

УДК 331.102.1  
ББК 65.240  
К78

ПРОЕКТ СЕРИЙНЫХ МОНОГРАФИЙ  
ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМ  
И ГУМАНИТАРНЫМ НАУКАМ

Руководитель проекта АЛЕКСАНДР ПАВЛОВ

**Крауч, К.**  
К78 Победит ли гиг-экономика? [Текст] / пер. с англ. Ю. Каптуревского ; под науч. ред. С. Шукиной ; Нац. иссл. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. — 144 с. — (Экономическая теория). — 1000 экз. — ISBN 978-5-7598-2170-0 (в пер.).

В наши дни с людьми труда все чаще обращаются как с «самозанятыми» работниками. Этот феномен, известный также как «гиг-экономика», рассматривается как неизбежная в будущем форма занятости. В своей новой книге Колин Крауч делает шаг назад и предлагает внимательнее присмотреться и к самому явлению, и к скрывающейся за ним логике. Он рассматривает причины того, почему идея о наемном работнике — статусе, включающем комплекс прав занятого полезной деятельностью индивида, — оказалась на удивление устойчивой. Рассматривая различные попытки компаний ограничить права трудящихся (от предложений временной работы и вынужденной частичной занятости до гиг-экономики), автор раскрывает противоречия современного рынка труда и утверждает, что эта ситуация не должна и не может сохраняться долгое время. Он предлагает ряд мер, направленных на исправление порочных стимулов, вознаграждающих безответственных работодателей и наказывающих «правильные» компании. Осуществление этой программы способно сделать будущее людей труда более предсказуемым.

Книга адресована всем, кого интересует будущее рынка труда, государства всеобщего благосостояния и гиг-экономики.

УДК 331.102.1  
ББК 65.240

Переведено по: *Colin Crouch. Will the Gig Economy Prevail?*  
This edition is published by arrangement with Polity Press Ltd., Cambridge.  
First published in 2019 by Polity Press

Опубликовано Издательским домом Высшей школы экономики  
<<http://id.hse.ru>>

doi: 10.17323/978-5-7598-2170-0

ISBN 978-5-7598-2170-0 (в пер.)  
ISBN 978-1-5095-3244-5 (англ.)

© Colin Crouch 2019

The right of Colin Crouch to be identified as Author of this Work has been asserted in accordance with the UK Copyright, Designs and Patents Act 1988.

© Перевод на русский язык.

Издательский дом Высшей школы экономики, 2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Слова признательности . . . . .	8
Список сокращений . . . . .	9
<b>ГЛАВА 1. ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ПРЕКАРНОЙ ЗАНЯТОСТИ . . . . .</b>	<b>11</b>
<b>ГЛАВА 2. НЕЯСНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА . . . . .</b>	<b>22</b>
История стандартной занятости . . . . .	30
Движущие силы изменений . . . . .	38
Выводы: неясная траектория стандартной занятости. . . . .	50
<b>ГЛАВА 3. РАСПРОСТРАНЕНИЕ СТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ, СОКРАЩЕНИЕ ЕЕ ВЛИЯНИЯ И УСТОЙЧИВОСТЬ . . . . .</b>	<b>52</b>
Судьба прав наемных работников . . . . .	53
Воздействие кризиса . . . . .	75
Выводы . . . . .	77
<b>ГЛАВА 4. ИЗМЕНЯЮЩАЯСЯ ФОРМА ПРЕКАРИЗАЦИИ . . . . .</b>	<b>81</b>
Различные формы прекаризации . . . . .	81
Общая картина изменений . . . . .	88
Новый дуализм на рынке труда? . . . . .	90
<b>ГЛАВА 5. НОВЫЙ ПОДХОД К ГАРАНТИЯМ ЗАНЯТОСТИ . . . . .</b>	<b>97</b>
Предложение труда в будущем . . . . .	104
Активная политика на рынке труда и гибкие гарантии занятости. . . . .	109

Расширение границ хорошей занятости . . . . .	116
Представительство интересов работников . . . . .	128
Заключение. Изменение асимметрии трудовых отношений . . . . .	131
Литература . . . . .	135

*Посвящается Джоан*

## СЛОВА ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Я благодарен Джоан Крауч за содействие в работе над текстом в целом и Марку Фридленду, который помог мне с частями, связанными с правовой интерпретацией условий занятости. Вся ответственность за возможные недостатки конечного продукта лежит на авторе.

## СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

### НАЗВАНИЯ СТРАН

АВС (AU)	Австралия
АВТ (AT)	Австрия
БЕЛ (BE)	Бельгия
ВЕЛ (UK)	Великобритания
ВЕН (HU)	Венгрия
ГЕР (DE)	Германия
ГРИ (EL)	Греция
ДАН (DK)	Дания
ИЗР (IL)	Израиль
ИСП (ES)	Испания
ИТА (IT)	Италия
КАН (CA)	Канада
КОР (KO)	Корея
МЕК (MX)	Мексика
НИД (NL)	Нидерланды
НОЗ (NZ)	Новая Зеландия
НОР (NO)	Норвегия
ПОЛ (PL)	Польша
ПОР (PT)	Португалия
СЛА (SK)	Словакия
СОЕ (US)	Соединенные Штаты Америки
ТУЦ (TR)	Турция
ФИН (FI)	Финляндия
ФРА (FR)	Франция

## ПОБЕДИТ ЛИ ГИГ-ЭКОНОМИКА?

ЧЕШ (CZ)	Чехия
ШВА (CH)	Швейцария
ШВЕ (SE)	Швеция
ЯПО (JA)	Япония

## ДРУГИЕ СОКРАЩЕНИЯ

АВТ (TWA)	Агентство по временному трудоустройству
АПРТ (ALMP)	Активная политика на рынке труда
ЕС (EU)	Европейский союз
ОЭСР (OECD)	Организация экономического сотрудничества и развития
ЦВЕ (CEE)	Центральная и Восточная Европа

## Глава 1

# Повышение роли прекарной занятости

**Т**ЕМНАЯ сторона гиг-экономики (gig economy) внезапно открылась широкой общественности и наблюдателям в январе 2018 г. Поводом стала неожиданная смерть на юге Англии курьера немецкой логистической компании DPD. Он не был ее штатным сотрудником, но отработал на компанию 19 лет как самозанятый контрагент. Мужчина болел сахарным диабетом и умер в результате резкого ухудшения состояния здоровья, причиной которого стал в том числе пропуск нескольких приемов у врача. Смерть наступила на следующий день после того, как DPD наложила на него штраф в размере 150 фунтов стерлингов. Дело в том, что из-за визита к врачу курьер не выполнил дневное задание по доставке отправок. Шумиха, поднявшаяся после этого случая, вынудила компанию DPD изменить политику в отношении медицинских назначений работников. Тем не менее без ответа остаются существенные вопросы, связанные с идеей о том, что на фирму могут работать люди, не являющиеся ее постоянными сотрудниками, в отношении которых она не принимает обязанностей работодателя, но считает возможным применять к ним различные дисциплинарные санкции. Это представление и лежит в основе гиг-экономики.



И это очень важный вопрос. Многие неолиберальные политики считают гиг-экономику идеальной формой труда, которая постепенно вытесняет условия традиционного трудового договора, сопряженные с более высокими затратами работодателя. Фирмы могут максимизировать гибкость, обращаясь к услугам и оплачивая труд самозанятых работников только в случае возникновения потребности в выполнении специфических задач, избегая взносов в фонды социального страхования, обязательств по выплате минимальной заработной платы и многих других обязанностей, связанных с так называемой стандартной (обычной, традиционной) занятостью. Работники, в свою очередь, могут наслаждаться возможностью быть предпринимателями, работая тогда, когда им хочется, и на того, на кого они пожелают. После происшествия с курьером-диабетиком компания DPD предложила другим своим самозанятым контрагентам, занимающимся доставкой корреспонденции и небольших грузов, возможность выбора. Желающие могли перейти на постоянную работу в DPD и получить право на оплату больничных листов, оплачиваемый отпуск и пенсию. Но в этом случае размер оплаты их услуг по доставке исчислялся бы по более низким ставкам. Ну что же, курьерам DPD достался главный приз капиталистической экономики — свобода выбора.

