

Оглавление

Введение	11
Герой нашего времени.....	11
От мифов к науке	15
Структура работы.....	18
Благодарности.....	23
Глава 1. КТО ТАКИЕ ФРИЛАНСЕРЫ? К СОЦИОЛОГИИ СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	25
Что в имени твоём? Определение фрилансера.....	25
Прощай, организационный человек?	33
Удалённая работа: от электронной почты к цифровым платформам	38
Проблемный класс: «свободные агенты» и киберпролетарии	46
Российский контекст.....	52
В сухом остатке.....	65
Глава 2. НЕИЗВЕСТНЫЕ, НЕВИДИМЫЕ, НЕУЛОВИМЫЕ: КАК МЫ ИЗУЧАЕМ ФРИЛАНСЕРОВ	67
Методологические трудности, с которыми приходится считаться	67
«Перепись фрилансеров»	73
Организация опроса	75
Выделение целевой группы	83
Оценка репрезентативности выборки	87

Дополнительные источники данных	94
Глубинные интервью с фрилансерами	94
Опрос заказчиков	95
«Большие данные» — цифровые следы фрилансеров в Интернете	95
Данные RLMS-HSE	99
Данные официальной статистики (Росстат).....	100
В сухом остатке.....	100
Глава 3. ЦИФРОВЫЕ ВОРОТНИЧКИ.....	102
Чем занимаются фрилансеры?	
Профессии и специализации	102
Профессионалы или самоучки?	
Человеческий капитал фрилансеров.....	113
Уровень образования	113
Сфера образования	115
Образовательно-профессиональные несоответствия	115
Профессиональное мастерство	120
Для кого фрилансеры работают?	123
Портрет заказчика.....	124
Структура спроса.....	125
Мотивы сотрудничества	127
В сухом остатке.....	131
Глава 4. ГЕОГРАФИЯ УДАЛЁННОЙ РАБОТЫ	133
Работать можно где угодно.....	133
Много ли фрилансеров живёт на Гоа?	138
Зарубежный сегмент рынка	140
Российский сегмент рынка.....	150
Где возникает спрос на фрилансеров?	
Местоположение заказчиков	159

Направления виртуальной миграции	171
Взаимные предпочтения фрилансеров и заказчиков из разных стран	171
Профессиональная специализация жителей разных стран	175
Удалённая работа: благо или зло?	180
В сухом остатке.....	183
Глава 5. ПОРТРЕТ СОВРЕМЕННОГО ФРИЛАНСЕРА	185
Молодым везде у нас дорога.....	185
На пути к гендерному паритету	194
Фриланс — это удел одиночек?	200
В сухом остатке.....	206
Глава 6. СВОБОДНАЯ КАРЬЕРА	207
Путь к свободной занятости: нужда, расчёт и мечта	208
Век фрилансера недолог?	219
Место фриланса в трудовой жизни.....	223
Карьерные планы фрилансеров.....	232
В сухом остатке.....	240
Глава 7. ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ.....	241
Что фрилансеры ждут от работы?	241
Отличаются ли фрилансеры от остальных работников?.....	249
Как ценности влияют на выбор работы?	252
В сухом остатке.....	258
Глава 8. В ВЕЧНЫХ ПОИСКАХ РАБОТЫ.....	260
Портфель заказов и заказчиков	260
Биржи или социальные связи?	266
Мы выбираем, нас выбирают... ..	282
Страхи безработицы	293
В сухом остатке.....	295

Глава 9. ГИБКИЙ ГРАФИК: ПАРАДОКС АВТОНОМИИ	297
Трудоголики или бездельники?	298
Работа круглые сутки?	305
Всегда на связи: от Калининграда до Владивостока	316
Тайм-менеджмент	320
Ускользающий баланс между работой и жизнью	324
В сухом остатке.....	332
Глава 10. НЕФОРМАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА ФРИЛАНСА.....	334
Последний оплот теневой экономики?.....	334
По рукам: как заключаются сделки?	337
Из тени в свет: пути легализации	344
Хотят ли фрилансеры быть невидимками?	350
В сухом остатке.....	356
Глава 11. ОБМАНИ МЕНЯ, ЕСЛИ СМОЖЕШЬ: ПРОБЛЕМЫ И КОНФЛИКТЫ С ЗАКАЗЧИКАМИ	358
Оппортунизм: масштабы и формы	359
Как (не) решаются проблемы?	371
Откуда берутся проблемы?.....	376
Формальные институты: право и биржи.....	377
Виртуальное и реальное взаимодействие	379
Социальные связи как источник доверия	381
Как избежать взаимных упрёков?	387
В сухом остатке.....	394
Глава 12. НА ВОЛЬНЫХ ХЛЕБАХ: СКОЛЬКО ЗАРАБАТЫВАЮТ ФРИЛАНСЕРЫ?	396
Хватает ли фрилансерам на хлеб с маслом?	396
Выгодно ли быть фрилансером?	396
Динамика доходов чистых фрилансеров	400
Факторы, которые влияют на доходы фрилансеров	406
Проекты большие и маленькие	416

Фрилансеры живут лишь сегодняшним днём?.....	421
Неопределённое будущее.....	421
Управление финансами и страхование рисков.....	426
Думают ли фрилансеры о пенсии?.....	432
В сухом остатке.....	437
Глава 13. ЛЕГКО ЛИ БЫТЬ ФРИЛАНСЕРОМ?	439
Преимущества и недостатки свободной занятости.....	440
Удовлетворённость работой и жизнью	456
Победители и проигравшие: факторы успеха.....	458
Социально-демографические характеристики	461
Профессиональные характеристики	462
Трудовая мотивация	463
Взаимодействие с заказчиками	464
Организация труда.....	465
В сухом остатке.....	467
Заключение.....	469
Литература.....	474
Приложения	496
Приложение 1. Анкета «Переписи фрилансеров» (2019).....	496
Приложение 2. Анкета «Опроса заказчиков» (2020).....	510
Приложение 3. Типичные специализации «электронных» фрилансеров (по данным сайта FL.ru на июль 2021 года).....	520
Приложение 4. Коэффициенты порядковой пробит-регрессии для зависимой переменной «успешность фрилансера»	524

Посвящается нашим родителям

Введение

ГЕРОЙ НАШЕГО ВРЕМЕНИ

Более полувека назад, в 1967 году, в Советском Союзе увидело свет первое издание книги «Человек и его работа», ставшей настольной для отечественных социологов¹. Её авторы, Андрей Григорьевич Здравомыслов и Владимир Александрович Ядов, задавались вопросом: «Какова сегодняшняя картина отношения к труду в его наиболее массовидной форме индустриального труда и среди той части рабочего класса, которая во многом определяет ближайшие перспективы общественного развития, — среди рабочей молодежи?» [Здравомыслов, Ядов, 2003, с. 11]. Социологи провели анкетный опрос и интервью с молодыми рабочими на нескольких предприятиях крупного промышленного центра, каким являлся Ленинград. Это был яркий пример индустриальной, «заводской» социологии XX века [Абрамов, 2014; Щербина, 2008]. Подобные исследования проводились во всем мире, формируя обширную область, которую можно назвать социологией труда и занятости. Вслед за заводами социологи пришли в офисы, изучая труд клерков, инженеров, управленцев. Не будет преувеличением сказать, что базовые понятия социологии труда разрабатывались на материале крупных организаций индустриальной эпохи.

Сегодня многое изменилось. На карте уже нет индустриальной державы, занимавшей одну шестую часть суши. Занятость в промыш-

¹ В 2003 году вышло второе, исправленное и дополненное издание [Здравомыслов, Ядов, 2003].

