

## «ФРИЛАНСЕР ФРИЛАНСЕРУ РОЗНЬ»: ТИПОЛОГИЗАЦИЯ СВОБОДНЫХ ЗАНЯТЫХ НА РЫНКЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Флексибилизация и дестандартизация занятости влияет на рынок труда в целом – пространство спроса и предложения рабочей силы, профессионалов, трансформируясь, приобретает новые формы, характеристики. Так сегодня под влиянием постиндустриализма и глобализации формируются виртуальные рынки труда, в которых спрос и предложение концентрируется вокруг высококвалифицированных работников, способных работать удаленно, дистанционно. В авангарде рынка удаленной работы находятся фрилансеры – независимые профессионалы, организующие свои трудовые отношения с работодателем временно, удаленно; работа для фрилансера – это «портфель» временных проектов, при помощи которых он выстраивает свою фриланс-карьеру. Таким образом, в понимании рынка удаленной работы следует особое внимание уделить анализу фриланс и фрилансера как основного актора рынка труда в информационном обществе.

Мы определяем *фриланс* как модель профессионально-трудовых отношений, в которых работник и заказчик независимы друг от друга, т.е. не связаны постоянными трудовыми отношениями), при этом работник осуществляет поиск работы (проектов/заказов) и собственную занятость (режим, объем, характер работы) согласно собственным интересам, а заказчик рассматривает работника как временного (контрактника). Мы также хотели подчеркнуть, что фриланс можно рассматривать как особый тип трудовой занятости наряду с занятостью в организации и предпринимательством. Одна из основных характеристик дестандартизации занятости, происходящей в современном обществе, связана с размываем

границ между занятостью в организации и стремлением к предпринимательству. На пересечении границ между этими «традиционными» типами занятости и появился фриланс, вобравший в себя как черты организационной занятости (рабочее место, организация рабочего времени, наличие начальника/работодателя, выделение времени на отпуск, выходные) и предпринимательства (принятие рисков, ненормированность рабочего времени, независимость, самостоятельность).

Изучение практик фриланса в нашей стране началось не так давно – первые работы, посвященные занятости через интернет, появились в начале 2000-х гг. [1-6, 8-10]. Самым крупномасштабным исследовательским проектом фриланса является перепись фрилансеров, авторы которой Д.О. Стребков и А.В. Шевчук [7,8,9]. Стребков и Шевчук, опираясь на количественные данные онлайн опроса участников биржи удаленной работы free-lance.ru [7.], выделили несколько трудовых стратегий фрилансеров, в основе которых наличие опыта фриланса в прошлом и настоящем и ориентация на свободную занятость в будущем. Авторы исследования, анализируя состав респондентов в целом [Там же. С. 22-23], выделили типологию, базирующуюся на темпоральном измерении опыта фриланса и статусом занятости участника в момент опроса – «будущие» (16%), «разовые» (2,5%), «бывшие» (5%), «начинающие» (6%) и «настоящие» фрилансеры, которые и составили основную аналитическую базу. По статусу занятости действующие фрилансеры разделились на две подгруппы – «совместители» и «чистые фрилансеры», число которых не превысило 22% от общего количества настоящих фрилансеров. Из этого следует, что для почти 77,7% респондентов фриланс не является основным источником доходов – это наемные работники (57%), предприниматели, домохозяйки и студенты [7. С. 23].

Описывая типологию стратегий фрилансеров, авторы выделили несколько самых многочисленных – лидирующее место заняла стратегия постоянного совмещения (почти 25%). Мы считаем, что эти данные

свидетельствуют о как минимум двух социальных фактах: первое, фриланс не является на сегодняшний день надежной моделью трудовых отношений – риски фриланса работник компенсируют стабильностью на другой (постоянной) работе. Второе, фриланс по большому счету является подработкой, дополнительной занятостью – ресурсы бирж удаленной работы используют специалисты, для которых занятие в фрилансе было или есть его хобби, увлечение (наличие таких специализаций как фотографирование, иллюстрации, дизайн, видео и пр. подтверждают этот факт).

Исходя из вышесказанного, совокупность фрилансеров не является однородной – удаленные работники отличаются не только формальными параметрами (пол, возраст, статус), но и, на наш взгляд, фриланс-карьерой, оценкой фриланса в целом, принятием фриланса как стиля жизни. Именно эта проблематика и была затронута в нашем проекте «Фриланс как новая форма наемного труда: процессы институализации трудовых отношений»<sup>9</sup>.

В исследовании мы отбирали информантов, следуя двум основным критериям отбора: 1. фриланс – основной источник доходов, 2. наличие опыта работы в фрилансе не менее двух лет. Поэтому в нашу выборку попали как «чистые» фрилансеры, так и «совместители». Отбор проводился несколькими путями – через сети знакомств, социальные сети, сообщества фрилансеров и биржу удаленной работы free-lance.ru. Метод сбора данных – полуструктурированное интервью, бланки для самозаполнения.