Неужели работники находятся в таких тяжелых экономических условиях, что не могут позволить себе рискнуть заработком и сделать перерыв в работе, чтобы посетить врача? Неужели они не готовы пожертвовать деньгами сейчас, чтобы гарантировать себе оплату больничного и выплату пенсии в будущем? Если рассуждать в более широком смысле, может ли человек, который трудится на компанию полный рабочий день, сказать, что он обладает свободой самозанятости? А также может ли компания, на которую работают тысячи курьеров, не быть их работодателем? Набирающий силу новый мир гибких условий

труда изобилует подобными словесными и правовыми фокусам. Такие корпорации, как гигантский сервис заказа такси Uber, использующий для организации своей хозяйственной деятельности Интернет, утверждают, что они не более чем «платформа» и, следовательно, находятся вне сферы трудовых отношений. Если они умело ведут дела, то могут также утверждать, что не привязаны к какому-то определенному месту на планете, а потому для отчета о своих прибылях выбирают наиболее благоприятную в налоговом отношении юрисдикцию. Поскольку Интернет олицетворяет все новое и новаторское, любого смельчака, осмелившегося критиковать данные практики, немедленно обвиняют в том, что он стоит на пути прогресса.

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

Доводы о важности гиг-экономики, на чем настаивают ее энергичные защитники (см., например, статью

Аннабель Денхем, посвященную этому вопросу<sup>1</sup>), вызывают большие сомнения. Согласно оценкам Брукингского института, несмотря на быстрый рост гиг-занятости (в 2010–2014 гг. в крупных американских городах объем перевозок фирм, предлагающих услуги легкового извоза и не являющихся работодателями (то есть гиг-фирм), вырос на 69%, а традиционных фирм-работодателей — на 17%), доля таких фирм составляла всего 3% от совокупной выручки компаний США<sup>2</sup>. Исследователи из Глобального института McKinsey пришли к выводу, что в Европе и США «независимой работой» заняты 162 млн человек, или от 20 до 30% совокупной рабочей силы<sup>3</sup>. Хотя в названии доклада McKinsey содержится выражение «гиг-экономика», понятие «независимая работа» представляет собой куда более широкую категорию, пусть в обычном понимании она и включает самозанятых людей. Учитывая имевший место в прошлом общий спад самозанятости в экономически развитых странах (пропорции, из которых исходят авторы доклада, наблюдались только в Испании и Греции), приведенное McKinsey значение все еще кажется слишком высоким. Вероятно, мы имеем дело с пересечением «белой» и «теневой» (то есть незаконной) экономик, где никто из занятых не пользуется статусом наемного работника. Кроме того, по оценке McKinsey, около 40% независимых работников были «случайными», то есть не воспринимали текущую работу как важнейшую составляющую жизнедеятельности — это в основном студенты,

---

<sup>1</sup> Denham A. The gig [sic] economy is the future and women can lead the charge // The Telegraph. 2018. 11 April.

<sup>2</sup> Hathaway I., Muro M. Tackling the Gig Economy: New Numbers. Washington, DC: Brookings Institution, 2016.

<sup>3</sup> Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy / McKinsey Global Institute. 2016 <<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>>.

пенсионеры и другие люди, не рассматриваемые официальной статистикой как части совокупной рабочей силы. Объединение этих групп занятых может приблизить нас к данным McKinsey, но приработки студентов и пенсионеров ни в коем случае нельзя считать предвестниками новой эры предпринимателей, свободных от постоянной основной занятости.