ленном секторе неуклонно сокращается, а молодёжь всё чаще привлекает труд другого рода. Привычные понятия — рабочее место, рабочее время, трудовой коллектив, начальник, карьера, зарплата, профсоюз, выходные, отпуск, пенсия — переосмысливаются, получают новое наполнение или же вовсе отходят на второй план. Всё чаще говорят об удалённой работе, умении «быть занятым», а не безработным (*employability*), мягких навыках (*soft skills*), личном бренде, балансе работы и жизни, портфельной занятости и горизонтальной карьере. Наконец, социологи зачастую не могут так же просто, как раньше, застать множество работников, сконцентрированных в чётко обозначенное рабочее время на своих рабочих местах — общих физических пространствах типа заводов и офисов.

Герои этой книги — фрилансеры, независимые профессионалы, покинувшие офисы и ушедшие на «вольные хлеба». Это программисты, дизайнеры, копирайтеры, переводчики, фотографы, маркетологи, бизнес-консультанты, инженеры и представители многих других занятий, связанных с высокой долей интеллектуального и творческого труда. Многие из них начали работать удалённо задолго до того, как каждому из нас пришлось столкнуться с подобными реалиями во время пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Хотя понятия «фриланс» и «фрилансер» появились достаточно давно, в России в публичном дискурсе они практически не использовались и, по-видимому, были неизвестны широкой аудитории вплоть до середины 2000-х годов. На рисунке В.1 в динамике показано количество сообщений российских информационных агентств и публикаций в российских печатных средствах массовой информации, представленных в международной базе *Factiva*², в которых встречаются слова «фриланс» и/или «фрилансер». Видно, что в 2001–2005 годах это

² «Фактива» (англ. *Factiva*) — подразделение компании *Dow Jones*, занимающееся предоставлением доступа к деловой и аналитической информации через свои информационно-аналитические службы. В своей основе службы *Factiva* имеют более чем 32 тыс. первичных источников из 157 стран мира на 28 языках. Веб-сайт: <http://www.factiva.com>.

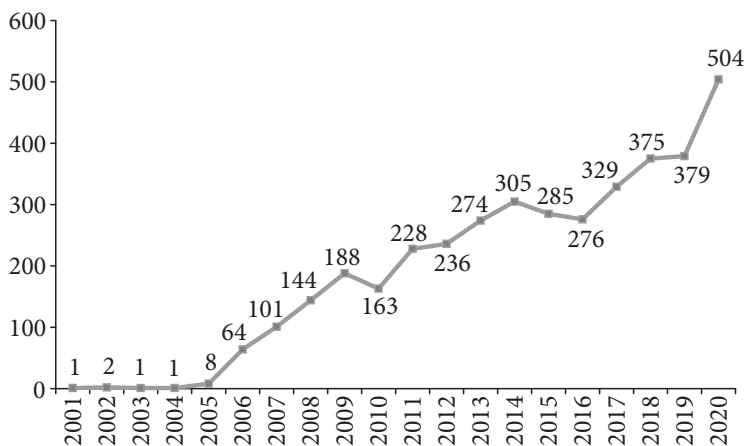


Рис. В.1. Количество публикаций в российских СМИ, в которых встречаются слова «фриланс» и/или «фрилансер», 2001–2020 годы

Источник: рассчитано авторами на основе данных *Factiva*.

были буквально единичные случаи³. А начиная с 2006 года число таких сообщений последовательно растёт, перевалив уже за 500 в 2020 году. Это говорит о том, что данное явление из маргинального и сравнительно нишевого становится если и не мейнстримом, то, по крайней мере, весьма популярным и заслуживающим внимания со стороны деловых и общественно-политических изданий. Чаще всего печатали информацию о фрилансерах такие издания, как «Коммерсантъ» (108 публикаций), «Аргументы и факты» (76), ИА «Состав.ру» (72), «Деловой Петербург» и «Вечерний Екатеринбург» (по 65).

Авторы данной книги услышали это новое слово также в середине 2000-х годов и, естественно, от «молодёжи». К одному из нас подошла студентка и сообщила о том, что хочет писать диплом о фрилансерах.

³ Впервые статья со словом «фриланс» в заголовке вышла 13 февраля 2006 года в «Комсомольской правде»: Рябцев А., Данилова С. Чтоб не впасть от шефа в транс, выбирай себе фриланс. URL: <https://www.kp.ru/daily/23657.5/49908/> (дата обращения 15.02.2022).

Конечно же, будучи социологами, мы прекрасно знали о существовании независимых профессионалов, но само слово «фрилансер» было в новинку, не являясь конвенциональным термином в научном сообществе. На предложение переименовать фрилансеров в самозанятых студентка ответила отказом, сославшись на то, что «они сами себя так называют». Буквально на следующий год еще один студент рассказал нам о существовании «бирж удалённой работы». В этот момент наша исследовательская карьера была предрешена на многие годы вперед. Мы надеемся, что и наш скромный вклад способствовал тому, что сегодня термин «фрилансер» уже прочно закрепился в отечественной науке.

Хотя авторы данной книги уже более 20 лет работают в университете и не являются фрилансерами, труд ученых-исследователей и преподавателей вузов имеет много общих черт с работой независимых профессионалов. Это во многом такая же проектная занятость. Любое научное исследование — это проект, строго ограниченный по времени, имеющий четкие критерии оценивания и выполняемый в рамках четко определённого бюджета. Проекты финансируются на конкурсной основе в условиях жесткой конкуренции с коллегами. Заработок исследователей и преподавателей имеет значительную переменную составляющую и может довольно сильно варьироваться в течение года и на более длительных промежутках времени. Большинство преподавателей и научных работников имеют относительно свободный, ненормированный график. Есть определённые часы, когда они ведут занятия у студентов, посещают научные семинары или участвуют в организационных мероприятиях, однако значительной частью своего рабочего времени они могут распоряжаться самостоятельно, выбирая, в какие именно часы им следует готовиться к лекциям, проверять студенческие работы, читать научную литературу или писать статьи. Помимо этого, многие преподаватели пользуются возможностью совмещения своей основной работы с работой в других организациях, например читают лекции в других университетах, проводят маркетинговые исследования для коммерческих организаций, готовят аналитические записки и рекомендации для государственных органов,

выступают на радио и телевидении и т.д. При проведении научных исследований чрезвычайно велика роль творческого начала. Академическая деятельность — это прежде всего интеллектуальный труд, требующий от участников как упорства, знаний и умений, так и вдохновения, фантазии, полёта творческой мысли.

Таким образом, нам, авторам данной книги, фриланс не просто интересен как объект исследования, но и близок по духу. Мы не просто безучастно и беспристрастно следим за нашими «героями», как того требует строгая научная этика, а во многом их хорошо понимаем, чувствуем свою сопричастность и хотим познакомить с миром свободной занятости и удалённой работы как можно более широкую аудиторию читателей. Сами фрилансеры, как мы надеемся, узнают из этой книги много нового и интересного о себе, поймут, чем они похожи и чем отличаются от своих коллег. Те люди, которые только присматриваются к новому явлению, смогут оценить, насколько им самим подходит свободная занятость, могут ли они тоже со временем влиться в ряды независимых профессионалов.

