

Охватив теорию процесса труда в становлении, выявим основные понятия и аксиомы, характерные для этого подхода, рассмотрев, как в рамках теории процесса труда раскрывается триада «труд — класс — технологии».

¹⁰ Индетерминированность может пониматься либо как внеисторическая характеристика любого процесса труда, либо как производная от существования императива к накоплению в условиях иерархичного производства, где управляющий не вовлечён в тот же процесс труда, за которым наблюдает. И, напротив, при наличии установленных социальных норм труда и строгого социального разделения труда, как можно полагать, индетерминированность труда не является значимой как структурный элемент. Например, ремесленный труд обладал, в терминах Дж. Коэна, свойством поглощения (*engulfing*), растворяя субъективность рабочего в себе и в социальных отношениях, в которые этот труд был встроён, не оставляя большого пространства для индетерминированности [Cohen 1974].

¹¹ В более широком смысле таким дополнением Смит возвращается к изначальным тезисам Бравермана, который говорил не только о количественной индетерминированности («сколько работать»), но и о качественной («как и над чем работать») [Braverman 1998: 55].

Труд в рамках ЛРТ понимается как взаимосвязь трёх разных процессов — материально-технического процесса превращения «сырого продукта» в «полезный предмет»; приращения стоимости (валоризация) и процесса актуализации купленной на рынке труда рабочей силы в труд. Теория процесса труда исследует, как эти три отдельные, но взаимосвязанные процессы взаимодействуют и влияют друг на друга. Хотя прибыль (второй аспект) и является конечной целью, именно через управление рабочей силой (третий аспект) требования валоризации переносятся на уровень конкретной общественной организации производства, в которой «устройство и функционирование систем физического оборудования, обработки информации и производственной дисциплины являются материализацией власти капитала по навязыванию своих целей труду» [Brighton Labour Process Group 1977: 16].

Выделяясь среди прочих марксистских подходов именно вниманием к третьему аспекту, ЛРТ акцентирует в определении труда не столько его антропологически позитивные черты (целенаправленность, креативность), сколько его негативный аспект (индетерминированность). Орудия труда и технологии из нейтрального способа воздействовать на природу становятся отражением социальной формы труда¹².

Акцент на социальной форме труда предполагает внимание к тому, кто и каким трудом может заниматься, как распределяются в нём отношения власти и знания, кто контролирует сам процесс труда, определяет цели труда, с помощью чего извлекается прибавочный продукт, как происходит отбор технологических инструментов и организуется кооперация трудящихся и того, в какой общественно значимой форме этот труд оказывается представлен. Подобный подход отличает теорию процесса труда от исследований, которые фокусируются на конкретных трудовых операциях, социальных взаимодействиях на рабочем месте, профессиональных сообществах, трудовых установках, и исследований, занимающихся исключительно отношениями власти.

Подчеркнуть социальную форму труда Браверману позволяет обращение к ремесленному труду¹³, который, по его описанию, завязан на двух элементах — на сохранении контроля над процессом и средствами труда, а также на том, что именно непосредственным производителям принадлежит знание о том, как происходит процесс превращения сырья в готовый продукт. В целом такое положение дел не обязательно является проблемой для капитала: раннекапиталистическое производство во многом соответствовало этой модели, полагаясь, в частности, на систему надомного труда (*putting-out system*) или внутреннего субподряда (*internal contracting*). Однако капитал двинулся в сторону концентрации труда в пространстве, увеличения контроля над трудом и разделения труда. Наиболее известное объяснение этого процесса концентрации труда (в том числе встречающееся и у Маркса [Vidal 2019]) указывает на то, что развитие было обосновано требованиями эффективности, Браверман же акцентирует внимание на том, что подобные трансформации труда вызваны не исключительно технологической необходимостью, а являются решением проблемы менеджмента, связанной с контролем за трудом.

¹² В марксизме можно встретить два похода к соотношению классовой борьбы и производства: классовая борьба ведётся (1) вокруг производства и приобретает в первую очередь политические и профсоюзные формы; (2) внутри производства за счет сопротивления в рамках трудового процесса и создания его альтернативных форм. При первом подходе подразумевается нейтральность технологий; при втором направленность технологических инноваций отражает баланс сил в этой борьбе [Thompson, Laaser 2021: 143].

¹³ Принято считать, что Браверман романтизировал ремесленный труд и будто бы даже выстраивал утопическую картину будущего неотчуждённого труда как возвращение к ремесленным моделям. Однако Браверман хорошо понимал противоречия ремесленного производства. Он использовал такой вид труда как модель, но не ориентировался на него как на нормативный образец. Обращение к ремесленной модели производства позволяет заострить трансформации труда, их внутренние тенденции, основанные на производственных отношениях, а не только на технологических изменениях. Впрочем, Старк отмечает, что основная проблема анализа Браверманом ремесленного производства заключается вовсе не в романтизации. Основная ошибка в том, что вопреки собственному императиву о необходимости рассматривать технические аспекты производства в контексте социальных форм, в которые они встроены, Браверман видит ремесленное производство исключительно как технику производства. Старк же отмечает, что основные характеристики ремесленного производства необходимо понимать как последствия определённых межорганизационных и межклассовых коалиций [Stark 1980].

Отправной точкой при анализе социальной формы капиталистического труда является утверждение о наличии структурного противоречия между трудом и капиталом. Это позволяет нам перейти ко второй части триады — к классу.

Проблема класса переописывается у Бравермана через процесс деквалификации и необходимости решения проблемы менеджмента, а пролетаризация становится важнее, чем непосредственно пролетарская позиция в текущий момент [Carter 1995: 40]. Индустриальность оказывается не отправной точкой классового образования, а конечной, к которой труд так или иначе придёт, поскольку это отвечает заложенным в капитализме тенденциям организации труда, проявляющимся независимо от конкретно-технического содержания этого труда¹⁴. С одной стороны, Браверман подчёркивает, что изменения структуры производства приводят к изменению и в структуре занятости. С другой стороны, именно в анализе новых профессий, выглядящих непролетарскими, раскрывается важность анализа класса через исследование процесса труда.

В то же время стоит отметить, что если понимать этот подход как эмпирическую модель классов, то «объективистский» анализ Бравермана не вполне позволил связать устройство процесса труда, классовые позиции и политические [Vallas 1987; Tanner, Davies, O'Grady 1992]. Со временем это привело к «растущей пропасти между анализом процесса труда и классовой теорией» [Neilson 2007: 90]. Попытки преодолеть эту оппозицию, встречающиеся в работах Б. Картера и Д. Ниельсона, пока не достигли успеха: классовая теория и теория процесса труда продолжают развиваться параллельно [Carter 1995; Neilson 2007].

Однако в теории процесса труда классы и структурный антагонизм между ними не понимается в терминах эмпирической модели классов, основанной на тезисе о поляризации. Классы здесь — это указание на наличие структурирующих позиций.

Определяют ли эти позиции объективные интересы? На этот счёт среди представителей ЛРТ отмечается дискуссия. Если структурный императив капитала достаточно очевиден, то с интересами двух других групп — работников и менеджеров — всё несколько сложнее. Порой выбирается путь, предполагающий, что работники стремятся оптимизировать соотношение усилий и доходов, вступая в формальные либо неформальные споры о заработной плате (*wage/effort bargain*). Однако такой взгляд оказывается излишне экономистским, редуцирующим агентов к калькулирующим субъектам [Vidal 2022]. Менеджеры же при таком взгляде описываются либо как исключительно функции от интересов капитала [Storey 1985], либо как занимающие противоречивую позицию, будучи одновременно и исполнителями внутри процесса труда, и исполнителями функции капитала [Carter 1995]. Подобная неопределённость стимулирует авторов обратиться к рефлексии относительно классовой позиции менеджеров [Carter 1995], их идентичности [Willmott 1997], концептам теории агента и принципала [Armstrong 1989], а также к проблемам ограниченной рациональности менеджерских стратегий [Bray, Littler 1988; Vidal 2022].

В рамках ЛРТ классы понимаются не эмпирически, а как структурная модель, основанная на вопросе «был бы труд организован так, если бы этого противоречия не было?»¹⁵, и вместо вменения «объективных интересов» исследователи пытаются выявить «тенденции», которые не всегда проявляют себя эмпирически в сознании самих агентов [Ackroyd 2009: 269].

¹⁴ Как отмечают Э. Лакло и Ш. Муфф, утверждение о деквалификации занимает в марксистской теории пустующее место, образованное снижением роли рабочего класса [Laclau, Mouffe 2001].

¹⁵ Такая постановка вопроса характерна для критического реализма, который задаётся вопросом о том, был бы тот или иной социальный институт организован определённым образом, если в его основании не находились те или иные реальные структуры. Не удивительно, что существует тенденция к смещению ЛРТ в сторону критического реализма как основного методологического фундамента [Edwards, Hodder 2022].

В частности, одним из аспектов производства, который определяется структурой этого антагонизма, является третий элемент триады — технологии.

Акцент на антагонизме труда и капитала внутри производства приводит к изменению понимания технологий, устройство которых становится выражением не требований эффективности, но определённой социальной формы, выбор методов производства нацелен на сохранение контроля за рабочим процессом [Edwards 1978: 114; Bowles 1985: 17; Braverman 1998: 20]¹⁶. Браверман пишет: «В дополнение к своей технической функции повышения производительности труда <...> машины также выполняют в капиталистической системе функцию лишения массы рабочих контроля над их собственным трудом» [Braverman 1998: 193]¹⁷. При обсуждении технологий для ЛРТ характерно то, что можно назвать слабой гипотезой контроля¹⁸: при наличии схожих по эффективности технологических альтернатив предпочтение будет отдано той, которая имеет ещё и контролируемую функцию.

Зачастую позиция сторонников теории процесса труда представляется так, будто для них приоритетны именно отношения контроля, а отношения прибыльности и эффективности второстепенны [Littler, Salaman 1982: 256; Thompson, Laaser 2021: 146]. Однако Эдвардс отмечает, что эта претензия исходит из ограниченного понимания взаимосвязи между контролем, эффективностью и прибыльностью. Он уточняет, что технология может быть более эффективна в терминах превращения затрат в выпуск, но если она сохраняет работникам возможности для регулирования степени интенсивности труда, то, парадоксально более эффективная технология может оказаться менее прибыльной [Edwards 1978]. В реальности же технологическое развитие и инновации в организационных формах зачастую одновременно могут (1) повышать выпуск с единицы затрат, (2) увеличивать контроль над процессом труда, (3) позволять нанимать менее высокооплачиваемых работников. Эмпирически затруднительно описать отдельное влияние каждого из этих эффектов [Thompson, Laaser 2021: 146] и сделать однозначный вывод о том, что стало источником изменения прибыльности — увеличение эффективности или усиление контроля¹⁹.

В то же время некоторые исследователи, работающие в рамках теории процесса труда, отказываются от какого-либо теоретического суждения относительно роли технологий, ограничиваясь описанием конкретных способов применения технологий для осуществления контроля²⁰. Хотя и делаются попытки реактуализировать центральную роль технологий: Р. Холл подчёркивает материальность технологий, их интегративную функцию, позволяющую создавать гибридные формы контроля и захватывать новые области, ранее неподвластные контролю [Hall 2010: 171]; Томпсон и Лаасер считают, что необходимо ограничить значимость гипотезы императива контроля и исследовать, как «решения о технологиях» принимаются в контексте определённых бизнес-моделей и конкуренции с другими капиталами [Thompson, Laaser 2021: 141]; С. Вуд предлагает отказаться от бинарной и упрощающей рамки «труд — капитал» и обратиться к ресурсам социальных исследований технологий и встроенности экономических процессов в социальные институты [Wood 2021: 128]; М. Видал же полагает,

¹⁶ Почти одновременно с Браверманом схожие концепции о роли технологии как контролирующего механизма выдвинули С. Марглин и Д. Ноубл [Marglin 1974; Noble 2011]; см. обсуждение этих работ: [Hillard 1991; Fairris 1995; Vidal 2019].

¹⁷ Прямым результатом такого подхода является критика переноса капиталистических производственных технологий в советскую экономику [Braverman 1998: 193], а также критика наукоцентризма и техницизма советских исследователей труда, которые не ставили вопрос о том, что техническая схожесть капиталистического и советского производственного процессов может представлять проблему [Brighton Labour Process Group 1977].

¹⁸ В противоположность сильной гипотезе эффективности и сильной гипотезе контроля.

¹⁹ Как утверждают представители теории процесса труда, прибыльность может повышаться несколькими способами [Edwards 1978: 115; Bowles 1985: 28]: за счёт повышения «технической эффективности» (данное количество затрат (*input*) приводит к большему количеству выпуска (*output*)); за счёт снижения издержек (когда то же самое количество затрат стоит меньше денег); за счёт интенсификации труда, при которой увеличивается количество затрат.

²⁰ Отчасти это можно объяснить тем, что ядерная теория несколько преуменьшила значение технологий [Hall 2010: 159].

что капиталистические технологии нацелены на снижение стоимости труда и масштабирование производства, а критический взгляд должен быть направлен на изучение того, что мешает реализовывать их потенциал [Vidal 2019].

Основные подходы в современной теории процесса труда

Работы Бравермана, дополнения Эдвардса и Фридмана и ядерная теория Томпсона сформировали парадигмальное единство исследований в рамках теории процесса труда. В то же время теория развивалась разнонаправленно, различные исследователи акцентировали её отдельные положения, а остальные пересматривали. Для понимания того, как устроено современное исследовательское поле теории процесса труда, полезно различать четыре подхода, которые развивают ЛРТ в различных направлениях: парадигма «контроль — сопротивление»; теория согласия и гегемонии; постмодернистский подход; палеомарксизм.

Парадигма «контроль — сопротивление»

Во второй волне исследований развивается парадигма «контроль — сопротивление», которая опирается на концептуальные дополнения, разработанные П. Томпсоном в рамках ядерной теории. От проблематики деквалификации и пролетаризации фокус смещается к соотношению стратегий контроля и практик сопротивления. Если первая волна ЛРТ-исследований фокусировалась на менеджериальных стратегиях (в частности, на тейлоризме), то вторая волна — уже именно на диалектическом соотношении сопротивления работников и управляющих, которые не столько навязывают какую-то единую «логику капитала», сколько стремятся контингентным образом найти «золотую середину» между контролем и автономией работников [Edwards, Scullion 1982; Storey 1985]. Парадигма «контроль — сопротивление» развивает предположение Фридмана о том, что сопротивление работников в ходе трудового процесса, хотя и не ведёт к трансформации капитализма в иную экономическую систему, оказывает значимое влияние на динамику капитализма и устройство мест производства [Friedman 1977b: 44]. Вслед за тезисом Эдвардса о том, что определённые методы сопротивления порождают новые методы контроля, которые, в свою очередь, ведут к возникновению новых методов сопротивления, авторы сосредоточились на фиксации эмпирических соотношений контроля и сопротивления [Joys 2021: 159–160]. В таком подходе «сопротивление» — это не столько концепт, направленный на описание социетальных трансформаций или улучшения условий труда, сколько указание на основные структуры труда.

Рассматриваемую парадигму критиковали за то, что она смещает проблематику в сторону экстра-экономического принуждения [Cohen 1987], а также за то, что в её рамках понятие «сопротивление» настолько расширяется, что начинает видаться почти в каждом действии работника [Hodson 1995: 80; Fleming, Spicer 2008: 303].

В то же время плодотворным оказался синтез исследований «контроля и сопротивления» с фукодианской оптикой, которая ставит в центр внимания аппараты, производящие паноптический и самодисциплинирующий эффект. Наиболее ярким примером такого взаимодействия подходов оказались исследования контроля труда в колл-центрах, в которых демонстрировалось, как коммуникативный и аффективный труд поддаются стандартизации и деквалификации [Callaghan, Thompson 2001; Bain, Taylor 2008].

В исследованиях, выполненных в этой парадигме, проблема амбивалентности контроля не осмысливается в полной мере. Более того, за счёт того, что происходит уход от широкого теоретизирования, в своих описаниях методов контроля исследования зачастую показывают как методы контроля за конкретными трудовыми операциями, так и за производственным процессом в целом.

Большая часть исследований платформенного труда базируется именно на этой парадигме, описывая то, как устройство платформенного труда порождает определённые виды управления трудом и как эти способы управления адаптируются под потенциальные или реальные виды сопротивления. Именно при исследованиях платформенного труда, выполненных в этой парадигме, аспект контроля за знанием выходит на первое место.

В определённый момент парадигма «контроль — сопротивление» развилась в отдельное направление — в исследования организационных нарушений (*organization misbehaviour*), которые изучают и каталогизируют практики по четырём локусам сопротивления: борьба вокруг (1) рабочего времени; (2) трудового усердия; (3) характеристик продукта и (4) трудовых идентичностей. Каждый из этих аспектов начинает рассматриваться в терминах реапроприации автономии, а не только негативного сопротивления [Thompson, Smith 2009: 922].

Исследования достижения согласия и гегемонии на рабочем месте

Теория процесса труда получила развитие в работах известного социолога М. Буравого, который объединил интерес к организации капиталистического процесса труда с традициями американской этнографии труда и концепциями гегемонии [Burawoy 1982].

Буравой критикует Бравермана за его неспособность обосновать, что в выявленных им отношениях контроля является специфически капиталистическим. По мнению Буравого, основная определяющая черта капиталистического контроля — неразличимость производства необходимого и прибавочного продукта. Именно поэтому в центре внимания Буравого не процесс разделения планирования и исполнения (характерный, по его мнению, для любой иерархической организации производства), а методы сокрытия прибавочной стоимости (*obscuring surplus value*), достигаемые за счёт формирования гегемонии и согласия (*consent*) на рабочем месте [Burawoy 1978].

Такой подход позволил переформулировать изначальный вопрос: вместо рассуждений о том, каким образом менеджмент решает проблему индетерминированности труда, он ставит проблему иначе — почему вообще работники работают с заданной интенсивностью даже без видимого принуждения? Такая постановка вопроса позволила Буравому подчеркнуть значимость субъективных ориентаций работников и воздействие идеологии в процессе труда, которая вовлекает работника в собственную эксплуатацию. Буравой приходит к выводу, что наиболее эффективный способ затмить процесс производства прибавочной стоимости — внедрение в трудовой процесс игровых, соревновательных элементов. В то же время неверно понимать теорию Буравого в социально-психологических терминах. Для него была центральной именно структурная проблема: каковы условия возможности «сокрытия производства прибавочной стоимости» [Кузнецов 2018: 385].

Хотя Буравой формулировал свой подход, критикуя Бравермана [Burawoy 1978], можно отметить и заметные пересечения их позиций, если придерживаться «знаниевой» интерпретации теории процесса труда. Оба автора описывают процесс, оставляющий работнику доступ только к части процесса производства, делая невозможным для него проникнуть в тотальность трудового процесса. Однако важным дополнением Бравермана является указание на то, что успешное сокрытие прибавочной стоимости не предполагает полного разделения планирования и исполнения. Напротив, слишком слабое или слишком выраженное проявление этого разделения создаёт риски, при которых извлечение прибавочной стоимости становится оспариваемым [Burawoy 1978: 288].

В более поздних работах Буравой поставил под вопрос универсальность необходимости согласия на рабочем месте. Он выделил социально-исторические условия, в которых прямое принуждение неэф-

фактивно и требует идеологического дополнения, подчёркивая, в частности, историческую специфичность фабричного деспотизма, описанного Марксом, а также сформулировал модель гегемонного деспотизма, в котором инструменты принуждения капитала сдвинулись от индивидуального работника в сторону работников как класса, в первую очередь через угрозу релокации предприятий. В этой модели само сохранение производства оказывается источником согласия, а выбор того или иного режима контроля — следствием текущей конъюнктуры конкуренции, потенциала капитала для мобильности и государственного регулирования [Burawoy 1985]. Вуд в недавней работе попытался реактуализировать этот подход, обратив внимание на режимы труда (*workpace regimes*) и объединив проблему типологизации режимов на основе принуждения и согласия с концепциями из экономической социологии [Wood 2021].