Авторы доклада McKinsey разделили независимых работников на три категории: «свободных агентов», добровольно выбравших данный тип занятости как основной вид трудовой деятельности (их доля составила около 30%); тех, кто пользовался «независимостью» без всякой охоты и предпочел бы ей зависимую занятость (14%); и тех, кто находился в рассматриваемой группе исключительно по причине «финансовых затруднений» (16%). Данные McKinsey не позволяют установить, как в гиг-экономике распределяются доли работников, удовлетворенных своим положением. Очевидно, что не все «призванные» в «армию независимого труда» положительно относятся к этим условиям занятости. В проведенном по инициативе и при поддержке правительства Великобритании исследовании условий труда в гиг-экономике, получившем после публикации известность как «Обзор Тейлора», его автор, в целом благожелательно относившийся к новой форме, пришел к выводу, что возможность независимой занятости рассматривали всего 25% англичан в возрасте от 16 до 31 года<sup>4</sup>. Используя немного другой подход и исходя из более критической позиции, Европейский фонд изучения трудовой жизни обнаружил, что в Европейском союзе (ЕС) 17% всех формально самозанятых работников были «уязвимыми» в том смысле, что они работали толь-

---

<sup>4</sup> *Taylor M. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. L.: Department for Business, Energy and Industrial Strategy, 2016. P. 28.

ко на одного клиента, и еще 8% на практике пользовались не слишком большой самостоятельностью<sup>5</sup>.

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

Однако разовые ангажементы — просто одна из форм значительно более масштабной попытки освобождения работодателей от ответственности за тех, кто на них трудится, при сохранении, если не усилении, зависимости этих работников, используемых компаниями, теоретиками неолиберализма и политическими деятелями. Для описания положения всех этих работников был предложен термин «прекарная занятость»<sup>6, 7</sup>. В наши дни одной из популярных у работодателей форм занятости стала работа «по требованию» («on-call»), или трудовой договор «с нулевым временем» («zero-hours» contracts), когда работники получают заработную плату только за те часы, которые были отработаны по запросу работодателя. При этом работники должны находиться в состоянии постоянной готовности к выполнению заданий, быть «в зоне доступа», чтобы при необходимости незамедлительно приступить к работе; поэтому во многих случаях они не могут

---

<sup>5</sup> Eurofound. European Working Conditions Survey. Dublin: Eurofound, 2015.

<sup>6</sup> От *англ.* precarious и *лат.* precarium — сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный. — *Примеч. пер.*

<sup>7</sup> Freedland M. Introduction — aims, rationale and methodology // The Contract of Employment / M. Freedland (ed.). Oxford: Oxford University Press, 2016. P. 3–27.

взяться за другую работу или просто отдохнуть. В Великобритании, по оценкам Национальной статистической службы, насчитывается около 900 тыс. таких работников, доля студентов среди них составляет 28%<sup>8</sup>. Немногим отличаются от них «маргинальные», низкооплачиваемые рабочие места, известные в Германии как «мини-места» или «миди-места», когда работникам предлагаются трудовые задания, для выполнения которых достаточно нескольких часов в неделю; при этом они получают очень низкую заработную плату, размеры которой тем не менее достаточны для того, чтобы человек утратил право на получение льгот и пособий, предусмотренных для безработных. Еще одна форма занятости основывается на использовании временных трудовых договоров, срок действия которых истекает до того, как работники приобретают какие-либо права. Она получила распространение в странах, где наемные работники, имеющие договоры о постоянной занятости, пользуются обширными правами. В таких странах, как Великобритания или США, где права обычных работников и без того являются усеченными, данная форма занятости используется значительно реже. Наконец, необходимо упомянуть о теневой (нелегальной) экономике, в которой нет места законным трудовым договорам.