ОТ МИФОВ К НАУКЕ

В популярной литературе, средствах массовой информации, социальных сетях и блогах транслируется набор устойчивых «мифов о фрилансерах». Миф в данном случае — это обыденное представление, во многом голословное суждение, полученное на основе единичного опыта, отрывочных впечатлений и мнений, приобретающее характер стереотипа. Мифы варьируются от откровенно радужных (свободный график, расслабленная работа с ноутбуком на пляже) до мрачных (одиночество и социальная изоляция, постоянное «кидалово» со стороны заказчиков). Причем в информационном пространстве могут сосуществовать абсолютно противоположные утверждения (об избытии и дефиците заказов, баснословных и мизерных гонорарах). Конечно, в каждом мифе заключена определенная частица истины, но мы сможем понять действительность значительно лучше, если будем опираться на систематически собранные данные и строгие научные процедуры.

На протяжении многих лет мы скрупулёзно изучали свободную занятость в России⁴. В этой книге мы расскажем о том, что мы, социологи, знаем о фрилансерах.

Нами собрана уникальная эмпирическая база, центральным элементом которой является «Перепись фрилансеров» — мониторинговый онлайн-опрос, организованный и проведённый в 2009, 2011, 2014 и 2019 годах на крупнейшем русскоязычном портале для самозанятых профессионалов — бирже удалённой работы FL.ru (ранее Free-lance.ru). Анкета насчитывала от 40 до 50 вопросов, освещающих различные стороны работы и жизни русскоязычных фрилансеров. Во всех случаях использовалась одна и та же методология сбора данных, что позволяет проследить динамику ключевых показателей на протяжении целого десятилетия. В результате мы можем представить эволюцию рынка удалённой работы в России и порассуждать о возможных перспективах дальнейшего развития.

Следует особо отметить, что с точки зрения охвата респондентов «Перепись фрилансеров» является самым масштабным из известных исследований подобного рода не только в России, но и во всем мире.

⁴ Начиная с 2006 года в рамках Лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ реализовано несколько индивидуальных и коллективных исследовательских проектов при поддержке Научного фонда НИУ ВШЭ, Российского гуманитарного научного фонда и Российского фонда фундаментальных исследований, посвящённых изучению рынка высококвалифицированных услуг, функционирующего на специальных онлайн-платформах (биржах удалённой работы) и агентов этого рынка. В частности, речь идёт о проектах «Самозанятость высококвалифицированных работников: трудовые стратегии и мотивация» (2006–2007, НИУ ВШЭ), «Самозанятость в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда» (2007–2009, НИУ ВШЭ), «Социальные связи, репутация и доверие на электронных рынках» (2009–2011, НИУ ВШЭ), «Детерминанты удовлетворённости работой и жизнью среди самозанятых профессионалов» (2013–2014, НИУ ВШЭ), «Образовательно-профессиональные аспекты электронной самозанятости» (2014–2015, НИУ ВШЭ), «Трудовые траектории самозанятых профессионалов» (2014–2015, РГНФ), «Социально-экономические последствия неформальной занятости на рынке удалённой работы» (2016–2018, РГНФ), «Гибкая занятость в платформенной экономике: становление новых рынков и трансформация трудовых практик» (2020–2022, РФФИ).

В каждой из четырёх волн приняло участие от 2,1 до 10,6 тыс. активных фрилансеров, в совокупности — около 28,5 тыс. человек. Это также единственное исследование независимых профессионалов и рынков удалённой работы, имеющее мониторинговый характер. На материалах проведённых исследований нами уже опубликована одна книга и несколько десятков научных статей, в том числе в ведущих отечественных и зарубежных журналах.

Помимо «Переписи фрилансеров», в 2010 и 2020 годах проведён «Опрос заказчиков», в котором приняли участие частные лица и представители бизнеса, сотрудничающие с фрилансерами. Анкеты для фрилансеров и заказчиков включали в себя блоки симметричных вопросов, касающихся их взаимоотношений, что позволяет посмотреть на одну и ту же проблему с двух противоположных точек зрения.

За 15 лет собран и проанализирован большой массив качественных данных по данной проблематике, в частности более сотни интервью. Они позволили получить немало интересных результатов, а также выдвинуть ряд гипотез, проверенных эмпирическим путём уже на количественных данных.

Наконец, современные технологии, в основе которых лежит метод парсинга (веб-скрейпинга), дают возможность получить не только опросные, но и «большие данные», включающие информацию, размещённую зарегистрированными пользователями сайта FL.ru на своих личных профилях в открытом доступе. В частности, массив пользователей, присутствовавших на сайте в 2018–2019 годах, включает в себя 451 тыс. человек, в том числе 210 тыс. активных фрилансеров и 241 тыс. заказчиков. По ним мы имеем информацию о поле, дате рождения, стране и городе проживания, профессиональной специализации и некоторым другим личным характеристикам, отражающим их активность на сайте.

В настоящей работе, опираясь на весь массив собранных данных, мы представим социально-экономический портрет новой категории работников — самозанятых профессионалов (фрилансеров), работающих удалённо, а также выявим основные тенденции на русскоязычном рынке удалённой работы за период с 2009 по 2019 год.

СТРУКТУРА РАБОТЫ

В главе 1 закладываются теоретические основы дальнейшего исследования. Мы конкретизируем термин «фрилансер» как научную категорию через три ключевые составляющие: самостоятельную занятость, трудовую автономию и профессиональный интеллектуальный труд. Затем мы демонстрируем историчность стандартной модели занятости как нормативного образца и обсуждаем факторы, способствующие распространению самостоятельной (внеорганизационной) занятости. Мы демонстрируем, как под воздействием информационно-коммуникационных технологий меняются модели самозанятости: от традиционного фриланса через удалённую работу к платформенной занятости. Для социологической теории фрилансеры представляют по-настоящему «проблемный класс»: мы анализируем, как противоречивая позиция фрилансеров в социальной структуре отражается в различных концепциях, и предлагаем собственную классификацию существующих подходов. Наконец, мы характеризуем фриланс как инновационную трудовую практику в современной России и делаем обзор русскоязычного рынка удалённой работы, включая его количественные характеристики.

В главе 2 представлено подробное описание методологии и методики эмпирических исследований, данные которых используются в книге. В первую очередь это мониторинговый проект «Перепись фрилансеров», включающий четыре волны опроса, проведённые с 2009 по 2019 год. Их дополняют «Опрос заказчиков», данные глубоких интервью с фрилансерами и заказчиками, «большие данные», собранные методом веб-скрейпинга с сайта FL.ru, данные общероссийских исследований и официальной статистики. Дается подробное описание методологических трудностей, с которыми приходится считаться людям, изучающим самозанятых и рынок удалённой работы, показаны преимущества и ограничения используемых методов сбора данных.

Из главы 3 читатель узнает, чем именно в профессиональном плане занимаются фрилансеры и какие виды работ они выполняют для

заказчиков. Мы показываем, как менялась профессиональная структура рынка фриланса за последние десять лет, и анализируем основные тренды. Разбираемся, какие элементы человеческого капитала необходимы фрилансерам для успешной работы. Ключевыми здесь являются такие образовательно-профессиональные характеристики, как уровень образования, его соответствие реальной деятельности, а также общий уровень профессиональной квалификации. Говоря о том, чем в принципе занимаются фрилансеры, важно понимать и то, кто именно пользуется их услугами, для кого они, собственно, работают. Соответственно, мы представляем обобщённый портрет заказчика, показываем, какова структура спроса на данном рынке и какими мотивами руководствуются люди и организации, принимающие решение о сотрудничестве с фрилансерами.