Как мы отмечали выше, аспект доступа к пониманию тотальности трудового процесса изначально был заложен в теоретическом проекте Буравого. В то же время он не тематизировал контроль за знанием в качестве отдельной проблемы. Фокусируясь на достижении гегемонии, он демонстрировал, как оба вида контроля могут достигаться схожими идеологическими инструментами.

Исследования платформенного труда обращаются к парадигме согласия и гегемонии, рассматривая специфику механизмов геймификации и того, как они влияют на вовлечённость работников и их согласие с условиями труда.

Постмодернистские подходы в теории процесса труда

Одним из способов отреагировать на угасание исследовательского потенциала теории стало обращение к постмодернистским подходам в частности, к концепции М. Фуко. Наиболее ярко о необходимости постмодернистского обновления теории процесса труда заявили Д. Найтс и Х. Уиллмотт в работах, написанных в конце 1980-х гг. [Knights, Willmott 1989; Knights 1990; Willmott 1990]. По их мнению, это позволяло бы дополнить ЛРТ столь необходимой ей теорией субъекта.

Для постмодернистской оптики характерны децентрация отношений капитала и труда, уход в сторону других идентичностей, в том числе нетрудового характера, а анализ уже окончательно смещается в сторону от экономических отношений к отношениям власти. Процесс труда начинает рассматриваться как пространство, в котором люди организуют, производят и отстаивают свои субъективности. Анализ субъективности, задействованной в рабочем процессе, позволяет ответить на следующий вопрос: какого «себя» создаёт в процессе труда человек? Какие структурные и дискурсивные возможности для создания себя предоставляет трудовой процесс?

Происходит движение от негативного понимания процесса труда, где работник — это «страдающий» субъект, подчинённый императивам капитала, в сторону более активной роли поддержания и воссоздания идентичности [Willmott 1990: 366; O'Doherty, Willmott 2009: 938]. Постмодернистский подход анализирует, как контролирующие стратегии не отменяют субъективность рабочего, а полностью принимают её во внимание. Управление трудом становится управлением идентичностями, дискурсом, эффектами и ожиданиями в большей степени, нежели управлением за рабочими операциями и знанием [O'Doherty, Willmott 2001: 470].

Эвристичность этого подхода — в его способности к переопределению привычных категорий: производство прибавочной стоимости здесь оказывается побочным продуктом конструирования идентичности²¹, отчуждённый труд — источником стабильности и привычной рутины [Willmott 1990: 371],

²¹ Впрочем, сами результаты производства могут выступать в качестве источника этой идентичности (так работник может гордиться своей выработкой, менеджер — своей способностью четко организовывать процессы или приносить прибыль предприятию).

внутренние рынки труда — источником дискурсивного конструирования карьеры и дисциплинированного субъекта [Grey 1994: 495], менеджер понимается не как агент капитала и максимизатор прибыли, а как субъект, пытающийся доказать свою нужность, что уже лишь косвенно приводит к выполнению его роли как агента накопления капитала [Willmott 1997: 1353].

Однако, закрепляя роль труда как существенного элемента конструирования идентичности [Willmott 1997: 1346], авторы этого подхода апеллируют к антропологическому и внеисторическому аргументу, который парадоксально игнорирует сами дискурсивные предпосылки, определяющие роль труда в формировании субъективности. Такой подход приводит к психологизации категорий Фуко, для которого проблемы обретения идентичности и принадлежности оставались второстепенными [Newton 1999: 416], и лишь воспроизводит существующую в LPT проблему отсутствия истории субъективности [Newton 1999: 423].

В целом постмодернистская критика двигалась в сторону окончательного разрыва с теорией процесса труда и формирования отдельной программы «Critical Management Studies» («Критические исследования менеджмента») [Adler, Forbes, Willmott 2007], хотя высказывается мнение, что различия между ядерной LPT и постмодернистскими подходами не столь фундаментальны [Jaros 2010]. Примеры исследования платформ позволяют согласиться с этим замечанием.

Постмодернистские исследования смещают проблематику контроля в сторону контроля за субъективностями, поэтому проблема контроля как за конкретными трудовыми операциями, так и за знаниями уходит на второй план. В то же время, по нашему мнению, фактор распределения знаний во многом влияет на процесс дискурсивного позиционирования и формирования трудовых субъектов.

В той мере, в какой исследования платформенного труда затрагивают проблему дискурсивного конструирования субъективностей работников (в первую очередь понимания себя как предприимчивого агента, а ненаёмного работника), они обращаются к схожим сюжетам. Однако на данный момент в полной мере потенциал постмодернистского ответвления теории процесса труда использован не был.

Марксистская критика и ревизия теории процесса труда

Теория процесса труда, с одной стороны, довольно плотно опирается на работы Маркса, с другой, осуществляет ряд реинтерпретаций (или, скорее всего, смещений фокуса). Почти сразу теория процесса труда подверглась критике со стороны тех, кто считал, что она не соответствует основным положениям марксизма: критиковались приоритет процесса труда над другими стадиями кругооборота капитала [Kelly 1985], отождествление императива валоризации и императива контроля [Elger 1979] и недиалектичное понимание реального подчинения как завершённого процесса [Aronowitz 1978]. Подобная критика сходится в одном: Браверман преувеличил значимость конкретного принуждения к труду, вместо того чтобы акцентировать внимание на процессе валоризации, который первичен для капитала [Adler 2007: 1328; Pitts 2022: 26].

Реагировать на эту критику можно трояко: (1) показать, что анализ Бравермана был неверно интерпретирован [Cohen 1987]; (2) отвязать теорию процесса труда от марксизма (как это и было сделано в ядерной теории); (3) переработать теорию процесса труда, приблизив её к положениям ортодоксального марксизма, как поступают палеомарксисты и сторонники подхода, который называют *critical accounting*, что можно перевести на русский язык как «критическая теория учёта»²².

²² Поскольку устоявшегося перевода для названия этого подхода нет, мы будем использовать далее английский термин.

Представители палеомарксизма считают, что изначально в основание критики современных ему видов труда Браверман заложил немарксистский критерий: автономию индивидуального работника. Вместо этого необходимо различать принуждающие и коллаборативные формы взаимозависимости в труде и анализировать противоречивую динамику деквалификации и производительного обобществления труда через улучшение организационных и технических способностей [Adler 2007; Vidal 2019]. Так, например, представители этого подхода не считают, что тейлоризм сам по себе обладает негативными качествами, а, напротив, реализует потенциал к обобществлению знания о рабочих операциях среди работников²³, а бережливое производство (*lean production*) является для этих авторов выражением действительной тенденции к эмансипации труда, а не просто очередным способом интенсификации²⁴. Для капитала при таком подходе основной проблемой становится не столько то, как «выжать» из рабочих больше усилий, сколько то, как не допустить, чтобы обобществление труда сопровождалось коллективными способами сопротивления. Отсюда же следует отличный от теории процесса труда подход к технологии: в своём обобществлении технологии предоставляют всё более широкий спектр возможностей; проблема только в том, что этот спектр ограничивается императивом извлечения прибавочной стоимости. При этом развитие технологий, по мнению палеомарксистов, сопровождается тенденцией не к деквалификации, а, напротив, к апскиллингу: усложняющееся, обобществлённое производство требует от работников большего количества навыков, более высокого уровня образования, создавая тем самым «рабочий класс, который становится всё более высокообразованным, продвинутым в когнитивном плане, имеющим опыт крупномасштабного совместного производства» [Adler 2007: 1328]²⁵.

Палеомарксисты считают, что необходимо вернуться к базовому противоречию между производительными силами и производственными отношениями [Adler 2007; Vidal 2019], добавляя к его описанию организационный уровень, на котором это противоречие выражается в том, что развитие производительных сил зачастую опосредствуется нежеланием и неумением менеджмента использовать их для развития потенциала работников. Видал считает, что теория процесса труда от проблем контроля и «экономии усердия» должна вернуться к обсуждению проблемы «производства неэффективности». Он отмечает, что конкурентная среда капитализма парадоксально приводит не к максимизации возможной производительности, а к действиям менеджеров по принципу «достаточно хорошо» (*satisficing*), основанным на желании сохранять предсказуемую степень прибыльности и организационную форму, которая «просто работает». Капиталистическая конкуренция, основанная на риске и непредсказуемости, приводит как к формированию новых организационных решений, так и к «производству неэффективности» [Vidal 2019]²⁶.

Другой ортодоксальный подход к теории процесса труда встречается в работах представителей *critical accounting*. Ведущий теоретик этого направления, Р. Брайер отмечает, что классическая теория процесса труда неверно оценила, к контролю над чем, собственно, стремится капитал: по его мнению, Браверман сосредоточился на прямом контроле за действиями, проигнорировав вопрос контроля за фирмой и процессом накопления [Bryer 2006: 582–586]. В результате Браверман и его последователи слишком много внимания уделили техникам наблюдения за конкретными операциями работников, в недостаточной мере проанализировав то, что капитал стремится к достижению абстрактной «учитываемости» (*accountability*) такого труда, в первую очередь способами бухгалтерского учёта и расчёта затрат. Основной императив капитала — это валоризация, но организация этого процесса требует, чтобы уже на

²³ См. о тейлоризме как средстве профсоюзов по установлению справедливых норм выработки: [Lamphere 1979].

²⁴ Противоположный взгляд представлен в работе: [Delbridge 1995].

²⁵ Этот аргумент можно воспринимать как возвращение к идее, популярной в 1960–1970-е гг., о революционной роли образованных «новых классов» [Жихаревич 2018] и к наивному техно-оптимизму [Thompson 2007: 1362].

²⁶ Обращаясь к проблематике производства неэффективности, Р. Хатчинсон считает потенциально продуктивным использовать теорию процесса труда для анализа парадокса производительности [Hutchinson 2008].

первой стадии вложения капитала существовала примерного предсказания будущей отдачи: «Мы считаем, что методы учёта стоимости (*accounting*) отражают власть капитала на основе подчинения труда подотчётности (*accountable*)» [Bryer 2006: 555]. Отметим, однако, что такая критика применима только к конкретно технической интерпретации Бравермана, в то время как «знаниевую» интерпретацию она дополняет, акцентируя значимость инструментов учета. Релевантность такое прочтение приобретает в контексте изучения влияния финансиализации на процесс труда [Thompson 2013; Hanlon, Harney 2019].

Для палеомарксистских подходов проблема знания понимается через призму эффективности производства. В этом подходе неоптимальное распределение знаний внутри процесса труда приводит к тому, что снижается эффективность производства, а навыки рабочих остаются недоиспользованными. В то же время *critical accounting* как подход акцентирует значимость контроля за знаниями как центрального аспекта проблемы учёта и планирования производства.

На данный момент как палеомарксистский подход, так и *critical accounting* не использовались для изучения платформенного труда. Однако, по нашему мнению, эти подходы могут предложить ряд плодотворных концептуальных решений, некоторые из которых мы опишем в завершающем обзор разделе.

Теория процесса труда и платформенный труд

В данном разделе мы рассмотрим, как теория процесса труда используется для исследования платформенного труда и способов управления таким трудом. Помимо того, что платформы, выступая в качестве новой организационной формы, в последнее время привлекают заметное внимание исследователей, есть несколько причин, по которым мы посчитали нужным обратиться именно к этой теме.

Во-первых, использование теории для исследования платформенного труда — это своего рода «тест на устойчивость» для ЛРТ, критика которой зачастую сводится к тому, что ее категории не подходят под изменившийся мир труда [Vallas 2012], в частности — мир распределённого и безменеджерального труда, осуществляемого через платформ.

Во-вторых, парадоксально, но именно в рамках исследования платформ ЛРТ преодолевает свою нишевость: ЛРТ не оказывалась настолько востребованной с момента угасания дискуссии о деквалификации (*deskilling controversy*) [Attewell 1987; Thompson, Smith 2009]. Само по себе это напряжение между «устарелостью» теории и ее внезапной «актуальностью» создаёт предмет для анализа.

В-третьих, теория процесса труда обладает потенциалом, чтобы перейти от описания отдельных кейсов и их типологизации к полноценной концептуализации. Такая концептуализация поможет ответить на два вопроса: (1) какое место занимает платформенная организация труда в ряде трансформаций процесса труда, которые претерпел капитализм? (2) насколько платформенная организация труда является характерной только для отдельных отраслей либо же она оказывается неким занимающим потенциально гегемонное место способом отношения труда и капитала?

В-четвертых, ЛРТ делает возможным более тонкий подход к пониманию «контроля» над трудом, позволяя уточнить формальные юридические отношения между работниками и платформами. Без должной теоретической рамки можно упустить осуществление контроля там, где он на самом деле присутствует [Wood 2019; Bathini 2021: 75]²⁷.

²⁷ Зачастую специфическая форма контроля остается слепой зоной: при перечислении основных аспектов платформенного труда Дж. Стэнфорд вовсе не выделяет специфические формы контроля [Stanford 2017].

В-пятых, как мы уже отмечали выше, именно через исследования платформенного труда возникает возможность обратить внимание на «знаниевый» аспект теории процесса труда, а также переосмыслить произошедший в ней раскол на структурные и субъективистские подходы.

Далее мы представим обзор существующих исследований платформенного труда, выполненных в рамках теории процесса труда. Этот обзор мы подытожим тем, что покажем значимость этих работ для развития, с одной стороны, самой теории, а с другой, того, как теория процесса труда вписывается в другие подходы к исследованию платформенного труда. В завершение нашего обзора мы зафиксируем наличие определённых концептуальных лакун и предложим плодотворные, по нашему мнению, направления исследований.

Исследования платформенного труда в рамках теории процесса труда

Интерес к платформенному труду в академической литературе становится заметен в середине 2010-х гг., когда появляются первые тексты, осмысляющие характер этого труда в терминах автономии и прекарности. Исследователи выделяют основные характеристики такого труда, типологизируют платформы и мотивации работников. Однако эти типологии строились на индуктивных обобщениях, а прекарность выступала скорее в качестве диагноза, чем теоретического концепта в полном смысле этого слова. В этот период к ЛРТ исследователи почти не обращаются²⁸. Однако по мере накопления эмпирических наблюдений возникла потребность в обобщающей концептуальной рамке, что и стало одной из причин, по которой исследователи обратились к ЛРТ²⁹.

Обращение к теоретическим ресурсам ЛРТ, однако, потребовало демонстрации того, что к распределённой работе применимы категории, которые использовались при анализе конкретного места производства. На это был нацелена статья А. Гандини, который отмечает, что децентрализованные места производства вполне подвержены внешнему контролю, однако их стабильность зависит от производимой самими участниками взаимодействия информации, позволяющей создавать контролирующие метрики [Gandini 2019]. По мнению Гандини, суть контроля за платформенным трудом состоит, с одной стороны, в технологическом поддержании этих метрик и «рассеянных» способов контроля труда, а с другой, в той «эмоциональной работе», которую приходится осуществлять работникам, и механизмах геймификации, делающих эти рейтинги для них значимыми. Платформы, таким образом, выступали как пример техно-нормативного контроля, применимого не только в условиях «нестандартной занятости».

Развивая выводы Гандини, С. Чай и М. Скалли в исследовании компании Uber обращаются к концепции Буравого [Chai, Scully 2019]. По их мнению, основная характеристика платформенного труда — в специфическом механизме «сокрытия прибавочной стоимости». Механизм этот основан на двойственной невидимости: того, к кому можно обратиться с претензией, и самого труда, многие аспекты которого не учитываются платформой. В таких условиях единственным источником агентности для работника становятся индивидуальные квазипредпринимательские усилия, подкрепляемые механизмами геймификации [Chai, Scully 2019].

А. Вин с соавторами провели сравнительный анализ платформ доставки Deliveroo и UberEats и выявили, что, хотя эти платформы различались по форме трудовых отношений, были использованы схожие механизмы контроля: технический и компьютерный контроль отвечал за распределение заказов и скорость доставки, а нормативный контроль формировал клиентоцентричное отношение и квазипредпри-

²⁸ См. редкое исключение из этого правила: [Ellmer 2015].

²⁹ Читателей, которых интересует проблема изучения платформенного труда в более широком аспекте отношений труда и капитала, нежели позволяет наш фокус исключительно на теории процесса труда, мы отсылаем к статье: [Haidar, Keune 2021].

нимательскую идеологию у работников [Veen, Barratt, Goods 2019]. Авторы подчеркнули, что общность механизмов контроля базируется на информационной асимметрии, не позволяющей работникам принимать информированные решения о наиболее «прибыльных» моделях поведения. Именно это позволяло, как отмечают авторы, сочетать формальную независимость и контроль со стороны платформы.

К. Гербер и М. Кшивдзинский показывают, что общность механизмов контроля можно обнаружить даже на платформах, нацеленных на выполнение различных рабочих задач: и для простых микрозадач, и для довольно сложных длительных проектов характерны схожие механизмы контроля [Gerber, Krzywdzinski 2019]. Подобие механизмов контроля авторы объясняют тем, что для платформ разного типа характерна общая проблема, которую вслед за К. Смитом они называются индетерминированностью мобильности: платформы стремятся к тому, чтобы работники были взаимозаменяемы, но при этом сохраняя зависимость работников от конкретной платформы.

В то же время исследователи отмечают, что один и тот же механизм контроля по-разному влияет на работников в зависимости от их структурной позиции. Так, исследуя платформенных работников такси, М. Манрикез, полагаясь на концепцию Буравого, отмечает, что платформенный труд, используя один и тот же алгоритм контроля, вовлекает работников в разнородные игры (в отличие от фабричного труда, где обычно происходит одна игра) [Manriquez 2019]. Это наблюдение дополняет исследование коллектива авторов из Китая, которые отмечают, что стратегии контроля (переменная часть оплаты, репутационный контроль и механизмы гибкости) имеют разную значимость в зависимости от типа зависимости работника от платформы [Wu et al. 2019]. Однако если эти работы описательно выявляют гетерогенность рабочей силы как определяющий элемент восприятия системы контроля на платформе, то М. Алтенрайд с помощью анализа Amazon Turk отмечает, что сама архитектура платформ, обращенная к цифровому тейлоризму и алгоритмическому менеджменту, позволяет поддерживать на них гетерогенную рабочую силу без всякой необходимости к гомогенизации», расширяя тем самым «резервную армию труда» [Altenried 2020: 152].

Теория процесса труда зачастую сочетается с исследованиями алгоритмического менеджмента [Griesbach et al. 2019; Kellogg, Valentine, Christin 2020]. К. Грисбах с соавторами определяет алгоритмический контроль как технологию, которая позволяет объединять преимущества ряда предыдущих техник контроля: здесь и технологический контроль, обеспечивающий систему ранжирования и ограничивающий доступную информацию, и гегемонный контроль, создающий для работников пространство выбора, ограниченное условиями технологического контроля, и даже элементы «простого контроля», проявляющиеся в произвольности того, как алгоритм может внезапно изменять правила игры.

