

**Д. Стребков, А. Шевчук**

# Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда

## “Электронные фрилансеры” – новая категория работников

Становление информационного (постиндустриального) общества связано с существенными изменениями в системе занятости населения. Меняются как сферы и содержание трудовой деятельности, так и формы ее организации. Можно выделить несколько основных направлений таких изменений.

Во-первых, произошел исторический сдвиг в хозяйственной структуре от промышленности к сектору услуг. В США уже к шестидесятым годам XX века в секторе услуг было сосредоточено более половины всех занятых и производилось более половины общественного богатства. В середине семидесятых годов этот рубеж перешагнули страны Западной Европы и Япония. Сегодня соответствующие показатели для развитых стран составляют около 70%, и тенденция к дальнейшей деиндустриализации экономики сохраняется. Причем и в промышленности все меньше работников заняты непосредственно производственными операциями, а доля управленческого, информационного, научно-технического персонала растет. Можно с полной уверенностью говорить о формировании “сервисной экономики”, в которой люди преимущественно оказывают услуги, а не производят материальные объекты.

Во-вторых, наблюдается повышение интеллектуальной составляющей практически любого труда, который все больше связан с производством и обработкой информации. Исследовать, анализировать, разрабатывать, организовывать, управлять, консультировать, информировать – вот типичные для постиндустриальной экономики формы трудовой деятельности. Даже



Термин “фрилансер” (от английского freelancer – свободный копьеносец, наемник) первым употребил Вальтер Скотт в романе “Айвенго”, назвав так средневековых наемных воинов, сол-

дат, которые несли службу не из политических или идеологических соображений, а исключительно из финансовых. В современном значении фрилансер – человек, выполняющий работу без заклю-

чения долговременного договора с работодателем, внештатный работник. Сегодня фрилансерами также называются солдаты-наемники – в противовес полиции и регулярной армии. ■

промышленные рабочие из полуквалифицированных работников ручного труда превращаются в операторов сложной машинной техники, управляемой компьютерами, а основным действующим лицом информационной экономики становится профессионал – высококвалифицированный работник умственного труда.

В-третьих, системы стандартизированной занятости и наемного труда подвергаются эрозии. Получают большее распространение гибкие и изменчивые формы занятости: неполная, временная, множественная и др. Все больший объем работ выносится за пределы предприятия, размывая его границы. Ряд футурологов (Ч. Хэнди, Д. Пинк) утверждают, что “человек организации” – наемный работник, включенный в системы трудового законодательства и коллективных договоров, вытесняется фигурой независимого поставщика услуг – “фрилансера”, или “свободного агента”<sup>1</sup>. Он обладает высоким уровнем автономии в вопросах контроля за трудовым процессом, самостоятельно формирует портфель заказов, действуя на свой страх и риск.

В-четвертых, компьютерные сети позволяют получать и передавать работу на расстоянии, что делает необязательным совместное присутствие людей в определенном физическом пространстве. Современный “телеработник” может трудиться удаленно (дома, в гостинице, в кафе или машине), при этом находясь в постоянном контакте с коллегами и заказчиками. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в фабричных цехах и высотных офисах, приходит виртуальное предприятие, представляющее собой совокупность про-

странственно рассредоточенных электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью.

Сегодня на пересечении вышеописанных тенденций формируется новая категория работников. Речь идет о независимых профессионалах, не состоящих в штате организаций, а самостоятельно выходящих на рынок в качестве независимых подрядчиков, работающих удаленно. По аналогии с неологизмами “e-mail” (электронная почта) и “e-business” (электронный бизнес) американский экономист Томас Малоун предложил для их обозначения термин “e-lancer” (электронный фрилансер)<sup>2</sup>. Можно также встретить похожий термин “web-lancer” (сетевой фрилансер).

Подобная форма занятости распространена в первую очередь собственно в сфере ИТ – информационных технологий (программирование, разработка игр, программ, баз данных и т. п.), особенно в связи с развитием Интернета (создание и поддержка сайтов). Она также широко проникла в более традиционные профессии (графические дизайнеры, журналисты, переводчики и др.). Труд электронных фрилансеров требует значительного “человеческого капитала” и связан с обладанием знаниями (особенно в сфере ИТ), производством и переработкой информации, проявлением творческих способностей. Основными средствами производства являются компьютеры и другая оргтехника, которая становится все более дешевой, ком-

*Произошел исторический сдвиг в хозяйственной структуре – от промышленности к сектору услуг. Можно говорить о формировании “сервисной экономики”, в которой люди преимущественно оказывают услуги, а не производят материальные объекты*

<sup>1</sup> См. например: [Хэнди. 2001. С. 196–207; Пинк. 2005].

<sup>2</sup> [Malone, Laubacher. 1998; Малоун. 2006].