Если охарактеризовать совокупность информантов в целом – это независимые профессионалы, для которых фриланс – подходящий, удобный, приемлемый способ выстраивания занятости, карьеры. В свободной занятости все информанты видят преимущества (в распределении личного времени, отношений с семьей, заказчиком, коллегами и пр.), однако выстраивание «карьеры фрилансера» они видят по-разному – у каждого свой собственный бэкграунд, профессионализация, необходимость в работе.

---

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научного проекта «Фриланс как новая форма наемного труда: процессы институализации трудовых отношений», проект № 11-03-00669а.

Таким образом, мы получили следующую *типологию фрилансеров*, которая не является исчерпывающей, а основывается на эмпирических данных исследования, при этом каждый тип может быть рассмотрен как отдельный кейс – это «опытный фрилансер»; «фрилансер-студент»; «мама-фрилансер»; «фрилансер – востребованный работник»; «хобби-фрилансер».

В нашем докладе мы раскроем каждый из этих типов, покажем их спецификации, содержательное отличие друг от друга; ограничимся здесь краткой характеристикой каждого из выделенных типов.

*Опытные фрилансеры* знают про фриланс все – они знают, как работать с заказчиком, они имеют сети коллег и постоянных (относительно) клиентов. Выстраивать фриланс-карьеру они начали в связи с тем, что это была приемлемая альтернатива для реализации своих профессиональных знаний, компетенций. Свое будущее они связывают с фрилансом или предпринимательством (собственным делом), в котором он будет выполнять роль эксперта.

*Фрилансеры-студенты* представляют собой новый тип профессионалов. Для них формальное образование (вуз, школа) является всего лишь временным проектом. Для них работа в фрилансе не только источник дохода, но возможность получения профессионального опыта, или переквалификация. В фрилансе они видят выгодное преимущество в совмещении работы с учебой, при этом не всегда фриланс-специализация связана со специальностью, получаемой в вузе. Этот тип фрилансеров не имеют четкого представления о том, как они будут дальше выстраивать карьеру, но уверены, что на рынке труда они не будут испытывать трудности в поиске подходящей работы.

*Мамой-фрилансером* становятся женщины с детьми, которые используют фриланс как возможность не терять свои профессиональные качества, или же напротив, находят возможность получения новой специализации на время декретного отпуска. Зачастую такого рода фрилансеры не видят себя в дальнейшем работниками организации, считая,

что совмещение фриланса с заботой о детях дает гораздо больше преимуществ, чем стабильность организации.

В тот момент, когда увлечение, хобби начинает приносить небольшой доход, а вокруг тебя складывается сеть заказчиков, появляется *хобби-фрилансер*. Этот тип работника не имеет специального (профессионального) образования, по которому он ведет трудовую деятельность, но он смог реализовать свои умения, способности, талант в товар, который приносит доход. Такой фрилансер не готов менять удовольствие от того, чем он занят (хобби) на формализм занятости организации.

И, наконец, *фрилансер – востребованный работник*. Этому типу мы отнесли фрилансеров, которые могли бы осуществлять свою работу в рамках одной организации, но предпочитают иметь работу разнообразную, либо обладают уникальными знаниями, умениями, которые дефицитны на рынке труда. Фрилансер востребован на рынке труда и поэтому оказывает услуги, выполняет работу как независимый профессионал – у него всегда есть возможность получить/найти работу, он имеет сети заказчик и коллег, а рекомендации позволяют снизить риски занятости до минимума.

Подводя итог, мы хотели бы отметить, что указанная проблематика типологизации фрилансеров свидетельствует о формировании нового типа работника (фрилансера) и образовании страты независимых профессионалов, для которых трудовые отношения не связаны с организацией, работодателем и трудовым кодексом. Складывающийся виртуальный рынок труда становится отражением трансформаций в социальных институтах (образовании, семье), но и обществе в целом, что требует от ученых детального анализа и осмысления.

#### Литература

1. Заиченко С.А. Занятость в Интернет: нетипичные свойства и новые подходы к изучению // Экономическая социология, 2002. Т. 3. №5. С. 93-110.

2. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности // Вестник общественного мнения. 2005, №4.
3. Карабчук Т.С. Непостоянная занятость и социальная стратификация // Социологический журнал. 2009. №3. С.58-78.
4. Кларк С. Новые формы трудового договора и гибкость труда в России // Вопросы экономики». 1999. № 1.
5. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М., 2005.
6. Синявская О.В. Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология, 2005, Т.6, №2.
7. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Препринт WP4/2009/03. М.: ИД ГУ ВШЭ. 2009. <http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx?view=WP4/2009/04>
8. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. 2008. 1: 23–39. <http://socreal.fom.ru/files/sr0801-023-039.pdf>
9. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей // Экономическая социология, 2009. Т.10, №5. С.11-32.
10. Шевчук А.В. Об будущем труда и будущем без труда (футурологические дискуссии) // Экономическая социология, 2005, Т.6, №3.