К. Келлог, М. Валентайн и Э. Кристин выделяют специфику алгоритмического управления, отмечая, что оно связано с рядом функциональных новаций такого типа управления: алгоритмический контроль отличается тщательностью (*comprehensiveness*) сбора данных и моментальной (*instantaneity*) обратной связью, а также способствует интерактивности (*interactivity*), автоматически объединяя рабочие процессы нескольких групп либо переопределяя роли и захватывая данные, которые напрямую не относятся к рабочему процессу [Kellogg, Valentine, Christin 2020]. Помимо этого, для алгоритмического менеджмента характерны непрозрачность (*opacity*) и дезинтермедиация (*disintermediation*)³⁰ [Kellogg, Valentine, Christin 2020].

Исследователи отмечают, что алгоритмический контроль — это форма рационального контроля, апеллирующая к интересу работника. Однако отличительной чертой алгоритмического контроля они называют ограниченность поступающей исполнителю задачи информации, которая не позволяет ему

³⁰ Имеется в виду, что между поставленной задачей и работником нет опосредующей фигуры менеджера.

реализовать этот интерес в полной мере: «Информационные асимметрии не являются случайностью; напротив, они намеренно создаются работодателями, чтобы ограничить выбор работников и контролировать их способность оспаривать распределение прибавочной стоимости» [Kellogg, Valentine, Christin 2020: 384].

К сожалению, хотя эти исследования и уходят от понимания алгоритмического менеджмента как технологической новации, повышающей эффективность, в пользу новации, позволяющей контролировать рабочую силу, они всё ещё мало говорят о том, каким управленческим потребностям отвечает алгоритмический менеджмент.

Ф. Мур, С. Джойс и К. Кант считают, что такая «слепота» к интенциональности менеджериального контроля с помощью алгоритмов вызвана преобладанием метафоры чёрного ящика [Cant 2020; Moore, Joyce 2020], которая не позволяет увидеть новую модель менеджериального управления (*platform managerialism*), выходящую за пределы традиционно понимаемых цифровых платформ. В результате у исследователей остаётся возможность анализировать только последствия и эффекты, но не внутреннюю структуру алгоритмов как метода управления. Более того, технологическая непрозрачность зачастую преувеличена: алгоритм может быть довольно простым, в то время как его непредсказуемость основана не на его непрозрачности, а на произвольности [Doorn 2020]. Это позволяет платформам совместить «объективность» технологического контроля и произвольность «простого контроля» [Griesbach et al. 2019: 5]. Если наблюдаемые Буравым «трудовые игры» основывались в некоторой степени на автономной технологической логике самого производства, создавая стабильные, неизменные правила, то внедрение элементов компьютерного контроля создаёт возможность менять «правила игры на ходу». Выше мы уже отмечали, что схожее понимание роли технологий как «переключателя» между режимами управления предлагает Фридман.

Показывая, как практики сопротивления привели к изменениям в функционировании алгоритмов на отдельных рабочих местах, Мур и Джойс обращают внимание, что гораздо более важно не классифицировать абстрактно функции алгоритмов, а понимать их как возникающие из определённых рабочих практик и конфликтов и «переговорной силы» работников. Три основные техники управления, находящиеся в основе платформ — (1) использование алгоритмов; (2) использование переменной оплаты и (3) регуляторные лакуны, — недостаточны сами по себе. Каждый метод управления порождает соответствующий метод сопротивления, то есть менеджмент, пытаясь решить исходную проблему управления, создаёт набор новых проблем [Joyce 2021: 177].

П. Томпсон и К. Лаасер отмечают, что востребованность и успешность алгоритмического контроля зависят от ряда стратегических решений, которые принимают фирмы [Thompson, Laaser 2021]. Эти авторы отмечают, что первичным стратегическим выбором для фирмы, выбравшей платформизацию в качестве бизнес-модели, является ориентация на аккумуляцию и монополизацию данных, однако добавляют, что для трудовых платформ характерен ещё один дополнительный аспект бизнес-модели — «экстернализация рисков». Это стратегическое решение предопределяет использование определённого набора технологий. Однако этот технологический стек совершенно не детерминирует устройство труда и характер трудовых отношений, отмечают исследователи. Решения о способах контроля за трудом — это стратегические решения второго порядка, и зависят они от ряда параметров. Таким образом, по Томпсону и Лаасеру, то, как устроен процесс труда, определяется, с одной стороны, стратегическим выбором бизнес-модели, основанной на сборе данных и переносе рисков, и с другой, конкретными механизмами контроля за трудом, которые могут меняться в зависимости от конъюнктуры, наличия конкурентов, регулятивной среды, переговорной силы работников и того, какие именно проблемы индетерминированности становятся основными для платформы. В то же время такой подход акцентирует исключительно негативные черты «платформенного труда» и не принимает во внимание роль

контроля за распределением информации для воспроизводства возможности экстернализовать риск и контролировать труд. Более точно стратегическую бизнес-модель платформ описывают М. Франке и В. Пулиньяно, подчёркивая стратегическую значимость циклов расширения и ограничения возможностей работников (*cycles of empowerment and disempowerment*), коммодификацию взаимоотношений сторон (при ограничениях информации об этих взаимоотношениях) [Franke, Pulignano 2021].

Если работы Томпсона, Лаасера, Франке и Пулиньяно были нацелены на то, чтобы показать, что характеристики алгоритмического контроля неверно понимать через призму технологического детерминизма, то А. Ли подчёркивает: алгоритмический контроль сам по себе не решает проблему управления «двойной индетерминированностью». Платформы, отказываясь от трудовых договоров, значительно повышают для себя риски индетерминированности доступности рабочей силы. Ли отмечает, что алгоритмические средства и гибкая ценовая политика только лишь отчасти позволяют разрешить проблему, поскольку алгоритмы могут контролировать, как работники выполняют работу, но в меньшей степени — когда и как долго [Li 2022]. Так, на примере китайской платформы Didi исследовательница отмечает, что эффективность алгоритмического менеджмента завязана на том, насколько удачно он будет сцеплен с другими факторами организационного контроля (в её исследовании выделена значимость «трудовых посредников» и использования коммуникационных технологий). Развивая это наблюдение в своём исследовании китайских служб доставки, Х. Хуанг отмечает, что такая организация труда делает алгоритмический менеджмент ещё более деспотичным, поскольку работнику приходится учитывать механизмы контроля как со стороны платформы, так и со стороны своего непосредственного нанимателя [Huang 2022]. Такие исследования отмечают в платформенном труде тенденцию к «дефлексibilизации» [Sun, Yujie Chen, Rani 2021] при сохранении ряда алгоритмических контрольных практик, что является важным для осмысления феномена платформенного труда не только через призму дерегуляции трудовых отношений.

Вклад исследований платформенного труда в развитие теории процесса труда

Изложенное выше подчёркивало уникальный вклад каждого исследования. Теперь же мы выделим два общих для этих исследований сюжета: значимость информационной асимметрии и дискурсивного конструирования субъективности работников. Конечно, выводы исследователей этими двумя сюжетами не исчерпываются, и для многих авторов они выступали побочными результатами. Однако мы посчитали нужным обратить внимание на эти сюжеты по той причине, что они имеют большое значение не только для понимания платформенного труда, но и для развития теории процесса труда.

Информационная асимметрия как центральный элемент управленческой логики платформ

Почти в каждом рассмотренном выше исследовании поднималась тема значимости информационной асимметрии. Технологии создавали мистифицированные представления о том, как будет оплачиваться труд таксистов [Chai, Scully 2019: 953], платформы удерживали информацию о деталях грядущих доставок [Veen, Barratt, Goods 2019: 398], о параметрах рейтингования и оценки перформанса [Gerber, Krzywdzinski 2019: 136]. Авторы отмечают, что непрозрачность алгоритмов является ключевым фактором для понимания платформенного труда в той мере, в какой сопротивление работников направлено именно на преодоление этой асимметрии и достижение «алгоритмической справедливости» [Kellogg, Valentine, Christin 2020; Joyce 2021; Vandaele 2022]. Информационная асимметрия выступает в качестве контрмеры по отношению к гибкости рабочей силы: хотя работники могут регулировать время своей занятости, непрозрачность ценового механизма затрудняет определение других параметров (таких как уровень дневного дохода) [Chan 2021: 78] или объём предстоящей работы [Griesbach et al. 2019: 6].

Анализ исследований позволяет сделать вывод, что именно контроль за потоками информации является определяющей менеджеральной техникой в рамках платформенной экономики. Во-первых, за счёт

регулирования потоков информации осуществляется контроль за дисперсной и гетерогенной рабочей силой, которая оказывается лишена «эпистимической автономии» [Mengay 2020: 276]. Во-вторых, информационная асимметрия является не просто технологическим следствием алгоритмизации, но намеренным способом контроля за производителями и работниками. В-третьих, невидимость и удалённость менеджмента усиливает асимметрию, наделяя её характером объективной и неоспариваемой реальности [Chai, Scully 2019: 948–949]. Многие исследователи подчёркивали, что алгоритмы, основанные на информационной асимметрии, сокращают возможности для принятия исполнителями рациональных и обоснованных решений [Veen, Barratt, Goods 2019; Doorn 2020; Shapiro 2020; Li 2022: 3]. Информационная асимметрия создаёт парадоксальную ситуацию, когда от субъекта требуется производить калькуляцию в целях самопредпринимательского поведения, одновременно помещая его в рамки «искусственной неопределённости» того, какие именно инвестиции в себя являются наиболее оправданными [Gregory, Sadowski 2021: 671; Rahman 2021: 19; McKenzie 2022].

Теория процесса труда позволяет продемонстрировать, что некоторые особенности алгоритмического менеджмента и платформенного труда не являются неизбежными последствиями технологического развития, но отражают социальные отношения капитала и труда, а также текущие противоречия этого отношения. Рассматривая классические тексты теории процесса труда и современные исследования платформ, мы пришли к выводу, что их объединяет значимость контроля за распределением информации внутри производства.

Для ЛРТ характерны критика «эпохальных» концептуализаций, демонстрирующих разрыв в логике производства, и акцент на преемственности, при которой новые формы управления расцениваются как развитие тенденций, уже заложенных в предыдущих формах организации труда [Pitts 2022]. В этом смысле теория процесса труда противостоит различным концепциям когнитивного капитализма, экономики знаний и информационного капитализма. Вместо акцента на значимости данных для производства стоимости или первичности нематериального труда, ЛРТ подчёркивает, что капиталистическое производство всегда связано с определённой формой «захвата» и управления знаниями работников. В этом контексте интерес представляет недавняя реинтерпретация стадий развития капитализма теоретиком когнитивного капитализма К. Верчеллоне (см. подробнее: [Haidar, Keune 2021]). Он отходит от утверждения о том, что знание приобретает особую важность только на современных этапах развития капитализма, в пользу вывода о том, что различные стадии капитализма характеризуются способами «захвата» производственных знаний работников, среди которых основными являются (1) кодификация знаний через тейлоризм; (2) захват знаний через вовлечённость и автономию; (3) техники учитывания труда без непосредственного управления.

Подобная типология позволяет уйти от характерных для различных «эпохальных» теорий тезисов об особом статусе знания в современном производстве к исследованиям того, как различные производственные формы по-разному «захватывают» это знание, тем самым встроив платформенный труд в историю организационных форм и показав, как внедрение определённого рода технологий стало реакцией на снижение эффективности прошлых видов контроля, а не предпосылкой изменений в процессе труда³¹.

При этом обращение к проблемам информационной асимметрии и распределения знаний позволяет реактуализировать изначально поставленную в теории процесса труда задачу описания истории и динамики организационно-управленческих форм и в том числе встроить в эту историю платформенный

³¹ В качестве отправного пункта для исследования того, ответом на какие противоречия стала платформенная организация труда, можно положиться на работу Б. Мэтью, который в своём исследовании трансформации индустрии такси в Нью-Йорке демонстрирует, что тенденции к дерегуляции и экстернализации следовали за попытками увеличить информационный контроль над рабочим процессом [Mathew 2015].

труд, который до сих пор рассматривается скорее в терминах «разрыва», нежели как развитие предыдущих форм управления. Обращение к проблеме распределения знаний внутри процесса производства позволяет реактуализировать эту проблематику. Тем более что оно не идёт вразрез с основополагающими текстами, а подсвечивает то, что ранее уходило в них на второй план.

Субъективность работников и дискурсивное обрамление платформ

Если значимость информационной асимметрии подчёркивают исследования, выполненные в духе ядерной теории, то исследователи, прибегающие к концептам теории гегемонии и постмодернизма, отмечают, что воспроизводство трудовых отношений платформенной экономики требует определённого дискурсивного обрамления и поддержания специфических субъективностей.

Потенциал имеют исследования, которые обращают внимание на то, как платформы задействуют самопредпринимательскую субъективность работника [Purcell, Brook 2022; Uysal 2022]. Анализ субъективностей позволяет продемонстрировать, как в платформенной экономике дискурсивное конструирование субъективности «быть самому себе начальником» оказывает дисциплинарное воздействие [Purcell, Brook 2022: 7]. Авторы отмечают, что управление этим взаимным движением свободы и ограниченности через геймификацию и информационную асимметрию позволяет работникам «играть» по собственному желанию, но в рамках установленных алгоритмом правил и способов распределения информации.

Важно указание авторов, работающих в традиции *critical management studies*, что зачастую даже самые, как кажется, объективно плохие и незащищённые виды занятости могут становиться источниками «внутреннего удовлетворения» и «самоценности» для работников, и это будет защищать их от попытки внешней критики [Tirapani, Willmott 2023]. Такая точка зрения позволяет увидеть, что сложности коллективной организации, характерные для гиг-экономики, являются отражением не только дисперсности и «невидимости менеджмента» [Tassinari, Maccarrone 2020], но и активного принятия этого положения дел со стороны работников. Э. Пиньо указывает, что платформенная экономика зиждется на фантазии о свободе и предпринимательстве, порождающей тревожного и циничного субъекта, который, потерпев неудачу в том, чтобы «обыграть алгоритм», вместо того чтобы выработать практики сопротивления, занимает по отношению к алгоритму циничную дистанцию, что только воспроизводит отношения контроля [Pignot 2021].

Плодотворным выглядит потенциальный синтез вышеописанной исследовательской рамки и постфукдианских подходов. В рамках этих подходов показывается, что платформенная экономика создаёт определённые ожидания от субъективности работника: гибкость (*flexibility*), адаптивность (*vitality*) и учитываемость (*legibility*) [Gregory, Sadowski 2021]. Помимо этого, платформенная экономика основана на инверсии, в рамках которой работник оказывается скорее «покупателем» доступа к платформе. Извлечение максимальной выгоды из этой покупки требует калькулятивного поведения в рамках динамического ценообразования [Shapiro 2020: 167]. Подобные практики являются попыткой реализовать категорию «человеческий капитал» как категорию практики, для чего платформы оказываются удачной средой [Fleming 2017; McKenzie 2022]. При этом платформы полагаются на предпринимательский дискурс, привлекая тех, кто лишён доступа к рынкам капитала и ресурсов для предпринимательской деятельности, и одновременно тех, кто обычно считается ограниченным в калькулятивной рациональности.

Однако существуют определённые сомнения относительно того, насколько сами работники вовлечены в этот предпринимательский дискурс. Встречаются как свидетельства скептического отношения, так и подчёркивание значимости этого фактора [Rosenblat, Stark 2016: 3763; Veen, Barratt, Goods 2019: 396]. Объясняться это может тем, что сама архитектура платформ основана на постоянном

смещении идентичности между «зависимым работником» и «независимым предпринимателем» (по сути, на дискурсивном уровне воспроизводя менеджериальные техники «прямого контроля» и «ответственной автономии»). Неверно считать предпринимательский дискурс и тезисы о гибкости и автономии простой манипуляцией. Это реальность, которая мобилизует работников. Вопрос в том, в каких контекстах эта автономия подтверждается, а в каких оспаривается.

Внимание к субъективности работников как одному из способов контроля за трудом не было чуждо теории процесса труда с самого раннего этапа её развития (хотя Бравермана критиковали за недостаточное внимание к этому аспекту). Однако в определённый момент произошло разделение на подходы, которые фокусировались на структурных аспектах, и на ориентированные на дискурсивное конструирование субъекта. Анализ исследований платформенного труда показывает, что структурные факторы (распределение знаний о производстве, позиции на рынке труда) и дискурсивные факторы (идентичность, субъективность) взаимосвязаны, и наиболее продуктивно их изучать совместно. Более того, это открывает пространство для ретроспективного переосмысления ключевых тезисов теории процесса труда (например, того, как процесс деквалификации влияет на трудовые субъективности работников).

Исходя из вышеизложенного нам представляется возможным предположение о том, как управление платформенным трудом встраивается в историю организационных форм управления.

По нашему мнению, платформенная экономика и алгоритмический контроль выражают противоречия попытки организовать внутренний рынок труда по мерилу рыночных принципов [Halal 1994], в то время как само воспроизводство рыночных отношений требует всё большего количества технологических опосредований [Birch 2020]. Рынок внутри организаций оказывается неустойчивым, невозможным при потенциальной высокой степени социализации сотрудников, при их способности предсказывать и переигрывать квазирыночные параметры и метрики [Rahman 2021]. В тех случаях, когда рыночное взаимодействие при достигнутом уровне развития коммуникативных технологий не справляется с созданием достаточной «неопределённости», индивидуальная инициатива смещается от «победы» в конкуренции в сторону выхода за пределы конкурентных правил. «Искусственная» неопределённость правил, поддерживаемая асимметричностью алгоритмического менеджмента, является возможным способом преодоления этого противоречия.

Если неолиберализм основан на том, чтобы создавать и поддерживать рынки даже в тех условиях, когда они не возникают естественным образом, и стимулировать конкурентные отношения в этих областях, то поведенческие техники алгоритмического менеджмента создают дополнительный слой неопределённости поверх этих квазирынков, опираясь на новый режим правительности [Хачатуров 2020].

В то же время такая модель предполагает наличие двойного эффекта — ретейлоризации и автономизации труда [Mengay 2020: 273]. Если ранее, как пишет Фридман, переход от прямого контроля и ответственной автономии требовал значительных затрат и был связан с некоторой задержкой, то информационные технологии позволяют быстро менять модус взаимодействия. Развитие технологий, как отмечал ещё в 1985 г. Д. Чайлд, ускоряет возможность переключаться между этими моделями [Child 1985: 116]. Гибкость цифровых технологий открывает менеджменту дорогу к быстрой реструктуризации трудового процесса, а свойства алгоритмического менеджмента придают изменениям характер «неизбежной объективности». Это наблюдение довольно хорошо ложится на один из аспектов управления трудом на платформах — на произвольность алгоритмического менеджмента, тем самым позволяя рассматривать платформенные технологии контроля как способ развития предыдущих тенденций, а не как радикальный разрыв. В этом смысле платформенная экономика лишь в концентрированной и ярко выраженной форме демонстрирует тенденции, характерные для трудовых отношений в целом. Однако устойчивость этих механизмов зависит от регуляторных норм и успешности поддержа-

ния этой асимметрии. Уже сейчас довольно активно ведутся юридические баталии вокруг открытости алгоритмов [Копиев 2022].

Цифровые технологии, таким образом, выступают как понижатели издержек не транзакционных, а управленческих, поскольку изменение параметров алгоритма может производиться почти моментально. Эти изменения в работе алгоритмов вынуждают работников прибегать к практикам адаптации [Rahman 2021; Mendonça, Kougiannou 2023], влияют на способность к коллективной организации [Tassinari, Maccarrone 2020; Woodcock 2021], а также позволяют платформам регулировать «пул», то есть доступный набор рабочей силы и степень контроля.