Глава 4 полностью посвящена географии удалённой работы. Здесь мы показываем всю широту и необъятность территорий, на которых живут и работают русскоязычные фрилансеры и заказчики. Современные компьютерные технологии позволяют работникам выходить за рамки локальных рынков и предоставлять услуги через Интернет поверх территориальных и национальных границ. Мы имеем дело с рынком, который объединяет людей, владеющих русским языком, где бы они ни находились — в различных уголках России, в ближнем или дальнем зарубежье. Тем не менее в некоторых странах, регионах и городах концентрация фрилансеров особенно высока, и географическая структура рынка постепенно трансформируется. Здесь же мы пытаемся ответить на вопрос, каким образом связаны между собой места жительства заказчика и тех фрилансеров, которые выполняют для него различные проекты, и анализируем пространственное разделение труда в профессиональном разрезе, чтобы понять, для каких специализаций наиболее характерна виртуальная миграция.

Глава 5 повествует о том, какие именно категории работников более остальных вовлечены в электронную самозанятость, раскрывая их основные социально-демографические характеристики. Кого же больше среди фрилансеров — молодых или зрелых людей, мужчин или женщин, семейных или одиноких, с детьми или без детей?.. Эмпи-

рические данные позволяют не только ответить на эти вопросы, но и проследить, как менялся портрет фрилансера на протяжении целого десятилетия.

В главе 6 рассматриваются важные аспекты карьеры фрилансера и анализируются её трудовые траектории. Мы разбираемся, каким образом люди приходят к свободной занятости, какие жизненные обстоятельства и внутренние мотивы их к этому подталкивают; надолго ли они задерживаются во фрилансе, насколько устойчивым является их положение на рынке удалённой работы; могут ли они совмещать фриланс с другими видами деятельности — работой по найму в штате организации или предпринимательской активностью — и что они планируют делать в будущем: как они видят свою жизнь через пять лет с точки зрения статуса занятости.

В главе 7 мы пытаемся понять уже не просто как, а почему некоторые люди отказываются от работы по найму и становятся фрилансерами, выбирая для себя именно эту свободную форму занятости. Ключевым аспектом здесь являются их трудовые ценности, и мы разбираемся, действительно ли представления фрилансеров об идеальной работе отличаются от представлений, характерных для российских работников, занятых в штате организаций. Есть ли среди самих фрилансеров различия в представлениях об идеальной работе между мужчинами и женщинами, молодыми и зрелыми, опытными и новичками и т.д.? Какое влияние трудовые ценности оказывают на трудовой путь, как влияют на выбор дальнейшей трудовой траектории?

Глава 8 познакомит читателя с тем, каким образом независимые профессионалы ищут и находят для себя работу на рынке удалённой работы: какие каналы и инструменты они используют для поиска заказчиков, какую роль в этом играют социальные связи, с одной стороны, и онлайн-платформы — с другой; как меняются стратегии поиска с течением времени, по мере накопления фрилансерами профессионального опыта и репутации. Далее мы разберёмся, по каким критериям фрилансеры при прочих равных выбирают заказчиков, с которыми соглашаются работать, какие характеристики являются для них наиболее важными и, наоборот, на что обращают внимание

заказчики, отдавая выполнять проект тому или иному фрилансеру. Читатель также узнает, сколько в среднем проектов фрилансеры выполняют в течение года и с каким количеством заказчиков им приходится сотрудничать.

В главе 9 мы пытаемся распутать ситуацию с продолжительностью рабочего времени фрилансеров, поскольку широко распространены два стереотипа. С одной стороны, фрилансеров считают бездельниками, которые спят до обеда, работают, когда хотят, и вообще, особо сильно не напрягаются. С другой стороны, известно, что фрилансеры, не имея никаких формальных ограничений, часто перерабатывают, взваливая на себя такое огромное количество проектов, что им приходится работать не покладая рук и днём и ночью, и в рабочие дни, и на выходных. Мы пытаемся понять, как фрилансеры в отсутствие навязанного сверху трудового распорядка, самостоятельно организуют свою трудовую деятельность и планируют рабочее время. Наконец, мы показываем, как связано субъективное благополучие фрилансеров (уровень удовлетворённости балансом между работой и личной жизнью и уровень эмоционального истощения) с продолжительностью их рабочего времени и необходимостью работать поздно вечером и ночью, а также в выходные и праздничные дни.

Глава 10 посвящена одному из самых щепетильных вопросов — неформальной составляющей в деятельности фрилансеров. Мы пытаемся разобраться с тем, действительно ли независимые профессионалы в большинстве своём работают «в тени», то есть официально не регистрируют свою занятость, не заключают формальные договоры и не платят налоги, полагаясь при взаимодействии с заказчиками лишь на личную переписку или устные договорённости. Мы увидим, какую роль играют онлайн-платформы в процессе легализации рынка удалённой работы, какие инструменты и механизмы они предлагают фрилансерам и заказчикам, а также разберёмся с тем, какие именно люди первыми двинулись в сторону легализации своей деятельности и чем они принципиально отличаются от всех остальных.

В главе 11 раскрывается довольно широкая палитра рисков, с которыми в ходе взаимодействия сталкиваются как фрилансеры, так

и заказчики. Проблема соблюдения договоренностей и поиска механизмов защиты от возможного оппортунистического поведения со стороны контрагента очень остро стоит на рынке удалённой работы. Мы пытаемся разобраться, как организуется и регулируется взаимодействие между фрилансерами и заказчиками в условиях виртуальных взаимодействий и слабого правового регулирования. В частности, каковы масштабы и формы оппортунизма на рынке? Какие способы разрешения возникающих проблем используются сторонами? Насколько действенны правовые нормы и правила, вводимые биржами удалённой работы? Выполняют ли социальные связи роль альтернативного механизма регулирования взаимоотношений? Каковы перспективы развития формальных и неформальных институтов на рынке удалённой работы?

Глава 12 позволит читателю узнать, сколько зарабатывают независимые профессионалы, насколько выгодным и финансово привлекательным является такой вид занятости. Соответственно, мы постараемся в динамике оценить уровень доходов фрилансеров и степень их дифференциации, посмотрим, как данные показатели выглядят на фоне остального трудоспособного населения России, а также определим социально-демографические и профессиональные факторы, влияющие на эти характеристики. Однако разговор о финансовой компоненте труда фрилансеров был бы неполным, если бы мы ограничились рассмотрением только величины их заработка. Мы затрагиваем ещё один важный вопрос, который напрямую связан с материальным благополучием данной группы работников, — это стабильность и устойчивость их доходов, пытаемся понять, как фрилансеры решают проблему нерегулярности своих заработков, как страхуют свои риски, каким образом ведут учёт и планирование доходов и расходов, каковы особенности их сберегательного поведения.

В заключительной, 13-й главе даётся обзор основных преимуществ и недостатков свободной формы занятости, на что в первую очередь обращают внимание различные категории фрилансеров. Мы пытаемся разобраться с тем, каков же баланс положительных и негативных аспектов деятельности независимых профессионалов, что здесь

перевешивает и почему, насколько в настоящее время они в целом удовлетворены своей работой и жизнью. И, подводя своеобразный итог всему сказанному в настоящей книге, мы определяем основные факторы успеха, повышающие шансы фрилансеров оказаться победителями в чрезвычайно сложной и высококонкурентной борьбе за лучших клиентов и заказчиков, за долгосрочные и высокооплачиваемые проекты. А также выясняем, какие факторы и действия фрилансеров могут, наоборот, практически гарантированно привести их к неудаче.

БЛАГОДАРНОСТИ

Мы хотели бы выразить свою искреннюю признательность всем людям, в разное время оказывавшим нам помощь в подготовке и проведении «Переписи фрилансеров». Прежде всего поблагодарим В. Воропаева и А. Мажирина — основателей крупнейшей русскоязычной биржи удалённой работы FL.ru (ранее Free-lance.ru), любезно предоставивших нам исследовательскую площадку, а также всех работников биржи, с которыми нам довелось сотрудничать в ходе программирования анкеты, проведения опроса и презентации его результатов. Хорошие, профессиональные отношения у нас сложились и с нынешним руководством биржи — генеральным директором А. Орловым и PR-директором А. Феоктистовой.