Часто приходится слышать утверждения о том, что рост занятости данного типа приводит к «дуализму» на рынках труда, выражающемуся в разделении тех, кто пользуется полной безопасностью стандартной занятости, и тех, кто остается в прекаризации. Здесь есть доля правды, и в дальнейшем мы вернемся к рассмотрению этого вопроса (глава 4), но отчасти утверждения такого рода

---

<sup>8</sup> Office for National Statistics. Contracts that Do Not Guarantee a Minimum Number of hours: September 2017 <<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworking-hours/articles/contractsthatdonotguaranteeaminimumnumberofhours/september2017>>.

представляют собой словесные фокусы, которые демонстрируются в текущей политике в области трудовых отношений, поскольку они «стигматизируют» обычных наемных работников с умеренной или низкой заработной платой как «привилегированный» слой, как «врагов» прекариата. Мария Морандини показала, что по крайней мере в Италии дерегулирование рынка труда поддерживают не только менеджеры, но и прекарные работники, а также безработные<sup>9</sup>. Однако в большинстве экономически развитых стран права обычных наемных работников оказались в значительной степени подорваны. Со временем растущая незащищенность превратилась в общее условие пребывания работников на рынке труда. Многие виды деятельности требуют наличия определенных знаний, навыков и умений, и работодатели, как правило, стремятся удержать квалифицированных работников. Для этого и использовались стандартные трудовые договоры. Однако люди, которых Гай Стэндинг называет «прекариатом», не имеют профессии и не соответствуют профессиональным стандартам, потому что никто не позаботился о том, чтобы они приобрели трудовые навыки или хотя бы опыт работы<sup>10</sup>. Фирмы, скорее всего, избавятся от этих работников быстрее, чем те получают опыт, необходимый для повышения квалификации<sup>11</sup>. Прекарным работникам никогда не получить такие права, как отпуск по беременности

---

<sup>9</sup> *Morandini M.C.* Who wants to loosen employment protection? Evidence on preferences for labour market deregulation in Italy // *Stato e Mercato*. 2017. Iss. 3. P. 421–458.

<sup>10</sup> *Standing G.* *Work after Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar, 2009; *Standing G.* *The Precariat*. L.: Bloomsbury, 2011; *Стэндинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

<sup>11</sup> *Lichtenstein N.* In the Age of Wal-Mart: Precarious Work and Authoritarian Management in the Global Supply Chain // *Globalization and Precarious Forms of Production and Employment* / C. Thornley, S. Jefferys, B. Appay (eds). Cheltenham: Edward Elgar, 2010. P. 10–22.

и родам. Особенно часто в рядах прекариата можно встретить иммигрантов, которые во многих случаях не имеют не только основных гражданских прав, но и элементарных знаний о правах.

Таким образом, проблемы, возникающие в связи с расширением гиг-экономики, выходят за рамки трудностей, с которыми сталкиваются курьеры, водители такси и велосипедисты, доставляющие клиентам заказы из кафе и ресторанов. Они образуют сердцевину изменяющихся отношений между теми, кто использует человеческий труд, и теми, кто его предоставляет, и характеризуются более широким диапазоном трудовой неустойчивости и риска, чем ложная самозанятость, поскольку неизбежно воздействуют на положение обычных наемных работников. Эта книга посвящена изучению диапазона различных типов прекарности, которое позволит объяснить их распространение и важное значение, а также предложить изменения в способе управления рынками труда. Нам нужны новые способы, которые позволят обеспечить защищенность и предсказуемость жизни обычных людей труда, а также предоставить им возможность приобрести навыки, необходимые для приспособления к изменяющимся экономике и технологиям. Это никоим образом не противоречит идеям гибкости, инноваций и предпринимательства. Как заметил Уильям Беверидж, во время Второй мировой войны работавший над своим планом социального обеспечения и государства всеобщего благосостояния, положительное отношение к изменениям и сотрудничество в их осуществлении возможно только на основе защищенности людей<sup>12</sup>.