Вклад теории процесса труда в исследования платформенного труда

Вклад теории процесса труда не ограничивается подчёркиванием значимости информационной асимметрии и трудовой субъективности. Теория процесса труда делает довольно большой вклад в исследование платформ, обращая внимания на аспекты, которые в других подходах оказывались на втором плане. Изложенное в этом разделе сравнение ЛРТ с основными подходами к изучению платформенного труда позволит читателю понять, в чём специфика основных расхождений ЛРТ и этих подходов. На данный момент существуют несколько теорий того, как функционирует платформенная экономика и почему она получила такое распространение. Рассмотрим коротко основные положения этих объяснений в сравнении с ЛРТ. В настоящем обзоре мы рассмотрим только подходы, которые так или иначе затрагивают аспекты труда, оставляя в стороне вопрос функционирования платформ как бизнес-модели и экосистемы [Контарева 2021].

Типологии платформ

В литературе представлены достаточно разнообразные типологии — от простых до довольно детализированных [Groen et al. 2018; Howcroft, Bergvall-Kåreborn 2019; Шевчук 2020; Tucker 2020]. В основании типологий, как правило, лежат характеристики труда (удалённый или локальный, краткосрочный или долгосрочный) и способы регулирования труда, а общими остаются роль платформы как цифрового посредника и гибкость занятости. Можно заметить, что в качестве общих факторов оказываются внешние по отношению к самому труду факторы, а внутренние характеристики процесса труда выступают именно способом различия. С точки же зрения ЛРТ целостная концептуализация «платформенного труда» предполагает наличие общих принципов актуализации рабочей силы и структурированного между капиталом и трудом антагонизма.

Платформы как понижатели транзакционных издержек

Подход, основанный на терминологии новой институциональной экономики, рассматривает платформы как в первую очередь инструменты повышения технологической эффективности, снижения транзакционных издержек, времени простоя и повышения доверия [Мангер 2019]. Платформы позволяют по-новому подходить к проблемам координации, которые ранее решались с помощью выстраивания организационных иерархий. Однако ЛРТ не разделяет чрезмерный оптимизм сторонников концепции «Экономики 4.0» и отмечает, что снижение издержек происходит одновременно с сокращением прозрачности алгоритмов и интенсификацией труда. Этот подход позволяет поставить ряд вопросов: для кого и в каких ситуациях транзакционные издержки снижаются? Как понижение транзакционных издержек соотносится с распределением рисков и информации в трудовой деятельности? Какие альтернативные возможности для организации труда и сопротивления создают информационные технологии? В отдельных случаях транзакционные издержки не столько снижаются, сколько переносятся на плечи исполнителей [Chai, Scully 2019: 949; Franke, Pulignano 2021: 15].

Платформы как источник гибкости и свободы

В рассуждениях, которые ставят в центр внимания потенциал для гибкой организации собственного труда, акцент делается на том, как технологии позволяют избежать проблем стандартизированной занятости, одновременно обеспечивая как возможность для работника самостоятельно регулировать время своего труда, так и более эффективную аллокацию трудовых ресурсов за счёт их доступности по требованию (*on demand*). Концепции «свободного агента» [Пинк 2005] изначально применялись к высококвалифицированным фрилансерам, однако эта концептуализация пригодна и для платформенной занятости в целом [Sundararajan 2017]. Позднее появились исследования, утверждавшие, что гибкость приводит к увеличению уровня стресса, переработкам, размыванию границ рабочего времени и снижению доходов. Исследователи отметили, что в рамках платформенного труда дело не столько в неудачной имплементации гибкости, сколько в том, что эту гибкость сопровождает лишь иллюзия автономии, а также перенос риска на плечи работника [Wood 2016; Lehdonvirta 2018]. В то же время неверно было бы называть эту гибкость исключительно иллюзорной: она действительно связана с возможностью менять методы работы и отчасти отбирать проекты, над которыми будет идти работа [Wood et al. 2019: 65]. С точки зрения LPT гибкость является не уступкой интересам работников, а лишь ещё одним методом управления, и её влияние на работников зависит от их «переговорной силы» [Wood et al. 2019] и от того, какими средствами менеджмент будет решать проблему координации гибкой рабочей силы [Li 2022].

Прекарность и платформенная занятость

В подходах, фокусирующихся на проблеме прекарности и специфике платформенной занятости³², ключевым аспектом платформенного труда становится неоднозначный статус исполнителя. «Регуляторный арбитраж» создаёт для платформ возможность экстернализовать издержки и гибко организовывать рабочую силу [Scholz 2017]. Ключевым аспектом становятся классификационные споры о статусе занятости участников платформ [Cherry 2016; Dubal 2017]. Однако LPT в своём стремлении анализировать отношения внутри труда, а не внешние юридические характеристики не наделяет формы платформенной занятости и классификационные споры вокруг них определяющим значением, показывая сходство трудового процесса, которое наблюдается среди работ с различными формальными статусами, и подчёркивая, что прекарнизация трудовых отношений — противоречивая стратегия, и не во всяком контексте она выгодна менеджменту. Для LPT более значимым оказывается то, что определённый уровень доступности «резервной армии труда» может выступать в качестве критерия выбора того или иного производственного, технологического решения и способом контроля за процессом труда [Qi, Li 2020; Zanoni, Pitts 2022]. Помимо этого, в последнее время ставится под сомнение, что регуляторный арбитраж вообще является устойчивой бизнес-моделью для платформ [Drahokoupil 2021; Johnston et al. 2022].

Гетерогенность и платформенная зависимость

Подход, акцентирующий гетерогенность рабочей силы, в противоположность концепции прекарности платформенного труда подчёркивает автономию работников, а также отмечает, что работники в различной степени встречаются с этой проблемой [Schor et al. 2020: 836]. Архитектура платформ позволяет привлекать самых различных работников, а их опыт во многом зависит от того, из какой экономической ситуации они выходят на платформу [Schor et al. 2020: 835]. Выстраивая типологию работников на основе их зависимости от платформы и типологию платформ на основе «порога для входа», Дж. Шор демонстрирует различие управленческих техник и реакцию работников на них. В обзоре исследований платформенного труда С. Валлас и Дж. Шор приходят к выводу, что именно гетерогенность рабочей силы это и есть определяющий элемент платформенного труда [Vallas, Schor 2020]. Сама архитектура

³² LPT рассуждает в первом очерёде о платформенном труде, а не о платформенной занятости [Синявская et al. 2021].

платформ такова, чтобы привлекать рабочую силу с разными характеристиками и разной ориентацией на платформенный труд. Одни и те же стимулы и технологии могут восприниматься как принуждающие и как автономные. В целом такой подход созвучен концепции «двойной недетерминированности» К. Смита [Smith 2006], однако ответ на вопрос, какие именно аспекты процесса труда позволяют эту гетерогенность поддерживать, требует дальнейших исследований.

Платформы как способ извлечения ренты из данных

Подход, который иногда обозначают как *data as value* (значение данных), основан на том, что платформы занимают выгодную позицию посредника сбора данных [Срничек 2020]. Вместо процесса труда в основе стоимости в рамках этого подхода лежит способность аккумулировать и замыкать на себе потоки данных. Хотя Н. Срничек и сохраняет значимость труда, необходимого для обработки и регистрации этих данных [Хумарян 2019], первичной для него остаётся рентообразующая монопольная позиция платформы. Он отмечает, что полученные данные позволяют в том числе координировать труд работников, однако упускается, что извлечение «качественных» данных предполагает управление поведением пользователей. В его описании оно остаётся внешним по отношению к платформе: платформы получают свою прибыль за счёт агрегирования «индетерминированного» поведения пользователей, в то время как ЛРТ предполагает, что стоимость создаётся за счёт управления этой индетерминированностью [Veen, Barratt, Goods 2019: 389]. Своего рода попытку объединить эти перспективы можно встретить в работе Н. ван Дурна и А. Бэджера [Doorn, Badger 2020], которые отмечают, что для платформенного капитализма характерен двойной процесс производства стоимости: платформы не просто получают ренту как посредники, но выступают в качестве агентов, активно формирующих сам процесс взаимодействия сторон таким образом, чтобы стимулировать дальнейшее получение данных. Это соображение становится ещё более значимым в контексте расширения регуляторных ограничений в области контроля за данными, которые накладываются на платформы. Вместе со снижением возможности получать данные от пользователей, которые зависят от платформы лишь как от способа коммуникации и потребления, для платформ всё более значимым будет извлечение данных людей, зависящих от платформы как от источника получения средств к существованию.

Исследования алгоритмического менеджмента

Наиболее близкими по духу теории процесса труда являются тексты, исследующие алгоритмический менеджмент. Более того, большинство из них так или иначе либо вдохновлены ЛРТ, либо ставят схожие проблемы, однако такие работы зачастую основаны на имплицитном технологическом детерминизме: алгоритмический менеджмент понимается как способ решения сложностей при организации удалённой работы [Aneesh 2009] либо как способ контроля, имеющий последствия для работников, но без описания причин использования такой технологии [Rosenblat, Stark 2016]. В контексте исследований алгоритмического менеджмента ЛРТ даёт возможность уйти от исключительно технологической оптики, переключив внимание с вопроса о том, как технологически реализован алгоритмический контроль, на разговор о том, какие управленческие потребности он решает, с какими типами сопротивления сталкивается, как встроена в социальные отношения, складывающиеся вокруг работы, и какие его элементы становятся актуальными в зависимости от того, что именно сейчас находится в центре структурного антагонизма труда и капитала [Griesbach et al. 2019; Thompson, Laaser 2021; Li 2022]. Это позволяет рассматривать алгоритмический менеджмент не как «нейтральный инструмент, способствующий повышению эффективности и улучшению коммуникации, но как оспариваемое средство контроля, которое несёт в себе определённые идеологические предпосылки» [Kellogg, Valentine, Christin 2020: 383].

Схожим образом технологического детерминизма пытаются избежать исследователи, анализируя алгоритмический менеджмент как социотехническую систему [Parent-Rocheleau, Parker 2021]. Однако

такой подход остаётся, напротив, слишком волонтаристским: вычленив негативные элементы алгоритмического контроля (например, непрозрачность), авторы не анализируют причины изначально непрозрачного выстраивания таких систем.

Иная интерпретация сути платформенной экономики и алгоритмического менеджмента представлена в работе Д. Старка и И. Паис, которые рассматривают, как алгоритмический менеджмент позволяет платформам кооптировать внешние элементы в управление работниками, не управляя их поведением напрямую [Старк, Паис 2021]. По мнению авторов, для такой формы управления, в отличие от тейлористского менеджмента, характерно постоянное изменение правил, а также переход от системы надзора к системе «политик видимости». Однако если эти авторы стремятся описать платформы как абсолютно новую организационную форму, то теория процесса труда подчёркивает определённую преемственность.

Платформы и институциональные логики

В рамках исследования институциональных логик платформы рассматриваются как сплетение институциональных логик, у каждой из которых есть свои источники легитимности, основания для отбора норм и выбора стратегий, а также механизмы контроля [Frenken et al. 2020]. Авторы отмечают, что платформы представляют собой организации, базирующиеся на двух институциональных логиках — корпоративной и рыночной. Платформы могут тяготеть к одному из полюсов, но именно возможность лавировать между логиками является преимуществом платформ. Если для самих компаний эта противоречивая позиция не приводит к особым проблемам, то для работников постоянное нахождение между двумя логиками может быть даже более затруднительным, чем подчинённое положение в одной из них [Frenken et al. 2020: 93]. Теория же процесса труда задаётся вопросом: каким образом такое неустойчивое совпадение институциональных логик должно управляться? Каким образом происходит достижение подчинения и согласия в условиях таких расходящихся логик?

На данный момент теория процесса труда внесла заметный вклад в понимание платформенного труда, но насколько успешными и плодотворными будут дальнейшие исследования, зависит, по нашему мнению, в значительной степени от того, будут ли в них продуктивно интегрированы выделенные нами выше различные ответвления теории процесса труда. Без такой интеграции подходов внимание будет уделено лишь отдельным сторонам такого труда. Парадигма «контроль — сопротивление» позволяет анализировать развитие средств контроля и реакции работников на них, показывая, что средства алгоритмического контроля — не просто технологическая данность, но следствие определённых социальных отношений. Концепции гегемонии и постмодернистские подходы нацелены на описание формирования субъективности адекватной платформенной экономики, а марксистские подходы позволяют фиксировать противоречия обобществления координации и производства неэффективности платформенной экономики и рассматривать платформенный труд как определённую новую механику учитываемости труда без прямого контроля. По нашему мнению, именно такая продуктивная интеграция различных подходов, выполненная совместно с переосмыслением некоторых теоретических допущений теории процессов труда (в первую очередь затрагивающих взаимосвязи между распределением производственных знаний и конструированием трудовых субъективностей), является одним из наиболее перспективных путей для исторического осмысления платформ как организационной формы и способа управления трудом.

Заключение

В обзоре выявлены основные концептуальные элементы теории процесса труда: индетерминированность труда; понимание класса как основы структурного противоречия между трудом и капиталом; технологии как выражения социальной формы производства. Это позволило выделить специфику теории процесса труда в рамках марксистского подхода, показав, что этот подход не только фокусируется

на количественных отношениях эксплуатации и структурных отношениях вокруг владения средствами производства, но и позволяет описывать структурные факторы, определяющие конкретное содержание процесса труда.

Мы подчеркнули, что в теории процесса труда сохраняется амбивалентность относительно того, какой тип контроля определяет, какую именно форму приобретёт это конкретное содержание — контроля за конкретными трудовыми операциями либо контроля за знанием и возможностью получить доступ к тотальности производственного процесса.

Также в обзоре выявлены несколько разветвлений теории процесса труда (парадигма «контроль — сопротивление», концепция согласия и гегемонии, постмодернистские подходы и палеомарксизм), которые в различных направлениях достраивали концептуальный фундамент классической теории процесса труда, пытаясь преодолеть её недостатки и описать ранее недоступные теории феномены. Однако каждый из этих подходов сохранил амбивалентность в понимании контроля,

Каждая из ветвей рассуждения, представленная в этом тексте, позволяет объяснить, почему после определённого забвения и пребывания в нишевом статусе теория процесса труда вновь оказалась в центре внимания исследователей, когда им потребовались концептуальные ресурсы для осмысления платформенного труда.

Именно LPT стала наиболее разработанной концепцией, позволяющей преодолеть технологический детерминизм (как в форме технооптимизма, так и в форме технопессимизма) и тенденцию фокусироваться на трудовых отношениях (в виде обсуждения разновидностей форм занятости и precariousности) в большей степени, чем на самом процессе труда. Разветвлённые подходы в LPT позволили выявить и проанализировать различные аспекты платформенного труда, а заложенный теорией акцент на контроле за знаниями о производственном процессе дал возможность описать информационную асимметрию как центральный способ контроля.

На данный момент главный вклад теории процесса труда в том, чтобы показать: устройство платформ не отражает исключительно устройство технологий и их развития, несёт в себе определённую менеджерскую логику, которая определяет тип используемых технологий и способы распоряжения алгоритмами. Эта менеджерская логика, как показывают исследования, проведённые в рамках LPT, реализуется через одновременное использование информационной асимметрии и культивировании квазипредпринимательской субъективности работников. В пределе такой подход показывает, что именно эффективная реализация этой менеджерской логики определяет успешность платформы в борьбе на рынке и возможность достижения монопольного положения. Этот подход противопоставляет себя объяснениям, фокусирующимся на рентной природе платформ, и подходам, ставящим в центр внимания регуляторный арбитраж вокруг форм занятости. Однако на данный момент остаётся под вопросом, насколько такой подход удачнее других и применим ли он за пределами достаточно узкого круга трудоёмких платформ (доставка, такси, услуги). Плодотворность дальнейших исследований будет зависеть от успешности преодоления некоторых концептуальных лагун и заполнения белых пятен, которые мы выделили ниже.

Внимание к более широкому спектру платформ

На данный момент исследования платформенного труда с помощью теории процесса труда преимущественно ограничены службами доставки, такси и микрзадач, а из всего многообразия платформ выбирают Uber и близкие по сути платформы (слово *Uber-centricity* (уберцентричность) встречается в исследованиях платформенного труда [Schor et al. 2020: 834]). Для LPT этот перекокс даже характернее, чем для исследований платформенного труда в целом, поскольку теория более адаптирована под такие

виды труда изначально. Однако существуют и исключения: так, в работе В. О'Мйры рассматривается, как труд создателей контента на платформе Instagram³³ организуется с помощью изменчивости и непредсказуемости рекомендательных алгоритмов, в ответ на что производители контента создают сообщества (*engagement pods*) для совместного наблюдения за работой алгоритмов [O'Meara 2019]. П. Макдональд, П. Уильямс и Р. Мейс проанализировали рынок услуг по заботе (*care work*) и отметили, что в данной сфере труд работников редко контролируется каким-либо прямым образом [McDonald, Williams, Mayes 2021]. По их мнению, основным элементом контроля здесь оказываются контрактные предписания: перенос рисков и ответственности; перенос прямых и косвенных затрат; невозможность повлиять на содержание соглашения; мониторинг профессиональных классификаций и качества выполнения работы.

Представляется, что потенциал теории процесса труда применим и к ряду других платформ. Более того, именно то, насколько плодотворными окажутся исследования таких платформ, продемонстрирует эвристичность теории и её способность выявить некоторое внутреннее единство платформенной экономики за счёт описания общих механизмов управления и контроля. Потенциально продуктивной выглядит разработка обобщённой концепции, основанной на факторе контроля за распределением информации о процессе труда. Такая концепция позволяет описать схожесть платформенной организации как гиг-воркеров и микротаскеров, так и создателей контента для медиаплатформ и высококвалифицированных фрилансеров.

Информационная асимметрия по-разному себя манифестирует в различных областях, но важно, что она проявляется среди самых различных видов труда. Уже сейчас есть работы, указывающие на различные способы контроля фрилансеров — от почти прямого контроля через, например, скриншоты рабочего процесса [Kuhn, Maleki 2017: 189] до основанных на асимметрии информации о работе систем ранжирования [Rahman 2021]. Анализируя «творческий труд», осуществляемый на платформе YouTube, исследователи обращают внимание на то, как управление им осуществляется через непрозрачность алгоритмов [Bishop 2019; Caplan, Gillespie 2020; Hoose, Rosenbohm 2022]. Внимание к алгоритмическому контролю и информационной асимметрии позволяет обнаружить контроль со стороны платформ даже в таких «нетрудовых» рентных платформах, как Airbnb [Cheng, Foley 2019; Niebler, Altenried, Macannuso 2020].

Учитывая, что при разговоре о цифровых платформах вновь поднимается тема монополизма, будет, возможно, плодотворным перепрочтение теории процесса труда в рамках теории монопольного капитала. Дифференциацию площадок необходимо производить не по типу труда, а по типу «захвата» рынка. По всей видимости, платформы имеют тенденцию к тому, чтобы снижать прозрачность алгоритмов по мере завоевания монопольной позиции [Staab, Nachtwey 2016; Rahman 2021]. По мере завоевания монопольных позиций платформа переходит от своего рода формального подчинения (чисто посредническая позиция) к реальному подчинению (увеличение контроля за трудом как таковым) [Tucker 2020]. Однако связь между монопольной позицией и прозрачностью платформы требует дальнейшего изучения.