Много полезных идей было почерпнуто нами и в беседах с К. Аношиным, основателем ещё одной крупной российской онлайн-платформы для фрилансеров Freelance.ru, директором Национальной гильдии фрилансеров, организатором фриланс-форума «Цифровые воротнички» и инициатором специальной премии для фрилансеров «Золотое копьё».

Значительное число научных работ было написано нами в соавторстве с зарубежными коллегами, чей опыт и свежий взгляд на изучаемые вопросы был крайне полезен. Это Шэннон Н. Дэвис (Shannon N. Davis) из Университета Джорджа Мейсона (Вирджиния, США), Dieter Бёгенхольд (Dieter Bögenhold) из Альпийско-Адриатического университета Клагенфурта (Австрия) и Мария Алексинская, представляю-

щая Центр развития OECD (Париж, Франция). Мы искренне благодарны им за длительное и плодотворное сотрудничество!

Отдельное спасибо мы должны сказать когда-то студентам, а ныне уже выпускникам Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» за плодотворные обсуждения анкеты, помощь в сборе, «чистке», обработке и анализе эмпирических данных, а именно В. Вязниковой, С. Лагуну, А. Лукиной, М. Маркину, Е. Мелиановой, Р. Нагуманову, Е. Назарбаевой, К. Никуткиной, В. Плетнёвой, А. Приваловой, М. Спириной, А. Стахмич, А. Тюлюпо, М. Фёдоровой и многим другим.

Мы особо благодарим научного руководителя департамента социологии НИУ ВШЭ, профессора А. Чепуренко и члена-корреспондента РАН, главного научного сотрудника Института социологии РАН Ж. Тощенко за рецензирование данной монографии и высказанные ценные замечания и предложения. Огромную признательность мы выражаем руководителю Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) В. Радаеву за поддержку проблематики рынка удалённой работы в качестве одного из основных исследовательских направлений в рамках деятельности лаборатории. Наши коллеги по департаменту и лаборатории потратили немало личного времени на конструктивное обсуждение наших идей и результатов.

Мы исключительно признательны всем нашим многочисленным респондентам — тысячам фрилансеров и заказчиков, большинство из которых мы даже не знаем по именам, но которые нашли время, отвлеклись от своих рабочих и домашних дел, чтобы принять участие в наших онлайн-опросах, и согласились на интервью под диктофон. Без них данная книга была бы решительно невозможна.

Наконец, мы посвящаем эту книгу нашим родителям, которые на протяжении всей своей жизни вкладывали в нас много усилий, научив упорству, ответственности и независимости, за что мы им очень благодарны. Им пришлось поработать в самых разных организациях, но они практически не успели застать новый удивительный мир свободной занятости.

Глава 1

КТО ТАКИЕ ФРИЛАНСЕРЫ? К СОЦИОЛОГИИ СВОБОДНОЙ ЗАНЯТОСТИ

ЧТО В ИМЕНИ ТВОЁМ?

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ФРИЛАНСЕРА

Термин «фрилансер» не является строгой научной категорией: его не встретишь на страницах учебников по экономике, статистических сборников или правовых актов. Это слово заимствовано социологами из самой жизни, представляя язык самоописания определённых групп. Именно так, часто даже с гордостью, называют себя многие независимые профессионалы, которые не состоят в штате организаций, а работают индивидуально, оказывая услуги различным заказчикам. Слова «фриланс» и «фрилансер» присутствуют в названиях веб-сайтов, форумов и блогов, посвящённых поиску работы и образу жизни данной категории работников. Крупнейшая в мире биржа удалённой работы называется *Freelancer.com*, а в России её аналог — *FL.ru* (первоначально *Free-lance.ru*). Популярное сообщество в российской социальной сети ВКонтакте — «Клуб фрилансеров. Фриланс — это круто!». Существуют профессиональные объединения — Национальная гильдия фрилансеров в России и *Freelancers Union* в США. Представителям бизнеса, особенно интернет-экономики и креативных индустрий, также хорошо знакомо это слово, так как они являются активными потребителями услуг фрилансеров.

Хотя в современной России слово «фрилансер» звучит как модный жаргон, в английском языке оно имеет долгую историю. Буквально

фрилансер — это *вольный копейщик*¹. Первое упоминание данного термина обычно приписывают британскому писателю Вальтеру Скотту, который в 1819 году использовал его в историческом романе «Айвенго» для обозначения средневековых воинов-наёмников². Один из героев романа, рыцарь Морис де Браси, говорит: «Я предлагал Ричарду услуги моих “вольных копейщиков” (*free lances*), но он отказался. Отведу своих людей в Гулль, посажу на суда и уеду с ними во Фландрию. В смутные времена человеку дела всегда найдётся работа». Показательно, что в этом маленьком отрывке проступают важные черты современного фриланса — отсутствие постоянного работодателя, проблемы поиска работы и трудности переговоров с заказчиками, а также необходимость проактивной жизненной позиции. Критически настроенный читатель отметит также, что речь идёт про «смутные времена». Но ведь отсутствие стабильности и широкомасштабные изменения устоявшегося социального порядка — это характерная черта и современной эпохи.

Почти сразу же, уже в XIX веке, термин «фрилансер» распространился на более широкий круг явлений. Этим словом, например, называли политиков, не принадлежащих к конкретным партиям. Но чаще всего им обозначали так называемых свободных художников — независимых журналистов, критиков, писателей, музыкантов и представителей других творческих занятий. В современную эпоху этот профессиональный круг расширился за счёт специалистов, занятых в сфере информационно-коммуникационных технологий.

В настоящее время «фрилансер» является наиболее общим и часто употребляемым словом во всём мире для определения независимых

¹ От *Free* (англ. — свободный, вольный) и *Lance* (англ. — копейщик, копье-носец).

² См., например: The Surprising History of 'Freelance' // Merriam-Webster. URL: <https://www.merriam-webster.com/words-at-play/freelance-origin-meaning> (дата обращения 15.02.2022). Хотя существуют и иные версии: The Surprising Origin Of Freelancing And The Word 'Freelancer' // Freelancer. 23 August 2017. URL: <https://www.freelancer.com/community/articles/the-surprising-origin-of-freelancing-and-the-word-freelancer> (дата обращения 15.02.2022).

IT-специалистов, дизайнеров, журналистов, копирайтеров, переводчиков и представителей других профессий, требующих специального образования, сравнительно высокой квалификации и творческого вклада, работающих на проектной основе с различными заказчиками. Эти люди сами охотно называют себя фрилансерами, в то время как среди таксистов, курьеров или строителей редко встретишь подобное самоопределение. Конечно же, это не единственный термин, и его использование зависит от культурного и профессионального контекстов. Термин «фрилансер» более широко распространён в Европе, тогда как в США независимые работники предпочитают называть себя консультантами (*consultants*) или независимыми подрядчиками (*independent contractors*) [Barley, Kunda, 2004; Osnowitz, 2010].

Заимствуя слово «фрилансер» из обыденного, повседневного языка, социологи, тем не менее, не могут избежать необходимости его чёткого определения для использования в качестве научной категории [Kitching, Smallbone, 2012]. В результате конкретизации и проработки научный термин может существенно отличаться от его размытого обыденного употребления. В большинстве случаев определение фрилансера конструируется из трёх важных составляющих, характеризующих организационный (самозанятость), властный (трудовая автономия) и профессиональный (интеллектуальный труд) аспекты (см. табл. 1.1).