Краткий ответ, который даст эта книга на вопрос, заданный в названии, звучит так: нет, гиг-экономике не суждено превратиться в парадигматическую форму трудовых

---

<sup>12</sup> *Beveridge W. Social Insurance and Allied Services. L.: HMSO, 1942.*



отношений будущей цифровой экономики. С другой стороны, фирмы могут получить значительную часть того, что им приносит гиг-занятость, обращаясь к другим формам прекаризации, а также успешно лоббируя отмену гарантий стандартной занятости.

Все эти проблемы заслоняют от наблюдателя неоднозначный характер трудового договора. На одном уровне он представляет собой равноправное соглашение двух договаривающихся сторон, а на другом этот договор устанавливает неравные отношения по поводу власти. Важнейшая причина, обусловившая известность гиг-занятости, никак не оправданную ее действительным значением, заключается в том, что благодаря ей отношения первого уровня (равноправие) полностью скрывают отношения второго уровня (по поводу власти). Эта неоднозначность, а также попытки различных спорящих сторон прийти к соглашению прослеживаются в следующей главе книги. На протяжении большей части XX в. важнейшую роль играла идея о возможности уменьшения асимметрии отношений в том случае, если наемные работники будут пользоваться определенными правами, в какой-то степени компенсирующими власть работодателей. Отсюда возникла идея стандартной занятости, договор о которой предусматривает наделение работников различными правами. С наступлением неолиберального периода многие представители работодателей и их политические союзники стали утверждать, что права, которыми пользовались наемные работники, отрицательно влияют на эффективность бизнеса и должны быть ограничены. Эти требования имели значительный, но далеко не всеобщий успех. Нынешнее состояние конфликта отражают недавние изменения в стандартной занятости. Мы проследим их в главе 3, обращаясь главным образом к статистическим данным промышленно развитых стран мира. Используя аналогичный подход, в главе 4 мы рассмотрим распространение или сокраще-

ние основных форм прекарной занятости и попытаемся ответить на вопрос, происходит ли в настоящее время дуализация рынка труда, то есть отделение уменьшающегося в размерах защищенного ядра работников (по преимуществу пожилых) от растущего прекариата. Наконец, в главе 5 содержатся некоторые предложения по реформированию механизма трудовых отношений, направленные на сокращение доли прекарных рабочих мест и на улучшение регулирования рынка труда. Главное предложение заключается в реформе социального страхования, предусматривающей не расширение ответственности работодателя, а введение налога на использование труда.

СЕРИЯ «ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ»

основана в 2009 г. Валерием Анашвили

В серии вышли: <[id.hse.ru/books/series/25279647](http://id.hse.ru/books/series/25279647)>

*Научное издание*

Колин Крауч

ПОБЕДИТ ЛИ ГИГ-ЭКОНОМИКА?

Заведующая книжной редакцией ЕЛЕНА БЕРЕЖНОВА

Редактор АННА ЗАИЧЕНКО

Верстка: ЮЛИЯ ПЕТРИНА

Корректор АННА ЗАИЧЕНКО

Дизайн обложек серии: ABCdesign

ПОЛИНА ЛАУФЕР

ЕКАТЕРИНА ЮМАШЕВА

Дизайн блока серии: СЕРГЕЙ ЗИНОВЬЕВ

В оформлении обложки использована фотография

Stephen Ausmus / Wikimedia Commons <[Fire\\_ants\\_01.jpg](#)>

Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики»

101000, Москва, ул. Мясницкая, 20

Тел.: (495) 772-95-90 доб. 15285

Подписано в печать 02.06.2020. Формат 60×90/16

Усл. печ. л. 8,5. Уч.-изд. л. 6,0. Печать струйная ролевая

Тираж 1000 экз. Изд. № 2396

Отпечатано в АО «Первая Образцовая типография»

Филиал «Чеховский Печатный Двор»

142300, Московская обл., г. Чехов, ул. Полиграфистов, д. 1

[www.chpd.ru](http://www.chpd.ru), e-mail: [sales@chpd.ru](mailto:sales@chpd.ru), тел.: 8 (499) 270-73-59