Пространство и время как категории исследования платформ

Как мы отмечали ранее, исследование платформенного труда представляет вызов для теории процесса труда, поскольку нарушает её пространственно-временные допущения. Тем не менее ориентация теории процесса труда на изучение в первую очередь традиционного наёмного труда ограничивала возможно-

³³ Роскомнадзор внёс Instagram (принадлежит компании Meta, признанной экстремистской организацией) в реестр запрещённых сайтов; социальная сеть прекратила работу на территории РФ с полуночи 14 марта 2022 г. *Источник:* https://rkn.gov.ru/news/rsoc/news74180.htm?utm_source=google.ru&utm_medium=organic&utm_campaign=google.ru&utm_referrer=google.ru — *Примеч. ред.*

сти анализа пространственных и темпоральных вариаций и предопределяла недостаточное внимание к пространственно-временным допущениям³⁴ (существование определённого рабочего места, присутствие работников и зафиксированные часы работы) [Gottfried 1992; Thompson, Smith 2009: 917]. Хотя наличие подобных допущений и не стало преградой на пути продуктивного исследования платформенного труда, дальнейшее его изучение требует переосмысления, в том числе и ретроспективного, того, как пространство и время являются основополагающими элементами процесса труда. В последнее время это ограничение теории процесса труда начинает преодолеваться, в том числе из-за внимания к платформенному труду, а также за счёт обращения к ресурсам критической географии, демонстрирующим, как пространственные фиксации (*spatial fix*) оформляют процесс труда и как различные виды труда сознательно разносятся в пространстве» [Rainnie, McGrath-Champ, Herod 2010].

Г. Хайланд продуктивно исследует платформенный труд, обращаясь к проблематике пространства и отмечая, что платформы полагаются на ограниченную автономию работника, который наилучшим образом сможет использовать заданный платформой коридор возможностей, ориентируясь в пространстве [Heiland 2021; 2022]. Г. Ньюлендс демонстрирует, как платформы и алгоритмический контроль производят абстракцию пространства, и то, как это влияет на процесс труда [Newlands 2021].

При обсуждении реорганизации времени в платформенном труде темпоральные изменения осмысляются в терминах культурно-когнитивной способности распоряжаться временем, а также того, как платформы стимулируют возникновение определённого чувства времени и конкуренции не только в самой работе, но и за неё [Lehdonvirta 2018], как моментальная связь между временем и деньгами приводит к прямой монетизации рабочего времени и позволяет выстраивать прямую связь между текущими финансовыми потребностями и рабочим временем [Шевчук et al. 2021: 369], как платформы осуществляют своего рода темпоральный арбитраж [Chen, Ping 2020; Li, Jiang 2022].

Платформы как возврат к экстернализации труда

Теория процесса труда позволяет показать, что основополагающими элементами платформенного труда являются алгоритмический менеджмент и те квазирыночные стимулы, которые он создаёт в качестве контроля. При таком описании отношения занятости оказываются, скорее, вторичным элементом, зависящим от экономической конъюнктуры и стадии внедрения новых систем контроля. Однако это не значит, что теория процесса труда может остаться полностью безразличной к форме занятости, но работа с этой проблематикой требует возврата к истокам ЛРТ, где активно обсуждался вопрос о причинах интернализации труда.

Зачастую платформенный труд приравнивают к надомной (*putting out*) системе труда [Stanford 2017]. Однако с точки зрения контроля платформенная занятость, скорее всего, напоминает систему внутреннего субподряда (*internal contracting*), при которой владелец капитала на время сдавал его в пользование отдельному ремесленнику или бригаде рабочих и оплачивал сдельно их труд. Как отмечает Браверман, раннекапиталистические попытки организации труда были переходной стадией, основанной на попытке отнестись к труду, как к прочим факторам производства, и избежать необходимости «вовлекаться в производственный процесс (что было затруднительно, пока ремесленники ещё владели «тайным знанием производства») [Braverman 1998: 60]. Такой подход к организации труда позволял распределять риски и избегать больших административных накладных расходов [Hopper, Armstrong 1991]. Однако, избавляя капиталиста от неопределённости управления трудом, он существенно ограничивал возмож-

³⁴ Браверман уделил внимание значимости пространственной концентрации и стандартизации рабочего времени [Braverman 1998: 65], но в большинстве ЛРТ-исследований пространство и время не описывались в терминах контроля со стороны менеджмента, что несколько озадачивает, учитывая значимость временной дисциплины для капитализма [Thompson 1967; Коновалов 2019].

ность доступа ко всей потенциальности человеческого труда, понижая возможности контроля и учитываемости труда, а также создавая помехи на пути внедрения технологий и управленческих практик [Braverman 1998: 64]. В рамках теории процесса труда считается, что отказ от внутреннего субподряда был вызван не соображениями технологической эффективности, а попыткой перенаправить потоки доходов и создать иерархию контроля над знаниями о производстве и финансовых потоках [Clawson 1980].

Однако после первоначального импульса обсуждение причин, по которым произошла интернализация труда, сошло на нет; не в последнюю очередь из-за невозможности прийти к однозначному выводу о причинах упадка «внутреннего субподряда»³⁵. Распространение платформенного труда заставляет переосмыслить эту проблему, позволяя предположить, что, если вопросы учёта труда, поддержания информационной асимметрии в производстве и финансах в пользу непосредственных производителей заставляли капиталистов отказаться от активного использования формы внутреннего субподряда, то распространение алгоритмических форм контроля за трудом может поставить вопрос об исторической необходимости интернализации труда вновь.

Неоплачиваемый и невидимый труд

Теория процесса труда позволяет исправить определённый перекос, возникший в критических исследованиях цифрового и платформенного труда, в которых упор делается на неоплачиваемый труд, создающий стоимость для платформ самим фактом использования и взаимодействия на ней [Beverungen, Böhm, Land 2015]. Однако зачастую меньше внимания уделяется тому, что архитектура платформ создаёт предпосылки для вовлечения в неоплачиваемые практики, в том числе связанные с трудовой деятельностью, которые зачастую контролируют работника вне времени выполнения работы [Rosenblat, Stark 2016: 3764; Doorn, Badger 2020; Duggan et al. 2020; Shevchuk et al. 2021]. А. Беверунген, Ш. Бём и К. Лэнд отмечают, что LPT позволяет анализировать способы управления этим бесплатным трудом [Beverungen, Böhm, Land 2015], тем более что алгоритмическое управление и информационная асимметрия делают для работника не вполне очевидным, какой из аспектов труда является оплачиваемым. На данный момент существует задача по выстраиванию концептуального моста между LPT-исследованиями платформенного труда и архитектуры платформ, позволяющие делать его невидимым.

Обобществление труда и индивидуализация контроля

Подход с точки зрения палеомарксизма, акцентирующий значимость обобществления труда, может оказаться вполне плодотворной оптикой изучения платформенного труда [Beverungen, Böhm, Land 2015: 474]. Р. Мюррей, один из основных участников Брайтоновской группы, который позже сосредоточился на изучении постфордизма, в интервью для издания «New Formations» отмечает, что для капиталистического контроля за трудом всегда характерно противоречие: каждый раз укрупняя и интегрируя производства, тот повышает степень общественного характера труда. Одновременно с этим увеличивается и потенциал для кооперации работников, идущей вразрез с непосредственным интересом капитала к накоплению стоимости, что создаёт необходимость в контрмерах по фрагментации такого труда [Murray, Gilbert, Goffey 2015]. К. Эллиот и Г. Лонг отмечают, что компьютерный контроль одновременно повышает степень координации между работниками и индивидуализирует меры контроля [Elliott, Long 2016: 137], при этом чем более велика пространственная дисперсия работников, тем более незаметным становится такой контроль [Chai, Scully 2019: 948].

Следуя за тезисом М. Видала о том, что управленческие императивы капитализма приводят к производству неэффективности [Vidal 2019], можно выявить противоречие между обобществлением и индивидуализацией труда в платформах. Несмотря на наличие всех технических возможностей, платформен-

³⁵ См. подробнее о дискуссии о внутреннем субподряде как организационной форме в работе: [Fleischman, Tyson 1996].

ная экономика фактически не предоставляет возможность для координации исполнителей. Исходя из центральности этого противоречия, рождаются проекты так называемого платформенного социализма, направленные на реапроприацию данных, алгоритмов и способов координации работников и пользователей платформ [Muldoon 2022]. Однако взаимосвязь между платформенной экономикой, способами координации производителей и производством неэффективности требуют дальнейшего изучения.

Теория процесса труда предоставляет важные концептуальные инструменты для осмысления платформенного труда, однако всё ещё не в полной мере выполнила задачу по встраиванию этого вида труда в историю организационных форм и динамику отношений труда и капитала. Мы выдвинули предварительную гипотезу о том, каково может быть решение этой исследовательской проблемы, однако полноценный ответ на этот вопрос возможен только при дальнейшем накоплении эмпирического материала, нацеленного не только на попытку понять платформенный труд, но и на внесение вклада в развитие самой теории.

Литература

- Бочаров В. Ю., Климова С. Г. 2022. Готова ли российская социология труда реагировать на новые вызовы? Аналитический обзор двух научных конференций. *Социологический журнал*. 2: 178–191.
- Жихаревич Д. М. 2018. Теоретические развилки 1968 года: «новый класс» vs. «массовый рабочий». *Неприкосновенный запас. Дебаты о политике и культуре*. 5: 9–28.
- Коновалов И. А. 2019. Рождение времени для труда: рецепция работы Эдварда Томпсона о возникновении капиталистического темпорального сознания. *Журнал социологии и социальной антропологии*. 22 (1): 193–224.
- Контарева А. Ю. 2021. Платформы как рынки, архитектуры, экосистемы: обзор основных подходов к изучению интернет-компаний. *Социология власти*. 33 (1): 169–192.
- Копиев Г. 2022. Европа обяжет веб-сервисы объяснять работу алгоритмов и предоставлять данные исследователям. URL: <https://nplus1.ru/news/2022/04/27/europe-algorithm>.
- Кузнецов А. Е. 2018. Производя раздор: Браверман, Буравой и Кларк. *Социальные и гуманитарные науки: теория и практика*. 1: 379–391.
- Мангер М. 2019. Завтрашний день 3.0. Трансакционные издержки и экономика совместного пользования. *Экономическая социология*. 20 (5): 74–97. https://ecsoc.hse.ru/data/2019/11/30/1519237930/ecsoc_t20_n5.pdf#page=74
- Маркс К. 1960. Капитал. Том первый: Процесс производства капитала. В изд.: Маркс К., Энгельс Ф. *Сочинения*: В 50 т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы; 5–907.
- Пинк Д. 2005. *Нация свободных агентов*. М.: Секрет фирмы.
- Пискунов М. О. 2017. Микрополитика позднесоветского завода: общее «Своеволие» и борьба за дисциплину труда (случай Выборгского целлюлозно-бумажного завода, 1982–1985 годы). *Журнал исследований социальной политики*. 15 (2): 217–233.
- Романов П., Ярская-Смирнова Е. 2015. *Социология профессий: аналитические перспективы и методология исследований*. М.: Вариант.

- Синявская О. В. et al. 2021. *Платформенная занятость: определение и регулирование*. М.: Изд. дом ВШЭ. URL: https://ncmu.hse.ru/data/2021/05/26/1438190156/Доклад_Платформенная_занятость_002.pdf
- Срничек Н. 2020. *Капитализм платформ*. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Старк Д., Паис И. 2021. Алгоритмическое управление в экономике платформ. *Экономическая социология*. 22 (3): 71–103. URL: <https://mirros.hse.ru/index.php/ecsoc/article/view/12527/12871>
- Хачатуров А. Д. 2020. Трансформации режимов правительности под влиянием новых областей знания: Случай поведенческой экономики. *Экономическая социология*. 21 (2): 39–61. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2020/03/28/1553731110/ecsoc_t21_n2.pdf#page=39
- Хумарян Д. Г. 2019. «Капитализм платформ» Ника Срничека: кризис — реакция — бум — кризис — и снова реакция. Что мы вообще знаем о цифровой экономике? *Экономическая социология*. 20 (3): 164–179. URL: https://ecsoc.hse.ru/2019-20-3/annot.html#doc_278707369
- Хумарян Д. Г. 2022. Гибкое управление в IT и креативном секторе: децентрализованный капитализм? *Экономическая социология*. 23 (5): 11–36. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2022/11/30/1714616263/1ecsoc_t23_n5.pdf#page=11
- Хумарян Д. Г., Жихаревич Д. М., Коновалов И. А. 2020. К новым исследованиям труда: вместо предисловия. *Социология власти*. 32 (1): 8–29.
- Цыплакова Е. О. 2016. Геймификация — мотивационная практика или механизм тотального контроля над трудовым процессом? *Экономическая социология*. 17 (3): 82–109. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2016/05/29/1132277413/ecsoc_t17_n3.pdf#page=82
- Шевчук А. В. 2020. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике. *Социология власти*. 32 (1): 30–54.
- Шевчук А. В. et al. 2021. Труд водителей такси в условиях алгоритмического управления. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 3: 356–381.
- Ackroyd S. 2009. Labor Process Theory as ‘Normal Science’. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 21 (3): 263–272.
- Adler P. S. 2007. The Future of Critical Management Studies: A Paleo-Marxist Critique of Labour Process Theory. *Organization Studies*. 28 (9): 1313–1345.
- Adler P. S., Forbes L. C.; Willmott H. 2007. Critical Management Studies. *Academy of Management Annals*. 1 (1): 119–179.
- Altenried M. 2020. The Platform as Factory: Crowdwork and the Hidden Labour Behind Artificial Intelligence. *Capital & Class*. 44 (2): 145–158.
- Altman Y., Morrison C. 2015. Informal Economic Relations and Organizations. *Journal of Organizational Change Management*. 28 (5): 749–769.

- Aneesh A. 2009. Global Labor: Algorocratic Modes of Organization. *Sociological Theory*. 27 (4): 347–370.
- Armstrong P. 1989. Management, Labour Process and Agency. *Work, Employment and Society*. 3 (3): 307–322.
- Aronowitz S. 1978. Marx, Braverman, and the Logic of Capital. *Insurgent Sociologist*. 8 (2–3): 126–146. URL: <https://doi.org/10.1177/089692057800800214>
- Attewell P. 1987. The Deskilling Controversy. *Work and Occupations*. 14 (3): 323–346.
- Bain P., Taylor P. 2008. Entrapped by the ‘Electronic Panopticon’? Worker Resistance in the Call Centre. *New Technology, Work and Employment*. 15 (1): 2–18.
- Barker J. R. 1993. Tightening The Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*. 38 (3): 408–437.
- Basole A. 2013. Class-Biased Technical Change and Socialism. *Rethinking Marxism*. 25 (4): 592–601.
- Bathini D. R. 2021. Microtargeting Control: Explicating Algorithmic Control and Nudges in Platform-Mediated Cab Driving in India. *New Technology, Work and Employment*. 36 (1): 74–93.
- Beverungen A., Böhm S., Land C. 2015. Free Labour, Social Media, Management: Challenging Marxist Organization Studies. *Organization Studies*. 36 (4): 473–489.
- Birch K. 2020. Automated Neoliberalism? The Digital Organisation of Markets in Technoscientific Capitalism. *New Formations*. 100: 10–27. URL: <https://doi.org/10.3898/NEWF:100-101.02.2020>
- Bishop S. 2019. Managing Visibility on Youtube Through Algorithmic Gossip. *New Media & Society*. 21 (11–12): 2589–2606.
- Bolton S. C. 2009. Getting to the Heart of the Emotional Labour Process: A Reply to Brook. *Work, Employment and Society*. 23 (3): 549–560.
- Bowles S. 1985. The Production Process in A Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models. *The American Economic Review*. 75 (1): 16–36.
- Braverman H. 1998. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Bray M., Littler C. R. 1988. The Labour Process and Industrial Relations: Review of the Literature. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*. 1 (3): 551–587.
- Brighton Labour Process Group. 1977. The Capitalist Labour Process. *Capital and Class*. 1 (1): 3–22.
- Bryer R. 2006. Accounting and Control of the Labour Process. *Critical Perspectives on Accounting*. 17 (5): 551–598.
- Burawoy M. 1978. Toward a Marxist Theory of the Labor Process: Braverman and Beyond. *Politics & Society*. 8 (3–4): 247–312.

- Burawoy M. 1982. *Manufacturing Consent: Changes in The Labor Process Under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy M. 1985. *The Politics of Production: Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. London: Verso.
- Callaghan G., Thompson P. 2001. Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres. *Economic and Industrial Democracy*. 22 (1): 13–37.
- Cant C. 2020. The Warehouse Without Walls: A Workers' Inquiry at Deliveroo. *ephemera: theory & politics in organization*. 20 (4): 131–161.
- Caplan R., Gillespie T. 2020. Tiered Governance and Demonetization: The Shifting Terms of Labor and Compensation in the Platform Economy. *Social Media + Society*. 6 (2): 1–13.
- Carter B. 1995. A Growing Divide: Marxist Class Analysis and The Labour Process. *Capital & Class*. 19 (1): 33–72.
- Chai S., Scully M. A. 2019. It's about Distributing Rather than Sharing: Using Labor Process Theory to Probe the "Sharing" Economy. *Journal of Business Ethics*. 159 (4): 943–960.
- Chan J. 2021. Hunger for Profit: How Food Delivery Platforms Manage Couriers in China. *Sociologias*. 23 (57): 58–82.
- Chen J. Y., Ping S. 2020. Temporal Arbitrage, Fragmented Rush, and Opportunistic Behaviors: The Labor Politics of Time in the Platform Economy. *New Media & Society*. 22 (9): 1561–1579.
- Cheng M., Foley C. 2019. Algorithmic Management: The Case of Airbnb. *International Journal of Hospitality Management*. 83: 33–36.
- Cherry M. A. 2016. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 37: 1–27.
- Child J. 1985. Managerial Strategies, New Technology and The Labour Process. In: Knights D., Willmott H.; Collinson D. (eds) *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process*. London: Gower; 453–486.
- Clarke S. 2004. A Very Soviet Form of Capitalism? The Management of Holding Companies in Russia. *Post-Communist Economies*. 16 (4): 405–422.
- Clawson D. 1980. *Bureaucracy and the Labor Process: The Transformation of U. S. Industry, 1860–1920*. Cambridge: NYU Press.
- Cohen G. A. 1974. Marx's Dialectic of Labor. *Philosophy & Public Affairs*. 3 (3): 235–261.
- Cohen S. 1987. A Labour Process to Nowhere? *New Left Review*. 165 (1): 34–50.
- Cushen J., Thompson P. 2016. Financialization and Value: Why Labour and The Labour Process Still Matter. *Work, Employment and Society*. 30 (2): 352–365.

- Delbridge R. 1995. Surviving Jit: Control and Resistance in a Japanese Transplant. *Journal of Management Studies*. 32 (6): 803–817.
- Doorn N. van. 2020. At What Price? Labour Politics and Calculative Power Struggles in On-Demand Food Delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 14 (1): 136–149.
- Doorn N van, Badger A. 2020. Platform Capitalism's Hidden Abode: Producing Data Assets in the Gig Economy. *Antipode*. 52 (5): 1475–1495.
- Drahokoupil J. 2021. The Business Models of Labour Platforms: Creating an Uncertain Future. In: Drahokoupil J., Vandaele K. (eds) *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy*. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing; 33–48.
- Dubal V. B. 2017. Wage Slave or Entrepreneur? Contesting The Dualism of Legal Worker Identities. *California Law Review*. 105 (1): 65–123.
- Duggan J. et al. 2020. Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM. *Human Resource Management Journal*. 30 (1): 114–132.
- Durbin S., Conley H. 2010. Gender, Labour Process Theory and Intersectionality: Une Liaison Dangereuse. In: Thompson P., Smith C. (eds) *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 182–202.
- Edwards P., Hodder A. 2022 (forthcoming). Conflict and Control in The Contemporary Workplace: Structured Antagonism Revisited. *Industrial Relations Journal*.
- Edwards P. K., Scullion H. 1982. *The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in The Workplace*. Oxford: Basil Blackwell.
- Edwards R. C. 1978. The Social Relations of Production at The Point of Production. *Insurgent Sociologist*. 8 (2–3): 109–125.
- Edwards R. 1979. *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*. New York: Basic Books.
- Elger T. 1979. Valorisation and 'Deskilling': A Critique of Braverman. *Capital & Class*. 3 (1): 58–99.
- Elliott C. S., Long G. 2016. Manufacturing Rate Busters: Computer Control and Social Relations in The Labour Process. *Work, Employment and Society*. 30 (1): 135–151.
- Ellmer M. 2015. The Digital Division of Labor: Socially Constructed Design Patterns of Amazon Mechanical Turk and The Governing of Human Computation Labor. *Momentum Quarterly*. 4 (3): 174–186.
- Fairris D. 1995. Control and Inefficiency in Capitalist Production: The Role of Institutions. *Review of Social Economy*. 53 (1): 1–30.
- Fleishman R. K., Tyson T. 1996. Inside Contracting at the Waltham Watch Company: Reassessing the Economic Rationalist and Labour Process Perspectives. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. 9 (3): 61–78.