Таблица 1.1. Элементы определения фрилансера

Характеристика	Значение	Расшифровка
Форма занятости	Самостоятельная занятость	Занят индивидуальной трудовой деятельностью, не состоит в штате организаций, не нанимает персонал
Властные отношения	Трудовая автономия	Не находится в прямом подчинении или в косвенной зависимости, имеет высокий уровень контроля над основными параметрами труда и занятости
Профессиональные характеристики	Интеллектуальный труд	Производит нематериальные блага (услуги) на основе интенсивного использования информации, знаний и творческих способностей

В академической литературе выделяются два подхода к определению фрилансера, один из которых условно можно назвать широким, а другой — узким. Широкая трактовка принимает во внимание две характеристики: самостоятельный (внеорганизационный) характер занятости и трудовую автономию (независимость) в принятии решений. Эти характеристики отражены в самом термине, поскольку слово «free» значит «свободный, независимый». Именно такую точку зрения выражает популярный американский исследователь Д. Пинк, относящий к категории фрилансеров представителей самых разнообразных профессий, которые могут работать сразу для нескольких клиентов одновременно (от программистов и дизайнеров до водопроводчиков и строителей) [Пинк, 2005]³.

Узкое определение основано на всех трёх элементах: помимо внеорганизационного характера и трудовой автономии оно учитывает профессиональный контекст, связанный с содержанием, уровнем квалификации и культурой труда [Абрамов, 2016]. Такое узкое определение исходит из предпосылки о том, что фрилансерами называют себя в первую очередь представители определённых профессиональных групп и субкультур — квалифицированные профессионалы в творческой, управленческой, научной или технической сферах [Kitching, Smallbone, 2012; Шевчук, 2008]. Именно такое узкое понимание понятия «фриланс» будет использоваться в дальнейшем в данной работе.

Преимуществом данного определения является то, что оно нацелено на конкретные, эмпирически наблюдаемые и достаточно однородные группы. Мы можем сравнительно легко представить и описать программистов, дизайнеров, переводчиков, консультантов и др., во многом избегая проблемы «средней температуры по больнице», возникающей всякий раз, когда мы пытаемся рассуждать об абстрактной фигуре самозанятого в России, которая удивительным образом должна вместить в себя не просто разнообразные, но прямо-таки полярные

³ В рамках широкого подхода употребление этого термина можно встретить даже применительно к работающим индивидуально проституткам и наркодилерам [Amadora-Nolasco et al., 2001; Seles, Murpy, 2007].

характеристики — ручной труд и новейшие технологии, материальное производство и нематериальные услуги, создание и перепродажу благ и т.д. Гораздо продуктивнее рассуждать о разных социальных и культурно-исторических типах — челноках [Яковлев, Голикова, Капранова, 2007], гаражниках [Селеев, Павлов, 2016], промысловиках [Плюснин, 2018], фрилансерах и т.д. Минус данного подхода является обратной стороной его достоинств. Узкое определение исходит не только из формальных, чётко идентифицируемых признаков занятости, но и из профессиональной и культурной общности людей, что затрудняет количественные оценки. Далее мы остановимся подробнее на каждой из трёх ключевых характеристик, которые определяют фрилансера как экономического агента и в качестве отдельного социального типа.

1. *Фрилансер — это самостоятельно занятый работник.* В данной работе мы следуем социологической, а не правовой интерпретации понятия самозанятости, согласно которой под самозанятостью понимается индивидуальная трудовая деятельность, построенная на личной квалификации [Заславская, 1995]. Нас интересует прежде всего особая позиция в социально-экономической структуре и содержание соответствующих ей социально-экономических отношений, а не правовые формы, в которые эти отношения облекаются в различных правовых системах⁴. Важно отличать идеальный тип самозанятого работника как от наёмного сотрудника, так и от предпринимателя⁵. Фрилансер как самостоятельно занятый работник трудится индивидуально. Он не работает в организациях в качестве сотрудника и сам не создаёт организаций (как предприниматель). Фрилансера не нани-

⁴ В последние годы в России было несколько попыток имплементации правового статуса самозанятых (главным образом в налоговых целях). Но отсутствие или уклонение от подобного статуса содержательно никак не меняет позиции работников в социально-экономической структуре.

⁵ Подобное концептуальное разграничение трудовых статусов реализуется в международной статистике. Для людей, занятых индивидуальной трудовой деятельностью, используется специальный термин — *own account workers*. См.: International Classification of Status in Employment (ICSE). URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/class/icse.htm> (дата обращения 15.02.2022).

мают на работу в штат, но и сам он, в свою очередь, не имеет наёмного персонала. Фрилансер производит продукт или услугу исключительно своим личным трудом и самостоятельно реализует их на рынке⁶. С учётом того, что фрилансер не является «наёмным работником», вместо термина «работодатель», применительно к людям, с которыми он работает и для которых выполняет проекты, корректнее говорить о «заказчиках» («клиентах», «контрагентах»), а вместо «трудовых отношений» — об «отношениях с заказчиками».

2. *Фрилансер — это независимый работник*, обладающий высоким уровнем автономии в различных сферах (см. рис. 1.1). Фрилансер может по своему усмотрению принимать решения о сотрудничестве с тем или иным контрагентом, выбирать заказы и проекты по душе, определять методы и последовательность работ, обустраивать рабочее место, планировать своё рабочее время и т.д. В этом отношении фрилансер может быть противопоставлен наёмному работнику, который чаще всего финансово зависим от единственного источника доходов (своей зарплаты) и должен подчиняться строгим правилам и приказам руководителя в рамках организационной иерархии. Кроме того, находясь в трудовом коллективе, сотрудники организаций испытывают социальное давление со стороны коллег, а также вынуждены следовать неформальным нормам и традициям корпоративной культуры⁷.

⁶ Конечно, речь здесь идёт об аналитических конструкциях — так называемых идеальных типах. Но в реальной жизни чаще всего приходится иметь дело с различными смешанными и переходными типами. Так, в микробизнесе грань между самозанятостью и предпринимательством очень тонка и подвижна. Нередко возникают ситуации, когда, например, хозяин небольшого кафе не только занимается административными и организационными вопросами, но и сам обслуживает клиентов или разгружает товар. Фермер для выполнения сезонных работ может привлекать дополнительную наёмную рабочую силу. Или же независимый профессионал, имеющий частную практику, например психолог или юрист, может нанять ассистента для выполнения вспомогательных работ.

⁷ Узвизимое положение штатного наёмного работника, обусловленное дефицитом трудовой автономии, оправдывает особое регулирование сферы трудовых отношений со стороны государства и является исходной посылкой трудового права [Davidov, Langille, 2011].

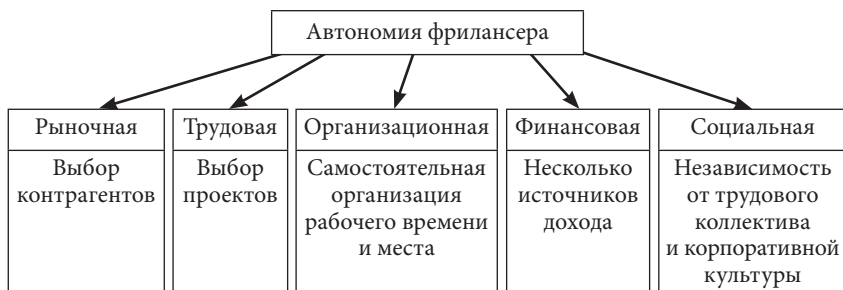


Рис. 1.1. Основные элементы трудовой автономии фрилансеров

Однако самостоятельное осуществление хозяйственной деятельности вне организаций ещё не гарантирует работнику подлинной автономии. Необходимо различать действительно независимую самозанятость, характерную для фрилансеров, и её зависимые формы (*dependent self-employment*), например работу в качестве субподрядчика единственной организации [Шевчук, 2010а; Connelly, Gallagher, 2006; Muehlberger, 2007]. Порой недобросовестные работодатели в целях оптимизации налогообложения и минимизации издержек умышленно скрывают трудовые отношения, выводя своих сотрудников за штат и выдавая их за сторонних специалистов, предоставляющих фирме услуги на подрядной основе⁸. Государства активно борются с подобной практикой, именуемой «фиктивной» или «ложной» самозанятостью (*bogus / false / pseudo / spurious self-employment*)⁹.