- Fleming P. 2017. The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*. 38 (5): 691–709.
- Fleming P., Spicer A. 2008. Beyond Power and Resistance: New Approaches to Organizational Politics. *Management Communication Quarterly*. 21 (3): 301–309.
- Fligstein N., Fernandez R. M. 1988. Worker Power, Firm Power, and the Structure of Labor Markets. *The Sociological Quarterly*. 29 (1): 5–28.
- Form W. 1987. On the Degradation of Skills. *Annual Review of Sociology*. 13 (1): 29–47.
- Franke M., Pulignano V. 2021. Connecting at the Edge: Cycles of Commodification and Labour Control Within Food Delivery Platform Work in Belgium. *New Technology, Work and Employment*. 66 (3): 1–19.
- Frenken K. et al. 2020. An Institutional Logics Perspective on the Gig Economy. In: Maurer I., Mair J., Oberg A. (eds) *Theorizing the Sharing Economy: Variety and Trajectories of New Forms of Organizing*. Vol. 66. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited; 83–105.
- Friedman A. 1977a. *Industry and Labour Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: Macmillan.
- Friedman A. 1977b. Responsible Autonomy Versus Direct Control over the Labour Process. *Capital & Class*. 1 (1): 43–57.
- Friedman A. 1990. Managerial Strategies, Activities, Techniques and Technology: Towards a Complex Theory of the Labour Process. In: Knights D., Willmott H. (eds) *Labour Process Theory*. London: Palgrave Macmillan; 177–208.
- Gandini A. 2019. Labour Process Theory and the Gig Economy. *Human Relations*. 72 (6): 1039–1056.
- Gerber C., Krzywdzinski M. 2019. Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowdwork. In: Vallas S., Kovalainen A. (eds) *Work and Labor in the Digital Age*. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited; 121–143.
- Gottfried H. 1992. In the Margins: Flexibility as A Mode of Regulation in The Temporary Help Service Industry. *Work, Employment and Society*. 6 (3): 443–460.
- Gregory K., Sadowski J. 2021. Biopolitical Platforms: The Perverse Virtues of Digital Labour. *Journal of Cultural Economy*. 14 (6): 662–674.
- Grey C. 1994. Career as a Project of the Self and Labour Process Discipline. *Sociology*. 28 (2): 479–497.
- Griesbach K. et al. 2019. Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius*. 5: 1–15.
- Groen W. P. de et al. 2018. *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Haidar J., Keune M. 2021. Introduction. In: Haidar J., Keune M. (eds) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 1–26.

- Halal W. E. 1994. From Hierarchy to Enterprise: Internal Markets are the New Foundation of Management. *Academy of Management Perspectives*. 8 (4): 69–83.
- Hall R. 2010. Renewing and Revising the Engagement between Labour Process Theory and Technology. In: Thompson P., Smith C. (eds) *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 159–181.
- Hanlon G., Harney S. 2019. Standardisation, Disequilibrium, and Crisis: The Division of Labour and Financialisation. *Human Relations*. 74 (7): 958–977.
- Harris J. 1998. Scientific Management, Bureau-Professionalism, New Managerialism: The Labour Process of State Social Work. *The British Journal of Social Work*. 28 (6): 839–862.
- Heiland H. 2021. Controlling Space, Controlling Labour? Contested Space in Food Delivery Gig Work. *New Technology, Work and Employment*. 36 (1): 1–16.
- Heiland H. 2022. Neither Timeless, Nor Placeless: Control of Food Delivery Gig Work Via Place-Based Working Time Regimes. *Human Relations*. 75 (9): 1824–1848.
- Hillard M. 1991. Domination and Technological Change: A Review and Appraisal of Braverman, Marglin, and Noble. *Rethinking Marxism*. 4 (2): 61–78.
- Hodson R. 1995. Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in the Sociology of Work. *Economic and Industrial Democracy*. 16 (1): 79–110.
- Hoose F., Rosenbohm S. 2022. Tension Between Autonomy and Dependency: Insights into Platform Work of Professional (Video) Bloggers. *Work in the Global Economy*. 2 (1): 1–21.
- Hopper T., Armstrong P. 1991. Cost Accounting, Controlling Labour and the Rise of Conglomerates. *Accounting, Organizations and Society*. 16 (5–6): 405–438.
- Howcroft D., Bergvall-Kåreborn B. 2019. A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*. 33 (1): 21–38.
- Huang H. 2022 (forthcoming). Algorithmic Management in Food-Delivery Platform Economy in China. *New Technology, Work and Employment*.
- Hutchinson R. 2008. Knowledge and Control: A Marxian Perspective on The Productivity Paradox of Information Technology. *Rethinking Marxism*. 20 (2): 288–304.
- Jaros S. J. 2005. Marxian Critiques of Thompson's (1990) Core Labour Process Theory: An Evaluation and Extension. *ephemera: theory & politics in organization*. 5 (1): 5–25.
- Jaros S. 2010. The Core Theory: Critiques, Defences and Advances. In: Thompson P., Smith C. (eds) *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 70–88.
- Johnston H. et al. 2022 (forthcoming). *Is Employment Status Compatible with the On-Demand Platform Economy? Evidence from a Natural Experiment*. URL: <https://bpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.northeastern.edu/dist/2/204/files/2022/02/Johnston-et.-al-2022-Employment-Status-and-Gig-Economy-1.pdf>

- Joyce S. 2021. Digitalised Management, Control and Resistance in Platform Work: A Labour Process Analysis. In: Haidar J., Keune M. (eds) *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing; 158–184.
- Kalecki M. 1943. Political Aspects of Full Employment. *Political Quarterly*. 14 (4): 322–330.
- Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. 2020. Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*. 14 (1): 366–410.
- Kelly J. 1985. Management's Redesign of Work: Labour Process, Labour Markets and Product Markets? In: Knights D., Willmott H., Collinson D. (eds) *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process*. London: Gower; 30–52.
- Knights D. 1990. Subjectivity, Power and The Labour Process. In: Knights D., Willmott H. (eds) *Labour Process Theory*. London: Macmillan: 297–335.
- Knights D., Willmott H. 1989. Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations. *Sociology*. 23 (4): 535–558.
- Krzywdzinski M., Lechowski G., Mählmeyer V. 2019. Lean Work and Gender Inequalities: Manufacturing Consent at a Multinational Car Plant in Provincial Russia. *Global Labour Journal*. 10 (2): 123–141.
- Kuhn K. M., Maleki A. 2017. Micro-Entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*. 31 (3): 183–200.
- Laclau E., Mouffe C. 2001. *Hegemony and Socialist Strategy: Towards a Radical Democratic Politics*. London; New York: Verso.
- Lamphere L. 1979. Fighting the Piece Rate System: New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry. In: Zimbalist A. S. (ed.). *Case Studies on the Labor Process*. New York: Monthly Review Press; 257–276.
- Lehdonvirta V. 2018. Flexibility in the Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms. *New Technology, Work and Employment*. 33 (1): 13–29.
- Li A. K. 2022. Beyond Algorithmic Control: Flexibility, Intermediaries, and Paradox in the On-Demand Economy. *Information, Communication & Society*. 25 (14): 2012–2027.
- Li S., Jiang L. 2022. New Forms of Labor Time Control and Imaginary Freedom: A Study of the Labor Process of Food Delivery Workers. *The Journal of Chinese Sociology*. 9 (1): 1–18.
- Little C. R., Salaman G. 1982. Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process. *Sociology*. 16 (2): 251–269.
- Manriquez M. 2019. Work-Games in the Gig-Economy: A Case Study of Uber Drivers in the City of Monterrey, Mexico. In: Vallas S., Kovalainen A. (eds) *Work and Labor in the Digital Age*. Bingley, UK: Emerald Publishing Limited; 165–188.
- Marglin S. A. 1974. What do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*. 6 (2): 60–112.

- Mathew B. 2015. The Neoliberal Firm and Nested Subsumption: Labour Process Transformations in The NYC Taxi Industry. *Urban Studies*. 52 (11): 2051–2071.
- McDonald P., Williams P., Mayes R. 2021. Means of Control in the Organization of Digitally Intermediated Care Work. *Work, Employment and Society*. 35 (5): 872–890.
- McIntyre R. 2017a Marxian Labor Process Theory Since Braverman. In: Brennan D. M. et al. (eds) *Routledge Handbook of Marxian Economics*. London; New York: Routledge: 188–197.
- McIntyre R. 2017b Marxian Theories of the Labor Process: From Marx to Braverman. In: Brennan D. M. et al. (eds) *Routledge Handbook of Marxian Economics*. London; New York: Routledge; 180–187.
- McKenzie M. de Jong 2022. Micro-Assets and Portfolio Management in the New Platform Economy. *Distinktion: Journal of Social Theory*. 23 (1): 94–113.
- Mendonça P., Kougiannou N. K. 2023. Disconnecting Labour: The Impact of Intraplatform Algorithmic Changes on the Labour Process and Workers' Capacity to Organise Collectively. *New Technology, Work and Employment*. 38 (1): 1–20.
- Mengay A. 2020. Digitalization of Work and Heteronomy. *Capital and Class*. 44 (2): 273–285.
- Moore P. V., Joyce S. 2020. Black Box or Hidden Abode? The Expansion and Exposure of Platform Work Managerialism. *Review of International Political Economy*. 27 (4): 926–948.
- Muldoon J. 2022. *Platform Socialism: How to Reclaim Our Digital Future from Big Tech*. London: Pluto Press.
- Murray R., Gilbert J., Goffey A. 2015. Post-Post-Fordism in the Era of Platforms. *New Formations: A Journal of Culture/Theory/Politics*. 84–85: 184–208.
- Neilson D. 2007. Formal and Real Subordination and the Contemporary Proletariat: Re-Coupling Marxist Class Theory and Labour-Process Analysis. *Capital & Class*. 31 (1): 89–123.
- Newlands G. 2021. Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: the Organization of Work Through Lefebvrian Conceived Space. *Organization Studies*. 42 (5): 719–737.
- Newsome K. et al. (eds). 2015. *Putting Labour in Its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*: London: Palgrave.
- Newton T. 1999. Power, Subjectivity and British Industrial and Organisational Sociology: The Relevance of the Work of Norbert Elias. *Sociology*. 33 (2): 411–440.
- Niebler V., Altenried M., Macannuco J. 2020. Platform Labour: Contingent Histories and New Technologies. *Soft Power*. 13 (7.1): 255–265.
- Noble D. F. 2011. *Forces of Production: A Social History of Industrial Automation*. New Brunswick, NJ; London: Transaction Publishers.
- O'Doherty D., Willmott H. 2001. Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism. *Sociology*. 35 (2): 457–476.

- O'Doherty D., Willmott H. 2009. The Decline of Labour Process Analysis and the Future Sociology of Work. *Sociology*. 43 (5): 931–951.
- O'Meara V. 2019. Weapons of the Chic: Instagram Influencer Engagement Pods as Practices of Resistance to Instagram Platform Labor. *Social Media + Society*. 5 (4): 1–11.
- Parent-Rocheleau X., Parker S. K. 2021. Algorithms as Work Designers: How Algorithmic Management Influences the Design of Jobs. *Human Resource Management Review*. 20 (3): 1–13.
- Pignot E. 2021. Who is Pulling the Strings in the Platform Economy? Accounting for the Dark and Unexpected Sides of Algorithmic Control. *Organization*. 28 (1): 208–235.
- Pitts F. H. 2022. *Marx in Management and Organisation Studies: Rethinking Value, Labour and Class Struggles*. San Diego: Taylor & Francis.
- Purcell C., Brook P. 2022. At Least I'm My Own Boss! Explaining Consent, Coercion and Resistance in Platform Work. *Work, Employment and Society*. 36 (3): 391–406.
- Qi H., Li Z. 2020. Putting Precarity Back to Production: A Case Study of Didi Kuaiche Drivers in the City of Nanjing, China. *Review of Radical Political Economics*. 52 (3): 506–522.
- Rahman H. A. 2021. The Invisible Cage: Workers' Reactivity to Opaque Algorithmic Evaluations. *Administrative Science Quarterly*. 66 (4): 945–988.
- Rainnie A., McGrath-Champ S., Herod A. 2010. Making Space for Geography in Labour Process Theory. In: Thompson P., Smith C. (eds) *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan; 297–315.
- Rosenblat A., Stark L. 2016. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*. 10: 3758–3784.
- Scholz T. 2017. *Uberworked and Underpaid: How Workers are Disrupting the Digital Economy*. New York: John Wiley & Sons.
- Schor J. B. et al. 2020. Dependence and Precarity in The Platform Economy. *Theory and Society*. 49 (5): 833–861.
- Sewell G. 1998. The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance. *Administrative Science Quarterly*. 43 (2): 397–428.
- Shapiro A. 2020. Dynamic Exploits: Calculative Asymmetries in the On-Demand Economy. *New Technology, Work and Employment*. 35 (2): 162–177.
- Shevchuk A., Strebkov D., Tyulyupo A. 2021. Always On Across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy. *New Technology, Work and Employment*. 36 (1): 94–113.
- Smith C. 2006. The Double Indeterminacy of Labour Power. *Work, Employment and Society*. 20 (2): 389–402.
- Smith C. 2015. Continuity and Change in Labor Process Analysis Forty Years After Labor and Monopoly Capital. *Labor Studies Journal*. 40 (3): 222–242.

- Staab P., Nachtwey O. 2016. Market and Labour Control In Digital Capitalism. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*. 14 (2): 457–474.
- Stanford J. 2017. The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*. 28 (3): 382–401.
- Stark D. 1980. Class Struggle and the Transformation of the Labor Process. *Theory and Society*. 9 (1): 89–130.
- Storey J. 1985. The Means of Management Control. *Sociology*. 19 (2): 193–211.
- Sun P., Yujie Chen J., Rani U. 2021. From Flexible Labour to ‘Sticky Labour’: A Tracking Study of Workers in the Food-Delivery Platform Economy of China. *Work, Employment and Society*. URL: <https://doi.org/10.1177/09500170211021570>
- Sundararajan A. 2017. *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Tanner J., Davies S., O’Grady B. 1992. Immanence Changes Everything: A Critical Comment on the Labour Process and Class Consciousness. *Sociology*. 26 (3): 439–453.
- Tassinari A., Maccarrone V. 2020. Riders On the Storm: Workplace Solidarity Among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*. 34 (1): 35–54.
- Thompson E. P. 1967. Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present*. 38: 56–97.
- Thompson P. 1990. Crawling from the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production. In: Knights D., Willmott H. (eds) *Labour Process Theory*. London: Macmillan: 95–124.
- Thompson P. 2007. Adler’s Theory of the Capitalist Labour Process: A Pale (O) Imitation. *Organization Studies*. 28 (9): 1359–1368.
- Thompson P. 2013. Financialization and the Workplace: Extending and Applying the Disconnected Capitalism Thesis. *Work, Employment and Society*. 27 (3): 472–488.
- Thompson P., Laaser K. 2021. Beyond Technological Determinism: Revitalising Labour Process Analyses of Technology, Capital and Labour. *Work in the Global Economy*. 1 (1): 139–159.
- Thompson P., Smith C. 2009. Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work. *Sociology*. 43 (5): 913–930.
- Tinker T. 2002. Spectres of Marx and Braverman in the Twilight of Postmodernist Labour Process Research. *Work, Employment and Society*. 16 (2): 251–281.
- Tirapani A. N., Willmott H. 2023. Revisiting Conflict: Neoliberalism at Work in the Gig Economy. *Human Relations*. 76 (1): 53–86.
- Tucker E. 2020. Towards a Political Economy of Platform-Mediated Work. *Studies in Political Economy*. 101 (3): 185–207.

- Uysal K. 2022. Digital Labour Platforms and Neoliberal Governmentality: The Case of Platform Workers in Turkey. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 43 (1/2): 142–155.
- Vallas S. P. 1987. The Labor Process as a Source of Class Consciousness: A Critical Examination. *Sociological Forum*. 2: 237–256.
- Vallas S. P. 2012. *Work: A Critique*. Cambridge: Polity Press.
- Vallas S., Schor J. B. 2020. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*. 46 (1): 273–294.
- Vandaele K. 2022. Vulnerable Food Delivery Platforms Under Pressure: Protesting Couriers Seeking “Algorithmic Justice” and Alternatives. In: Ness I. (ed.). *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. London: Taylor & Francis; 205–219.
- Veen A., Barratt T., Goods C. 2019. Platform-Capital’s ‘App-Etite’ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*. 34 (3): 388–406.
- Vidal M. 2019. Contradictions of the Labour Process, Worker-Empowerment and Capitalist Inefficiency. *Historical Materialism*. 28 (2): 170–204.
- Vidal M. 2022. *Management Divided: Contradictions of Labor Management*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- Willmott H. 1990. Subjectivity and the Dialectics of Praxis: Opening up the Core of labour process analysis. In: Knights D., Willmott H. C. (eds) *Labour Process Theory*. London: Macmillan: 297–335
- Willmott H. 1997. Rethinking Management and Managerial Work: Capitalism, Control, and Subjectivity. *Human Relations*. 50 (11): 1329–1359.
- Wood A. J. 2016. Flexible Scheduling, Degradation of Job Quality and Barriers to Collective Voice. *Human Relations*. 69 (10): 1989–2010.
- Wood A. 2019. The Taylor Review: Understanding the Gig Economy, Dependency and the Complexities of Control. *New Technology, Work and Employment*. 34 (2): 111–115.
- Wood A. J. 2021. Workplace Regimes: A Sociological Defence and Elaboration. *Work in the Global Economy*. 1 (1): 119–138.
- Wood A. J. et al. 2019. Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*. 33 (1): 56–75.
- Woodcock J. 2021. The Limits of Algorithmic Management: On Platforms, Data, and Workers’ Struggle. *South Atlantic Quarterly*. 120 (4): 703–713.
- Wu Q. et al. 2019. Labor Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China. *Journal of Industrial Relations*. 61 (4): 574–596.
- Zanoni P., Pitts F. H. 2022. The ‘Diverse’ Crowd as Relative Surplus Populations and the Pauperisation of Labour. In: Ness I. (ed.) *The Routledge Handbook of the Gig Economy*. London: Taylor & Francis: 33–46.

PROFESSIONAL REVIEWS

Ilya Konovalov

Labour Process Theory: From Taylorism to Algorithmic Management

KONOVALOV, Ilya —
M.A. in sociology,
independent researcher.
Address: Moscow,
Russian Federation.

Email: baxterqcpunk@gmail.com

This article provides an overview of the conceptual development of Labor Process Theory, from Braverman's classic work to contemporary research dedicated to platform work. The article examines the theory's conceptual framework: the concept of labor and its indeterminacy, the fundamental structural contradiction of the antagonism between capital and labor, and technology as an expression of this contradiction.

The article discusses the four main branches of the labor process theory: the control/resistance paradigm, the theory of consent and hegemony, a postmodern approach, and paleo-Marxism. By doing so, it maps the development of the theory and its concepts. In addition to providing a general overview, this article offers an original interpretation of the labor process theory, which emphasizes the significance of knowledge in the labour process. This interpretation clarifies why the theory has become relevant again in the analysis of platform work and why it is potentially the most adequate framework for such analysis.

The article argues that control over labor in the labour process theory can be understood in two ways: as control over specific technical work operations or as control over knowledge within the production process and access to the totality of production. The article looks at studies of platform work that use labour process theory and focus on information asymmetry as a way of control. It demonstrates that the relationship between classic labor process theory and platform economy research could be based on this second interpretation. We argue that the labor process theory can become the foundation that conceptually unites research of various types of platform work and allows for the description of elements of platform work outside the framework of platform employment.

Keywords: labour process theory; sociology of work; Marxism; control over workers; platform work; information asymmetry.

Acknowledgements

The reported study was funded by RFBR, project number 20-011-00587.

References

- Ackroyd S. (2009) Labor Process Theory as 'Normal Science'. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, vol. 21, no 3, pp. 263–272.
- Adler P. S. (2007) The Future of Critical Management Studies. *Organization Studies*, vol. 28, no 9, pp. 1313–1345.
- Adler P. S., Forbes L. C., Willmott H. (2007) Critical Management Studies. *Academy of Management Annals*, vol. 1, no 1, pp. 119–179.

- Altenried M. (2020) The Platform as Factory. *Capital & Class*, vol. 44, no 2, pp. 145–158.
- Altman Y., Morrison C. (2015) Informal Economic Relations and Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, vol. 28, no 5, pp. 749–769.
- Aneesh A. (2009) Global Labor. *Sociological Theory*, vol. 27, no 4, pp. 347–370.
- Armstrong P. (1989) Management, Labour Process and Agency. *Work, Employment and Society*, vol. 3, no 3, pp. 307–322.
- Aronowitz S. (1978) Marx, Braverman, and the Logic of Capital. *Insurgent Sociologist*, vol. 8, no 2–3, pp. 126–146. Available at: <https://doi.org/10.1177/089692057800800214> (accessed 11 March 2023).
- Attewell P. (1987) The Deskilling Controversy. *Work and Occupations*, vol. 14, no 3, pp. 323–346.
- Bain P., Taylor P. (2008) Entrapped by the ‘Electronic Panopticon’? *New Technology, Work and Employment*, vol. 15, no 1, pp. 2–18.
- Barker J. R. (1993) Tightening the Iron Cage: Concertive Control in Self-Managing Teams. *Administrative Science Quarterly*, vol. 30, no 3, pp. 408–437.
- Basole A. (2013) Class-Biased Technical Change and Socialism. *Rethinking Marxism*, vol. 25, no 4, pp. 592–601.
- Bathini D. Raju (2021) Microtargeting Control. *New Technology, Work and Employment*, vol. 36, no 1, pp. 74–93.
- Beverungen A., Böhm S., Land C. (2015) Free Labour, Social Media, Management: Challenging Marxist Organization Studies. *Organizational Studies*, vol. 36, no 4, pp. 473–489.
- Birch K. (2020) Automated Neoliberalism? The Digital Organisation of Markets in Technoscientific Capitalism. *New Formations*, vol. 100, no 100, pp. 10–27. Available at: <https://doi.org/10.3898/NEWF:100-101.02.2020> (accessed 12 March 2023).
- Bishop S. (2019) Managing Visibility on Youtube through Algorithmic Gossip. *New Media & Society*, vol. 21, no 11–12, pp. 2589–2606.
- Bocharov V. Y., Klimova S. G. (2022) Gotova li rossiyskaya sotsiologiya truda reagirovat na novye vyzovy? (analiticheskiy obzor dvukh nauchnykh konferentsiy) [Is Russian Sociology of Labor Ready to Respond to New Challenges? (Analytical Review of Two Scientific Conferences)]. *Sociological Journal = Sotsiologicheskii Zhurnal*, no 2, pp. 178–191 (in Russian).
- Bolton S. C. (2009) Getting to the Heart of the Emotional Labour Process: A Reply to Brook. *Work, Employment and Society*, vol. 23, no 3, pp. 549–560.
- Bowles S. (1985) The Production Process in A Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models. *The American Economic Review*, vol. 75, no 1, pp. 16–36.
- Braverman H. (1998) *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press.

- Bray M., Littler C. R. (1988) The Labour Process and Industrial Relations: Review of the Literature. *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, vol. 1, no 3, pp. 551–587.
- Brighton Labour Process Group. (1977) The Capitalist Labour Process. *Capital and Class*, vol. 1, no 1, pp. 3–22.
- Bryer R. (2006) Accounting and Control of the Labour Process. *Critical Perspectives on Accounting*, vol. 17, no 5, pp. 551–598.
- Burawoy M. (1978) Toward A Marxist Theory of The Labor Process: Braverman and Beyond. *Politics & Society*, vol. 8, no 3–4, pp. 247–312.
- Burawoy M. (1982) *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Chicago: University of Chicago Press.
- Burawoy M. (1985) *The Politics of Production*, London: Verso.
- Callaghan G., Thompson P. (2001) Edwards Revisited. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 22, no 1, pp. 13–37.
- Cant C. (2020) The Warehouse Without Walls: A Workers' Inquiry at Deliveroo. *ephemera: theory & politics in organization*, vol. 20, no 4, pp. 131–161.
- Caplan R., Gillespie T. (2020) Tiered Governance and Demonetization: The Shifting Terms of Labor and Compensation in the Platform Economy. *Social Media + Society*, vol. 6, no 2, pp. 1–13.
- Carter B. (1995) A Growing Divide: Marxist Class Analysis and the Labour Process. *Capital & Class*, vol. 19, no 1, pp. 33–72.
- Chai S., Scully M. A. (2019) It's about Distributing Rather than Sharing: Using Labor Process Theory to Probe the "Sharing" Economy. *Journal of Business Ethics*, vol. 159, no 4, pp. 943–960.
- Chan J. (2021) Hunger for Profit. *Sociologias*, vol. 23, no 57, pp. 58–82.
- Chen J. Yujie, Ping S. (2020) Temporal Arbitrage, Fragmented Rush, and Opportunistic Behaviors: The Labor Politics of Time in the Platform Economy. *New Media & Society*, vol. 22, no 9, pp. 1561–1579.
- Cheng M., Foley C. (2019) Algorithmic Management: The case of Airbnb. *International Journal of Hospitality Management*, no 83, pp. 33–36.
- Cherry M. A. (2016) Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, no 37, pp. 1–27.
- Child J. (1985) Managerial Strategies, New Technology and the Labour Process. *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process*, London: Gower, pp. 453–486.
- Clarke S. (2004) A Very Soviet Form of Capitalism? The Management of Holding Companies in Russia. *Post-Communist Economies*, vol. 16, no 4, pp. 405–422.

- Clawson D. (1980) *Bureaucracy and the Labor Process: The Transformation of U. S. Industry, 1860–1920*, Cambridge: NYU Press.
- Cohen G. A. (1974) Marx's Dialectic of Labor. *Philosophy & Public Affairs*, vol. 3, no 3, pp. 235–261.
- Cohen S. (1987) A Labour Process to Nowhere? *New Left Review*, vol. 165, no 1, pp. 34–50.
- Cushen J., Thompson P. (2016) Financialization and Value: Why Labour and the Labour Process Still Matter. *Work, Employment and Society*, vol. 30, no 2, pp. 352–365.
- Delbridge R. (1995) Surviving Jit: Control and Resistance in a Japanese Transplant. *Journal of Management Studies*, vol. 32, no 6, pp. 803–817.
- Doorn N. van. (2020) At What Price? Labour Politics and Calculative Power Struggles in On-Demand Food Delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 14, no 1, pp. 136–149.
- Doorn N. van, Badger A. (2020) Platform Capitalism's Hidden Abode: Producing Data Assets in the Gig Economy. *Antipode*, vol. 52, no 5, pp. 1475–1495.
- Drahokoupil J. (2021) The Business Models of Labour Platforms: Creating an Uncertain Future. *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy* (eds. J. Drahokoupil, K. Vandaele), Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing, pp. 33–48.
- Dubal V. B. (2017) Wage Slave Or Entrepreneur? Contesting the Dualism of Legal Worker Identities. *California Law Review*, vol. 105, no 1, pp. 65–123.
- Duggan J., Sherman U., Carbery R., McDonnell A. (2020) Algorithmic Management and App-Work in the Gig Economy: A Research Agenda for Employment Relations and HRM. *Human Resource Management Journal*, vol. 30, no 1, pp. 114–132.
- Durbin S., Conley H. (2010) Gender, Labour Process Theory and Intersectionality: Une Liaison Dangereuse. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (eds. P. Thompson, C. Smith), Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 182–202.
- Edwards P., Hodder A. (2022, Forthcoming) Conflict and Control in the Contemporary Workplace: Structured Antagonism Revisited. *Industrial Relations Journal*.
- Edwards P. K., Scullion H. (1982) *The Social Organization of Industrial Conflict: Control and Resistance in the Workplace*, Oxford: Basil Blackwell.
- Edwards R. C. (1978) The Social Relations of Production at the Point of Production. *Insurgent Sociologist*, vol. 8, no 2–3, pp. 109–125.
- Edwards R. (1979) *Contested Terrain*, New York: Basic Books.
- Elger T. (1979) Valorisation and 'Deskilling': A Critique of Braverman. *Capital & Class*, vol. 3, no 1, pp. 58–99.
- Elliott C. Shane, Long G. (2016) Manufacturing Rate Busters: Computer Control and Social Relations in the Labour Process. *Work, Employment and Society*, vol. 30, no 1, pp. 135–151.

- Ellmer M. (2015) The Digital Division of Labor: Socially Constructed Design Patterns of Amazon Mechanical Turk and the Governing of Human Computation Labor. *Momentum Quarterly*, vol. 4, no 3, pp. 174–186.
- Fairris D. (1995) Control and Inefficiency in Capitalist Production. *Review of Social Economy*, vol. 53, no 1, pp. 1–30.
- Fleischman R. K., Tyson T. (1996) Inside contracting at the Waltham Watch Company. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 9, no 3, pp. 61–78.
- Fleming P. (2017) The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, vol. 38, no 5, pp. 691–709.
- Fleming P., Spicer A. (2008) Beyond Power and Resistance: New Approaches to Organizational Politics. *Management Communication Quarterly*, vol. 21, no 3, pp. 301–309.
- Fligstein N., Fernandez R. M. (1988) Worker Power, Firm Power, and the Structure of Labor Markets. *The Sociological Quarterly*, vol. 29, no 1, pp. 5–28.
- Form W. (1987) On the Degradation of Skills. *Annual Review of Sociology*, vol. 13, no 1, pp. 29–47.
- Franke M., Pulignano V. (2021) Connecting at the Edge: Cycles of Commodification and Labour Control within Food Delivery Platform Work In Belgium. *New Technology, Work and Employment*, vol. 66, no 3, pp. 1–19.
- Frenken K., Vaskelainen T., Fünfschilling L., Piscicelli L. (2020) An Institutional Logics Perspective on the Gig Economy. *Theorizing the Sharing Economy: Variety and Trajectories of New Forms of Organizing* (eds. I. Maurer, J. Mair, A. Oberg), Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, pp. 83–105.
- Friedman A. L. (1977b) *Industry and Labour Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*, London: Macmillan.
- Friedman A. (1977a) Responsible Autonomy Versus Direct Control over the Labour Process. *Capital & Class*, vol. 1, no 1, pp. 43–57.
- Friedman A. (1990) Managerial Strategies, Activities, Techniques and Technology. *Labour Process Theory*, London: Palgrave Macmillan, pp. 177–208.
- Gandini A. (2019) Labour Process Theory and the Gig Economy. *Human Relations*, vol. 72, no 6, pp. 1039–1056.
- Gerber C., Krzywdzinski M. (2019) Brave New Digital Work? New Forms of Performance Control in Crowd-work. *Work and Labor in the Digital Age* (eds. S. Vallas, A. Kovalainen), Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, pp. 121–143.
- Gottfried H. (1992) In the Margins: Flexibility as a Mode of Regulation in the Temporary Help Service Industry. *Work, Employment and Society*, vol. 6, no 3, pp. 443–460.
- Gregory K., Sadowski J. (2021) Biopolitical Platforms. *Journal of Cultural Economy*, vol. 14, no 6, pp. 662–674.

- Grey C. (1994) Career as A Project of the Self and Labour Process Discipline. *Sociology*, vol. 28, no 2, pp. 479–497.
- Griesbach K., Reich A., Elliott-Negri L., Milkman R. (2019) Algorithmic Control in Platform Food Delivery Work. *Socius*, no 5, pp. 1–15.
- Groen W. Pieter de, Kilhoffer Z., Lenaerts K., Mandl I. (2018) *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Haidar J., Keune M. (2021) Introduction. *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. J. Haidar, M. Keune), Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 1–26.
- Halal W. E. (1994) From Hierarchy to Enterprise: Internal Markets are the New Foundation of Management. *Academy of Management Perspectives*, vol. 8, no 4, pp. 69–83.
- Hall R. (2010) Renewing and Revising the Engagement between Labour Process Theory and Technology. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (eds. P. Thompson, C. Smith), Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 159–181.
- Hanlon G., Harney S. (2019) Standardisation, Disequilibrium, and Crisis: The Division of Labour and Financialisation. *Human Relations*, vol. 74, no 7, pp. 958–977.
- Harris J. (1998) Scientific Management, Bureau-Professionalism, New Managerialism: The Labour Process of State Social Work. *The British Journal of Social Work*, vol. 28, no 6, pp. 839–862.
- Heiland H. (2021) Controlling Space, Controlling Labour? Contested Space in Food Delivery Gig Work. *New Technology, Work and Employment*, vol. 36, no 1, pp. 1–16.
- Heiland H. (2022) Neither Timeless, Nor Placeless: Control of Food Delivery Gig Work Via Place-Based Working Time Regimes. *Human Relations*, vol. 75, no 9, pp. 1824–1848.
- Hillard M. (1991) Domination and Technological Change: A Review and Appraisal of Braverman, Marglin, and Noble. *Rethinking Marxism*, vol. 4, no 2, pp. 61–78.
- Hodson R. (1995) Worker Resistance: An Underdeveloped Concept in The Sociology of Work. *Economic and Industrial Democracy*, vol. 16, no 1, pp. 79–110.
- Hoose F., Rosenbohm S. (2022) Tension Between Autonomy and Dependency: Insights into Platform Work of Professional (Video) Bloggers. *Work in the Global Economy*, vol. 2, no 1, pp. 1–21.
- Hopper T., Armstrong P. (1991) Cost Accounting, Controlling Labour and the Rise of Conglomerates. *Accounting, Organizations and Society*, vol. 16, no 5–6, pp. 405–438.
- Howcroft D., Bergvall-Kåreborn B. (2019) A Typology of Crowdwork Platforms. *Work, Employment and Society*, vol. 33, no 1, pp. 21–38.
- Huang H. (2022. Forthcoming) Algorithmic Management In Food-Delivery Platform Economy In China. *New Technology, Work and Employment*.

- Hutchinson R. (2008) Knowledge and Control: A Marxian Perspective on the Productivity Paradox of Information Technology. *Rethinking Marxism*, vol. 20, no 2, pp. 288–304.
- Jaros S. J. (2005) Marxian Critiques of Thompson's (1990)'Core'labour Process Theory: An Evaluation and Extension. *Ephemera: Theory and Politics in Organization*, vol. 5, no 1, pp. 5–25.
- Jaros S. (2010) The Core Theory: Critiques, Defences and Advances. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (eds. P. Thompson, C. Smith), Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 70–88.
- Johnston H., Ergun O., Schor J., Chen L. (2022. Forthcoming) *Is Employment Status Compatible with the On-Demand Platform Economy? Evidence from a Natural Experiment*. Available at: <https://bpb-us-w2.wpmucdn.com/sites.northeastern.edu/dist/2/204/files/2022/02/Johnston-et.-al-2022-Employment-Status-and-Gig-Economy-1.pdf> (accessed 12 March 2023).
- Joyce S. (2021) Digitalised Management, Control and Resistance in Platform Work. *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (eds. J. Haidar, M. Keune), Cheltenham: Edward Elgar Publishing, pp. 158–184.
- Kalecki M. (1943) Political Aspects of Full Employment. *Political Quarterly*, vol. 14, no 4, pp. 322–330.
- Kellogg K. C., Valentine M. A., Christin A. (2020) Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control. *Academy of Management Annals*, vol. 14, no 1, pp. 366–410.
- Kelly J. (1985) Management's Redesign of Work: Labour Process, Labour Markets and Product Markets' *Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process* (eds. D. Knights, H. Willmot, D. Collinson), London: Gower, pp. 30–52.
- Khachaturov A. (2020) Transformatsii rezhimov pravitel'nosti pod vliyaniem novykh oblastey znaniya: sluchay povedencheskoy ekonomiki [Transformations of Governmentality Regimes under the Influence of New Areas of Knowledge: The Case of Behavioral Economics], *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 21, no 2, pp. 39–61. doi: 10.17323/1726-3247-2020-2-39-61 (in Russian).
- Khumaryan D. (2019) “Kapitalizm platform” Nika Srnicheka: krizis — reaktsiya — bum — krizis — i snova reaktsiya. Chto my voobshche znaem o tsifrovoy ekonomike? [Nick Srnichek's “Platform Capitalism”: Crisis—Response—Boom—Crisis— and Response Again. What Do We Know about the Digital Economy? Book Review: Srnichek N. (2019) Kapitalizm platform [Platform Capitalism] (Russian transl. by Maria Dobryakova), Moscow: HSE Publishing House]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 20, no 3, pp. 164–179. doi: 10.17323/1726-3247-2019-3-164-179 (in Russian).
- Khumaryan D. (2022) Gibkoe upravlenie v IT i kreativnom sektore: detsentralizovanny kapitalizm? [Flexible Management in the IT and Creative Sector: Decentralized Capitalism?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 23, no 5, pp. 11–36. doi: 10.17323/1726-3247-2022-5-11-36 (in Russian).
- Khumaryan D. G., Zhikharevich D. M., Konovalov I. A. (2020) K novym issledovaniyam truda [Towards New Studies of Labor: Instead of an Introduction]. *Sociology of Power = Stsiologiya Vlasti*, vol. 32, no 1, pp. 8–29 (in Russian).