3. Фрилансер — это работник интеллектуального труда. В качестве фрилансеров обычно рассматривают сравнительно высококвалифицированных профессионалов в творческой, технической и управленческой сферах [Kitching, Smallbone, 2012; Шевчук, 2008]. В научной литературе о фрилансерах фигурируют издательское дело [Storey, Salaman,

⁸ В России распространена практика регистрации бывших сотрудников в качестве индивидуальных предпринимателей или самозанятых.

⁹ Большой общественный резонанс получил случай с транснациональной корпорацией Microsoft, активно использующей труд внештатных сотрудников (именуя их фрилансерами), при этом ставя их в финансовую и организационную зависимость. См.: [Kondrasuk, Reed, Jurinski, 2001; Fragos, Kleiner, 2005].

Platman, 2005], переводы [Fraser, Gold, 2001], кино [Blair, 2003; Apitzsch, 2010], телевидение [Dex et al., 2000; Ursell, 2000; Antcliff, Saundry, Stuart, 2007], информационные технологии [Kunda, Barley, Evans, 2002; McKeown, 2005; Bidwell, Briscoe, 2009; Tremblay, Genin, 2010], управление и консалтинг [Donnelly, 2011].

В целом людей, занятых во всех этих разнообразных сферах, можно назвать работниками интеллектуального труда (*knowledge workers*). Они предоставляют трудовые услуги, а не производят или (пере)продают товары¹⁰. По своему содержанию их деятельность состоит в обработке и производстве информации, а результатами труда являются нематериальные блага (образы, смыслы, компьютерные коды и др.). Подобная деятельность опирается прежде всего на «человеческий капитал» — профессиональные знания, навыки, умения и таланты, приобретаемые и развиваемые в ходе формального образования и практической деятельности. Не случайно социологи Стивен Барли и Гидеон Кунда в заголовке самой известной научной книги о фрилансерах именуют их «кочующими экспертами в экономике знаний» [Barley, Kunda, 2004]¹¹.

Предлагая на рынке свои навыки и экспертные знания, фрилансеры систематически осуществляют свою профессиональную деятельность, при этом речь не идёт о любых эпизодических и случайных заработках. Можно говорить о фрилансе как об альтернативной модели реализации профессиональной карьеры. Профессиональное мастерство и работа на заказ также позволяют характеризовать фрилансеров как своего рода «ремесленников информационной эпохи» [Шевчук, 2010b].

Проблемной стороной определения фрилансеров через содержание труда и профессиональные характеристики является то, что в практическом плане всё в итоге сводится к дискуссионному перечню профессий, занятий и сфер деятельности с высокой долей творческого

¹⁰ Важно, что фрилансер получает гонорар за предоставленные им лично трудовые услуги, а не предпринимательскую прибыль. В этом отношении, например, вряд ли стоит считать фрилансерами в узком смысле слова самозанятых трейдеров, играющих на фондовом или валютном рынке.

¹¹ В названии другой известной книги также упоминаются «экспертиза» и «новая экономика» [Osnowitz, 2010].

вклада, информации и знаний. Эта проблема не нова, с ней сталкивались многие ученые, работающие с понятиями «интеллектуальный труд» [Андреева, 2007; Иноземцев, 2000; Шкаратан и др., 2008], «информационный сектор» или «креативные индустрии» [Зеленцова, Гладких, 2009]. В то же время такой подход позволяет успешно изучать целевые профессиональные группы.

Итак, мы можем сформулировать следующее общее определение: *фрилансер — это независимый профессионал, занятый преимущественно интеллектуальным трудом в сферах нематериального производства с высокой ролью информации, знаний и творчества, который не является сотрудником организаций и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализует трудовые услуги на рынке различным клиентам, обладая высоким уровнем трудовой автономии.*

ПРОЩАЙ, ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕК?

Самостоятельная занятость имеет долгую историю, являясь одной из древнейших хозяйственных форм. Исторические фигуры фермера, ремесленника, лавочника наглядно демонстрируют сущность индивидуальной (часто общесемейной) трудовой деятельности по производству товаров и услуг для последующей их реализации на рынке. С начала индустриализации самозанятость неуклонно сокращалась и стала рассматриваться как архаичная форма экономической организации, отмирающая под давлением массового промышленного производства. Основными действующими лицами экономической системы стали организации (фирмы), создающие рабочие места для большей части населения, трудящегося по найму.

К середине XX века в промышленно развитых странах (включая Советский Союз) сложились системы «стандартной занятости» (*standard employment*). Работники оформлялись в организации по бессрочным трудовым договорам и работали полный рабочий день по фиксированному графику в помещениях, принадлежащих работодателю, под его неусыпным административным контролем. Активные профсоюзы и развитое трудовое законодательство были призваны защищать их

от произвола нанимателей. Материальное благополучие работников поддерживалось государственной системой социальных гарантий, дополненной элементами корпоративного патернализма на уровне предприятий. Хотя далеко не всё население трудилось в подобных условиях, в обществе сформировался определённый нормативный образец. Трудовая жизнь мыслилась в рамках «вертикальной карьеры», подразумевающей восходящее движение в соответствии с организационной иерархией. Многолетняя работа на одном предприятии служила предметом личной гордости, а частая смена работы подвергалась общественному осуждению (в Советском Союзе таких людей называли «летунами»). В итоге появились опасения относительно формирования нового антропологического типа — «организационного человека» [Уайт, 2002] — корпоративного конформиста, «для которого характерны пассивность, поиск опоры во внешних установлениях, личная безответственность, навязчивая тяга к принадлежности и послушность внешним давлениям, доходящая до полного автоматизма» [Николаев, 2002].

С конца XX века разворачиваются процессы дестандартизации и флексибилизации занятости, вызванные структурными изменениями в мировой экономике, неолиберальным поворотом в политике, кризисом профсоюзного движения и сопутствующими культурными сдвигами [Бек, 2001; Smith, 1997; Kalleberg, 2000; Connelly, Gallagher, 2004; Ashford, George, Blatt, 2007]. В условиях жёсткой конкуренции, рыночной нестабильности и высокого технологического динамизма фирмы стремятся к максимальной гибкости в использовании рабочей силы. В частности, они исповедуют стратегии экстернализации и аутсорсинга: всё больший объём работ выносится за пределы фирмы, формируя своеобразную «контрактную бахромку» [Хэнди, 2001], а трудовые отношения с наёмными работниками заменяются коммерческими отношениями с подрядчиками [Kalleberg, Reynolds, Marsden, 2003; Pfeffer, Baron, 1988]. К выполнению различных трудовых задач привлекаются специалисты, которые не являются штатными сотрудниками, а трудятся на основе краткосрочных контрактов, а также через агентства «заёмного труда» [Козина, 2013; Kalleberg, Reskin, Hudson, 2000]. Самозанятые работники (включая фрилансеров) имеют минимальные

связи с использующими их труд организациями и представляют собой крайнюю форму экстернализации труда и внешней рабочей силы [Pfeffer, Baron, 1988; Ashford et al., 2007].