- Knights D. (1990) Subjectivity, Power, and the Labour Process. *Labour Process Theory* (eds. D. Knights, H. Willmott), London: Macmillan, pp. 297–335.
- Knights D., Willmott H. (1989) Power and Subjectivity at Work: From Degradation to Subjugation in Social Relations. *Sociology*, vol. 23, no 4, pp. 535–558.
- Konovalov I. (2019) Rozhdeniye vremeni dlya truda: retsepsiya raboty Edvarda Tompsona o vzniknovenii kapitalisticheskogo temporal'nogo soznaniya [Time for Labour and Its Origins: E. P. Thompson on the Temporality of Industrial Capitalism]. *The Journal of Sociology and Social Anthropology = Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii*, vol. 22, no 1, pp. 193–224 (in Russian).
- Kontareva A. Y. (2021) Platformy` kak rynki, arkhitektury`, e`kosistemy` [Platforms as Markets, Architectures, and Ecosystems: A Review of the Dominant Approaches in the Platform Literature]. *Sociology of Power = Sotsiologiya vlasti*, vol. 33, no 1, pp. 169–192 (in Russian).
- Kopiev G. (2022) *Evropa obyazhet veb-servisy obyasnayat rabotu algoritmov i predostav-lyat dannye issledovatelyam* [Europe will Make Platforms Explain How Algorithms Work and Provide Researchers with Data]. Available at: <https://nplus1.ru/news/2022/04/27/europe-algorithm> (accessed 11 March 2023) (in Russian).
- Krzywdzinski M., Lechowski G., Mählmeyer V. (2019) Lean Work and Gender Inequalities: Manufacturing Consent at a Multinational Car Plant in Provincial Russia. *Global Labour Journal*, vol. 10, no 2, pp. 123–141.
- Kuhn K. M., Maleki A. (2017) Micro-Entrepreneurs, Dependent Contractors, and Instaserfs: Understanding Online Labor Platform Workforces. *Academy of Management Perspectives*, vol. 31, no 3, pp. 183–200.
- Kuznecov A. E. (2018) Proizvodya razdor: Braverman, Buravoj i Klark [Manufacturing Dis-sent: Braverman, Burawoy, Clarke]. *Social Sciences and Humanities Theory and Practice = Soczial'ny`e i gumanitarny`e nauki: teoriya i praktika*, no 1, pp. 379–391 (in Russian).
- Laclau E., Mouffe C. (2001) *Hegemony and Socialist Strategy*, London; New York: Verso.
- Lamphere L. (1979) Fighting the Piece Rate System: New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry. *Case Studies on the Labor Process* (ed. A. S. Zimbalist), New York: Monthly Review Press, pp. 257–276.
- Lehdonvirta V. (2018) Flexibility in The Gig Economy: Managing Time on Three Online Piecework Platforms. *New Technology, Work and Employment*, vol. 33, no 1, pp. 13–29.
- Li A. Ke. (2022) Beyond Algorithmic Control: Flexibility, Intermediaries, and Paradox in the On-Demand Economy. *Information, Communication & Society*, vol. 25, no 14, pp. 2012–2027.
- Li S., Jiang L. (2022) New Forms of Labor Time Control and Imaginary Freedom: A Study of the Labor Process of Food Delivery Workers. *The Journal of Chinese Sociology*, vol. 9, no 1, pp. 1–18.
- Little C. R., Salaman G. (1982) Bravermania and Beyond: Recent Theories of the Labour Process. *Sociology*, vol. 16, no 2, pp. 251–269.

- Manriquez M. (2019) Work-Games in the Gig-Economy: A Case Study of Uber Drivers in the City of Monterrey, Mexico. *Work and Labor in the Digital Age* (eds. S. Vallas, A. Kovalainen), Bingley, UK: Emerald Publishing Limited, pp. 165–188.
- Marglin S. A. (1974) What do Bosses Do? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production. *Review of Radical Political Economics*, vol. 6, no 2, pp. 60–112.
- Marks K. (1960) Kapital. Tom pervyy. Protsess proizvodstva kapitala. Sochineniya. 2-e izdanie [Capital. A Critique of Political Economy. Volume I: The Process of Production of Capital]. *Collections. 2-nd edition*, vol. 23, Moscow: Gosudarstvennoe izdatel'stvo politicheskoy literatury, pp. 5–907 (in Russian).
- Mathew B. (2015) The Neoliberal Firm and Nested Subsumption: Labour Process Transformations in the Nyc Taxi Industry. *Urban Studies*, vol. 52, no 11, pp. 2051–2071.
- McDonald P., Williams P., Mayes R. (2021) Means of Control in the Organization of Digitally Intermediated Care Work. *Work, Employment and Society*, vol. 35, no 5, pp. 872–890.
- McIntyre R. (2017a) Marxian Labor Process Theory Since Braverman. *Routledge Handbook of Marxian Economics* (eds. D. M. Brennan, D. Kristjanson-Gural, C. P. Mulder, E. K. Olsen), London; New York: Routledge, pp. 188–197.
- McIntyre R. (2017b) Marxian Theories of the Labor Process: From Marx to Braverman. *Routledge Handbook of Marxian Economics* (eds. D. M. Brennan, D. Kristjanson-Gural, C. P. Mulder, E. K. Olsen), London; New York: Routledge, pp. 180–187.
- McKenzie M. de Jong (2022) Micro-Assets and Portfolio Management in the New Platform Economy. *Distinktion: Journal of Social Theory*, vol. 23, no 1, pp. 94–113.
- Mendonça P., Kougiannou N. K. (2023) Disconnecting Labour: The Impact of Intraplatform Algorithmic Changes on the Labour Process and Workers' Capacity to Organise Collectively. *New Technology, Work and Employment*, vol. 38, no 1, pp. 1–20. Available at: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12251> (accessed 12 March 2023).
- Mengay A. (2020) Digitalization of Work and Heteronomy. *Capital and Class*, vol. 44, no 2, pp. 273–285.
- Moore P. V., Joyce S. (2020) Black Box Or Hidden Abode? The Expansion and Exposure of Platform Work Managerialism. *Review of International Political Economy*, vol. 27, no 4, pp. 926–948.
- Muldoon J. (2022) *Platform Socialism*, London: Pluto Press.
- Munger M. C. (2019) Zavtrashniy den' 3.0 Transaktsionnye izderzhki i ekonomika sovmestnogo pol'zovaniya [Tomorrow 3.0: Transaction Costs and the Sharing Economy (an excerpt)]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 20, no 5, pp. 74–97. doi: 10.17323/1726-3247-2019-5-74-97 (in Russian).
- Murray R., Gilbert J., Goffey A. (2015) Post-Post-Fordism in the Era of Platforms. *new formations: a journal of culture/theory/politics*, vol. 84–85, pp. 184–208.
- Neilson D. (2007) Formal and Real Subordination and the Contemporary Proletariat: Re-Coupling Marxist Class Theory and Labour-Process Analysis. *Capital & Class*, vol. 31, no 1, pp. 89–123.

- Newlands G. (2021) Algorithmic Surveillance in the Gig Economy: The Organization of Work Through Lefebvrian Conceived Space. *Organization Studies*, vol. 42, no 5, pp. 719–737.
- Newsome K., Taylor P., Bair J., Rainnie A. (eds) (2015) *Putting Labour in Its Place: Labour Process Analysis and Global Value Chains*, London: Palgrave.
- Newton T. (1999) Power, Subjectivity and British Industrial and Organisational Sociology: The Relevance of The Work of Norbert Elias. *Sociology*, vol. 33, no 2, pp. 411–440.
- Niebler V., Altenried M., Macannuco J. (2020) Platform Labour: Contingent Histories and New Technologies. *Soft Power*, vol. 13, no 7.1, pp. 255–265.
- Noble D. F. (2011) *Forces of Production: A Social History of Industrial Automation*. New Brunswick, NJ; London: Transaction Publishers.
- O’Doherty D., Willmott H. (2001) Debating Labour Process Theory: The Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism. *Sociology*, vol. 35, no 2, pp. 457–476.
- O’Doherty D., Willmott H. (2009) The Decline of Labour Process Analysis and the Future Sociology of Work. *Sociology*, vol. 43, no 5, pp. 931–951.
- O’Meara V. (2019) Weapons of the Chic: Instagram Influencer Engagement Pods as Practices of Resistance To Instagram Platform Labor. *Social Media + Society*, vol. 5, no 4, pp. 1–11.
- Parent-Rocheleau X., Parker S. K. (2021) Algorithms as Work Designers: How Algorithmic Management Influences the Design of Jobs. *Human Resource Management Review*, vol. 20, no 3, pp. 1–13.
- Pignot E. (2021) Who is Pulling the Strings in the Platform Economy? Accounting for the Dark and Unexpected Sides of Algorithmic Control. *Organization*, vol. 28, no 1, pp. 208–235.
- Pink D. (2005) *Nacziya svobodny`kh agentov* [Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself], Moscow: Sekret firmy` (in Russian).
- Piskunov M. O. (2017) Mikropolitika pozdnesovetskogo zavoda: obshchee “Svoevolie” i bor`ba za distsiplinu truda (sluchay Vy`borgskogo tsellyulozno-bumazhnogo zavoda 1982–1985 gody) [The Micro-Politics of the Late Soviet Factory: A Common ‘Eigen-Sinn’ and the Struggle for Labor Discipline in the Case of the Vyborg Pulp, 1982–1985 years]. *The Journal of Social Policy Studies = Zhurnal issledovaniy sotsialnoy politiki*, vol. 15, no 2, pp. 217–233 (in Russian).
- Pitts F. H. (2022) *Marx in Management and Organisation Studies: Rethinking Value, Labour and Class Struggles*, San Diego: Taylor & Francis.
- Purcell C., Brook P. (2022) At Least I’m My Own Boss! Explaining Consent, Coercion and Resistance in Platform Work. *Work, Employment and Society*, vol. 36, no 3, pp. 391–406.
- Qi H., Li Z. (2020) Putting Precarity Back To Production: A Case Study of Didi Kuaiche Drivers in the City of Nanjing, China. *Review of Radical Political Economics*, vol. 52, no 3, pp. 506–522.
- Rahman H. A. (2021) The Invisible Cage: Workers’ Reactivity to Opaque Algorithmic Evaluations. *Administrative Science Quarterly*, vol. 66, no 4, pp. 945–988.

- Rainnie A., McGrath-Champ S., Herod A. (2010) Making Space for Geography in Labour Process Theory. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis* (eds. P. Thompson, C. Smith), Basingstoke: Palgrave Macmillan, pp. 297–315.
- Romanov P., Yarskaya-Smirnova E. (2015) *Sotsiologiya professiy* [Sociology of Professions], Moscow: Variant (in Russian).
- Rosenblat A., Stark L. (2016) Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. *International Journal of Communication*, no 10, pp. 3758–3784.
- Scholz T. (2017) *Uberworked and Underpaid: How Workers are Disrupting the Digital Economy*, New York: John Wiley & Sons.
- Schor J. B., Attwood-Charles W., Cansoy M., Ladegaard I., Wengronowitz R. (2020) Dependence and Precarity in the Platform Economy. *Theory and Society*, vol. 49, no 5, pp. 833–861.
- Sewell G. (1998) The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance. *Administrative Science Quarterly*, vol 43., no 2, pp. 397–428.
- Shapiro A. (2020) Dynamic Exploits: Calculative Asymmetries in the On-Demand Economy. *New Technology, Work and Employment*, vol. 35, no 2, pp. 162–177.
- Shevchuk A. V. (2020) Ot fabriki k platforme: avtonomiya i kontrol' v tsifrovoy ekonomike [From Factory to Platform: Autonomy and Control in the Digital Economy]. *Sociology of Power = Sociologiya Vlasti*, vol. 32, no 1, pp. 30–54 (in Russian).
- Shevchuk A. V., Chizhova D. A., Demina D. E., Chugunkova V. A. (2021) Trud voditeley taksi v usloviyakh algoritmicheskogo upravleniya [The Work of Taxi Drivers Under Algorithmic Control]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes = Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny*, no 3, pp. 356–381 (in Russian).
- Shevchuk A., Strebkov D., Tyulyupo A. (2021) Always on Across Time Zones: Invisible Schedules in the Online Gig Economy. *New Technology, Work and Employment*, vol. 36, no 1, pp. 94–113.
- Sinyavskaya O. V., Biryukova S. S., Aptekar A. P., Gorvat E. S., Grishhenko N. B., Gudkova T. B., Kareva D. E. (2021) *Platformennaya zanyatost: opredelenie i regulirovanie* [Platform Employment: definition and regulation]. Working Paper, Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Smith C. (2006) The Double Indeterminacy of Labour Power. *Work, Employment and Society*, vol. 20, no 2, pp. 389–402.
- Smith C. (2015) Continuity and Change in Labor Process Analysis Forty Years after Labor and Monopoly Capital. *Labor Studies Journal*, vol. 40, no 3, pp. 222–242.
- Srnicek N. (2020) *Kapitalizm platform* [Platform Capitalism] (Russian transl. by Maria Dobryakova), Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- Staab P., Nachtwey O. (2016) Market and Labour Control in Digital Capitalism. *tripleC: Communication, Capitalism & Critique. Open Access Journal for a Global Sustainable Information Society*, vol. 14, no 2, pp. 457–474.

- Stanford J. (2017) The Resurgence of Gig Work: Historical and Theoretical Perspectives. *The Economic and Labour Relations Review*, vol. 28, no 3, pp. 382–401.
- Stark D. (1980) Class Struggle and the Transformation of the Labor Process. *Theory and Society*, vol. 9, no 1, pp. 89–130.
- Stark D., Pais I. (2021) Algoritmicheskoe upravlenie v ekonomike platform [Algorithmic Management in the Platform Economy]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 22, no 3, pp. 71–103. doi: [10.17323/1726-3247-2021-3-71-103](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2021-3-71-103) (in Russian).
- Storey J. (1985) The Means of Management Control. *Sociology*, vol. 19, no 2, pp. 193–211.
- Sun P., Yujie Chen J., Rani U. (2021) From Flexible Labour to ‘Sticky Labour’: A Tracking Study of Workers in the Food-Delivery Platform Economy of China. *Work, Employment and Society*. Available at: <https://doi.org/10.1177/09500170211021570> (accessed 12 March 2023).
- Sundararajan A. (2017) *The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Tanner J., Davies S., O’Grady B. (1992) Immanence Changes Everything: A Critical Comment on the Labour Process and Class Consciousness. *Sociology*, vol. 26, no 3, pp. 439–453.
- Tassinari A., Maccarrone V. (2020) Riders on the Storm: Workplace Solidarity among Gig Economy Couriers in Italy and the UK. *Work, Employment and Society*, vol. 34, no 1, pp. 35–54.
- Tcyplakova E. (2016) Geymifikatsiya — motivatsionnaya praktika ili mekhanizm total’nogo kontrolya nad trudovym protsessom? [Gamification — the Way of Motivation or Way of Control over the Labor Process?]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 17, no 3, pp. 82–109. Available at: <https://ecsoc.hse.ru/2016-17-3.html> (accessed 11 March 2023) (in Russian).
- Thompson E. P. (1967) Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism. *Past & Present*, no 38, pp. 56–97.
- Thompson P. (1990) *Crawling From the Wreckage: The Labour Process and the Politics of Production*. *Labour Process Theory*, London: Macmillan, pp. 95–124.
- Thompson P. (2007) Adler’s Theory of the Capitalist Labour Process: A Pale (O) Imitation. *Organization Studies*, vol. 28, no 9, pp. 1359–1368.
- Thompson P. (2013) Financialization and the Workplace: Extending and Applying the Disconnected Capitalism Thesis. *Work, Employment and Society*, vol. 27, no 3, pp. 472–488.
- Thompson P., Laaser K. (2021) Beyond Technological Determinism: Revitalising Labour Process Analyses of Technology, Capital and Labour. *Work in the Global Economy*, vol. 1, no 1, pp. 139–159.
- Thompson P., Smith C. (2009) Labour Power and Labour Process: Contesting the Marginality of the Sociology of Work. *Sociology*, vol. 43, no 5, pp. 913–930.
- Tinker T. (2002) Spectres of Marx and Braverman in the Twilight of Postmodernist Labour Process Research. *Work, Employment and Society*, vol. 16, no 2, pp. 251–281.

- Tirapani A. Niccolò, Willmott H. (2023) Revisiting conflict: Neoliberalism at work in the gig economy. *Human Relations*, vol. 76, no 1, pp. 53–86.
- Tucker E. (2020) Towards a Political Economy of Platform-Mediated Work. *Studies in Political Economy*, vol. 101, no 3, pp. 185–207.
- Uysal K. (2022) Digital Labour Platforms and Neoliberal Governmentality: The Case of Platform Workers in Turkey. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 43, no 1/2, pp. 142–155.
- Vallas S. P. (1987) The Labor Process as a Source of Class Consciousness: A Critical Examination. *Sociological Forum*, no 2, pp. 237–256.
- Vallas S. P. (2012) *Work: A Critique*, Cambridge: Polity Press.
- Vallas S., Schor J. B. (2020) What do Platforms Do? *Annual Review of Sociology*, vol. 46, no 1, pp. 273–294.
- Vandaele K. (2022) Vulnerable Food Delivery Platforms under Pressure: Protesting Couriers Seeking “Algorithmic Justice” and Alternatives. *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (ed. I. Ness), London: Taylor & Francis, pp. 205–219.
- Veen A., Barratt T., Goods C. (2019) Platform-Capital’s ‘App-Etite’ for Control: A Labour Process Analysis of Food-Delivery Work in Australia. *Work, Employment and Society*, vol. 34, no 3, pp. 388–406.
- Vidal M. (2019) Contradictions of the Labour Process, Worker-Empowerment and Capitalist Inefficiency. *Historical Materialism*, vol. 28, no 2, pp. 170–204.
- Vidal M. (2022) *Management Divided: Contradictions of Labor Management*, Oxford; New York: Oxford University Press.
- Willmott H. (1990) Subjectivity and the Dialectics of Praxis. *Labour Process Theory* (eds. D. Knights, H. C. Willmott), London: Macmillan, pp. 336–378.
- Willmott H. (1997) Rethinking Management and Managerial Work: Capitalism, Control, and Subjectivity. *Human Relations*, vol. 50, no 11, pp. 1329–1359.
- Wood A. J. (2016) Flexible Scheduling, Degradation of Job Quality and Barriers to Collective Voice. *Human Relations*, vol. 69, no 10, pp. 1989–2010.
- Wood A. (2019) The Taylor Review: Understanding the Gig Economy, Dependency, and the Complexities of Control. *New Technology, Work and Employment*, vol. 34, no 2, pp. 111–115.
- Wood A. J. (2021) Workplace Regimes: A Sociological Defence and Elaboration. *Work in the Global Economy*, vol. 1, no 1, pp. 119–138.
- Wood A. J., Graham M., Lehdonvirta V., Hjorth I. (2019) Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Work, Employment and Society*, vol. 33, no 1, pp. 56–75.
- Woodcock J. (2021) The Limits of Algorithmic Management: On Platforms, Data, and Workers’ Struggle. *South Atlantic Quarterly*, vol. 120, no 4, pp. 703–713.

Wu Q., Zhang H., Li Z., Liu K. (2019) Labor Control in the Gig Economy: Evidence from Uber in China. *Journal of Industrial Relations*, vol. 61, no 4, pp. 574–596.

Zanoni P., Pitts F. Harry (2022) The ‘Diverse’ Crowd as Relative Surplus Populations and the Pauperisation of Labour. *The Routledge Handbook of the Gig Economy* (ed. I. Ness), London: Taylor & Francis, pp. 33–46.

Zhikharevich D. M. (2018) Teoreticheskie razvilki 1968 goda: “novyy klass” vs. “massovy rabochiy” [Theoretical Forks: “new class” vs. “mass working one”]. *Neprikosnovennyy zapas. Debaty o politike i kulture (NZ)*, no 5, pp. 9–28 (in Russian).

Received: October 21, 2022

Citation: Konovalov I. (2023) Teoriya protsessa truda: ot teylorizma k algoritmicheskomu menedzhmentu [Labour Process Theory: From Taylorism to Algorithmic Management]. *Journal of Economic Sociology = Ekonomicheskaya sotsiologiya*, vol. 24, no 2, pp. 109–167. doi: [10.17323/1726-3247-2023-2-109-167](https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-2-109-167) (in Russian).