Существенные изменения переживает и сама фирма как экономический институт. Происходит децентрализация крупных корпораций, традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в высотных офисах и фабричных цехах, всё чаще приходит виртуальное предприятие, представляющее собой совокупность рассредоточенных в пространстве электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью. Подобные виртуальные организации очень часто бывают временными, связанными с реализацией определённого проекта.

Сегодня самозанятость классифицируется как атипичная и нестандартная занятость [Kalleberg, 2000]. И это при том, что до сих пор в мире почти половина всех работников остаются самозанятыми (наемными), хотя их доля неуклонно снижается¹². Большинство самозанятых, конечно же, проживают в странах третьего мира и трудятся в аграрном секторе, тогда как в развитых государствах масштабы самозанятости не так велики. К примеру, в странах Европейского союза каждый десятый занятый осуществляет самостоятельную трудовую деятельность без привлечения наемного труда¹³, хотя ситуация сильно различается по отдельным странам. Например, в Дании, Германии и Швеции таких работников всего около 4–5%, в Польше, Румынии и Италии — 14–15%, а в Греции — 21%¹⁴.

¹² См.: Self-employed, total (% of total employment) // The World Bank. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.EMP.SELF.ZS> (дата обращения 15.02.2022).

¹³ Еще около 4–5% являются предпринимателями — владельцами бизнеса и работодателями.

¹⁴ См.: Employment in detail — quarterly statistics // eurostat Statistics Explained. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_in_detail_-_quarterly_statistics&oldid=548153#Snapshot_on_self-employment (дата обращения 15.02.2022).

Организованный наёмный труд, как исторический феномен, стал всеобщей нормой лишь в XX веке [Stone, 2004]. С этой точки зрения организационная занятость доминировала лишь в течение достаточно короткого промежутка времени (чуть более века), и, возможно, её необходимо рассматривать не как универсальную общественную норму, а как определённый этап в развитии занятости и трудовых отношений.

В последние десятилетия в научной литературе отмечается «частичное возрождение самозанятости» [OECD, 2000; Luber, Leicht, 2000; Müller, Arum, 2004]. Ряд футурологов (например, Ч. Хэнди, Д. Пинк, Т. Малоун) рисуют радужные картины всё большего распространения внеорганизационных форм занятости. В их логике явно или завуалировано присутствует тезис о том, что самостоятельная деятельность приходит на смену традиционному наёмному труду. Д. Пинк буквально воспекает независимых работников в своем бестселлере «Нация свободных агентов», утверждая, что «они олицетворяют новый архетип трудовых отношений в Америке» [Пинк, 2005, с. 29]. Подобные концепции носят в основном умозрительный, социофилософский характер и лишь изредка подкрепляются фрагментарными количественными данными. Показатели официальной статистики, как правило, не демонстрируют описанных футурологами тенденций, особенно относительно темпов происходящих изменений. Однако последние не без оснований обращают внимание на существенные изъяны методик, сформировавшихся в условиях индустриального общества и стандартизированной полной занятости, не соответствующих современным реалиям и не позволяющих корректно учитывать многообразные и изменчивые формы нестандартной занятости [Там же, с. 41–43].

Несмотря на то что количественный рост самозанятости в развитых странах не всегда очевиден и является предметом оживленных дискуссий, следует обратить внимание на ее качественные структурные изменения в постиндустриальном обществе. Относительная доля традиционной «старой самозанятости», представленной фермерами, разного рода ремесленниками и мелкими собственниками, продолжает снижаться. В то же время появляются новые формы самозанятости в секторе услуг, в том числе вдохновлённые информационной револю-

цией [Semenza, Mori, 2019]. Фрилансеры, которых мы изучаем, являются яркими представителями именно такой «новой самозанятости».

В характеристике современного общества как информационного заложен тезис о перемещении сферы применения человеческого труда из материального производства в нематериальное. Исследовать, анализировать, разрабатывать, организовывать, управлять, консультировать, информировать — вот типичные сегодня трудовые задачи. Расширяющаяся доступность и портативность необходимых для работы с информацией средств производства (компьютерной техники) подрывает традиционную для капитализма зависимость непосредственного производителя (информационного работника) от работодателя. Именно это позволяет многим профессионалам самостоятельно выходить на рынок, избегая отношений найма. В этом случае своим заказчикам они продают не способность к труду (рабочее время), а уже готовую услугу, например по разработке интернет-сайта, проведению рекламной кампании, переводу текста, проектированию здания и т.д.

Отметим и общекультурные изменения, сопровождающие социально-экономическое развитие. Рост благосостояния и широкое распространение образования на протяжении XX века способствовали повышению самосознания людей, а следовательно, и их требований к работе [Инглхарт, 1997]. Трансформировавшиеся ожидания касаются как характера и содержания труда, так и уровня автономии в трудовом процессе, возможностей принимать решения и более активно управлять своей жизнью. Эти важные изменения человека как субъекта трудовой деятельности формируют новые мотивы и стратегии, в том числе ориентированные на внеорганизационные формы занятости. В этом случае, согласно Ч. Хэнди, человек формирует «портфель работ» и управляет им в зависимости от собственных потребностей, интересов и жизненных обстоятельств [Хэнди, 2001].

Наконец, нельзя упускать из виду и идеологическую составляющую, связанную с укреплением неолиберализма, критикующего организационный бюрократизм и отдающего предпочтение рыночным механизмам регуляции. Поощрение независимости, предприимчивости и личной ответственности человека за свою судьбу выражается,

в частности, в пропаганде стратегий маркетизации таланта, примером чего является книга известного теоретика менеджмента Т. Питера с характерным названием «Преврати себя в бренд». Он советует: «Начните думать и действовать как независимый подрядчик. Даже если вы планируете в обозримом будущем работать в какой-то определённой фирме» [Питер, 2009, с. 22]. Критически осмысливая дух современного капитализма, социолог А. Горц отмечает: «Личность должна стать предприятием для самой себя, она должна сама рассматривать себя как рабочую силу, как постоянный капитал, требующий непрерывного воспроизводства, модернизации, расширения и утилизации» [Горц, 2010, с. 33].

УДАЛЁННАЯ РАБОТА: ОТ ЭЛЕКТРОННОЙ ПОЧТЫ К ЦИФРОВЫМ ПЛАТФОРМАМ

Развитие цифровых технологий способствовало открытию новых возможностей по организации труда людей, особенно тех, кто занят производством и обработкой информации. Люди получили возможность работать удалённо — на значительном расстоянии от того места, где необходимы результаты их труда, передавая информацию по компьютерным сетям. Концепция удалённой работы (*remote work*), или телеработы (*telework*)¹⁵, была обоснована Дж. Ниллесом ещё в начале 1970-х годов, когда он руководил первым подобным проектом в Университете Южной Калифорнии, однако её полноценная реализация стала возможна позже, благодаря дальнейшему развитию технологий цифровой связи, способных оперативно передавать большие объёмы данных [Nilles, 1998]. Организации начали активно экспериментировать с новой моделью, позволяя своим работникам часть времени работать на дому либо в специально созданных «телецентрах», находящихся на удалении от основного офиса, а также в мобильном режиме, перемещаясь между различными локациями [Bailey, Kurland, 2002;

¹⁵ Другими терминами, описывающими данный феномен, являются «дистанционная работа» (*distant work*), «телеработа» (*telework, telejob*), «теледоступ» (*telecommuting*), «электронная работа» (*e-work*), «виртуальная работа» (*virtual work*) и т.д.