пактной и мобильной. Сегодня многие могут позволить себе иметь дома и даже носить с собой собственный компьютер, что дает возможность обходиться без традиционного работодателя и быть вне системы наемного труда. Основным каналом коммуникации являются компьютерные сети.

Инфраструктура рынка услуг электронных фрилансеров представлена специальными интернет-сайтами – “биржами удаленной работы”. Интересно, что они не только являются местом встречи предложения и спроса, но и вырабатывают “правила игры” на рынке, формируют механизмы регулирования контрактных отношений и укрепляют доверие. Первый и крупнейший из подобных сайтов Elance.com появился в 1999 г., что по сути ознаменовало институционализацию новой категории работников – электронных фрилансеров. Сегодня на этом сайте зарегистрировано более 800 тысяч независимых профессионалов.

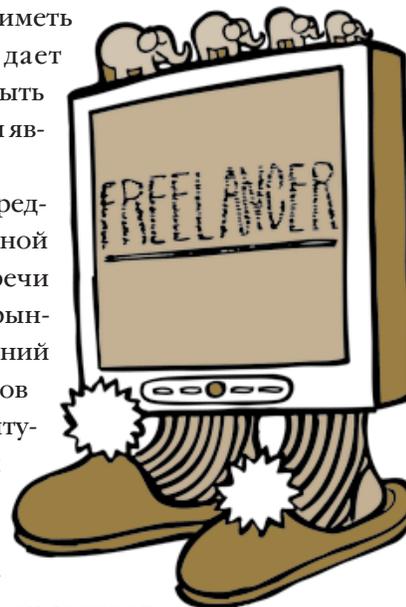
Таким образом, электронные фрилансеры – это самостоятельная категория работников в структуре современной занятости, которая включена в реализацию ключевых для постиндустриального общества функций по производству и обработке информации. По-видимому, данная группа имеет значительный потенциал роста. Это связано как с развитием самого информационного сектора, так и с дальнейшим проникновением информационно-коммуникационных технологий в экономику, вызывающим реструктуризацию трудовой деятельности представителей традиционных профессий.

Подобные процессы, связанные с расширением сфер распространения свободной занятости, характерны в том числе и для российской экономики. У нас в стране уже появились и активно развиваются свои виртуальные биржи труда – специальные ресурсы, посвященные деятельности российских фрилансеров, такие как, например, [www.free-lance.ru](http://www.free-lance.ru). Услугами этих сайтов пользуются десятки тысяч свободных работников (разработчиков сайтов, дизайнеров, переводчиков, фотографов и т. п.) и их заказчиков (клиентов).

## Самоидентификация российских фрилансеров

В настоящей работе представлены результаты эмпирического исследования свободной занятости в России, посвященного вопросам мотивации и самоидентификации российских электронных фрилансеров и выявлению принципов организации ими своего трудового процесса. Основу исследования составил опрос фрилансеров, занятых в сфере информационных технологий (программисты, веб-дизайнеры) и в сфере переводческих услуг<sup>3</sup>. Всего было опрошено одиннадцать IT-фрилансеров и четырнадцать фрилансеров-переводчиков. Использовался метод глубинного полуструктурированного интервью. Сбор эмпирических данных проводился с апреля по июнь 2007 года.

<sup>3</sup> Проект № 06-05-0008, реализованный в рамках Инновационной образовательной программы ГУ-ВШЭ “Формирование системы аналитических компетенций для инноваций в бизнесе и государственном управлении”. Помимо авторов статьи в исследовании принимали участие студенты ГУ-ВШЭ В. Вязникова, Д. Диас Исла, А. Зубкова, М. Кашин, М. Степанова и Е. Шабанова.



Как показали результаты исследования, значительное число работников, не будучи фрилансерами в чистом виде (т. е. людьми, работающими на разных заказчиков и осуществляющими свою деятельность исключительно на основе разовых трудовых договоренностей, ограниченных по времени), совмещают несколько трудовых статусов, сочетая самостоятельную занятость с работой в штате какой-либо организации либо учебой в вузе.

Таким образом, наряду с “чистыми” фрилансерами мы обнаружили еще две важные пограничные группы. Первая – это люди, у которых фриланс занимает значительную часть времени. Для них это устойчивый, стабильный заработок; тем не менее в качестве подстраховки они используют и работу по найму, которая не требует больших временных затрат.

Вторая группа занимает промежуточное, неустойчивое положение. Эти люди рассматривают фриланс в основном в качестве дополнительного приработка. Скорее всего такое состояние не может продолжаться долго. Из этой группы люди со временем уходят, либо увеличивая долю фриланса в своем “портфеле работ”, либо отказываясь от него и переходя на “нормальную” (то есть фиксированную) занятость в какой-либо организации.

Стоит отметить, что многие респонденты воспринимают свободную занятость как определенный этап карьерного роста, более свойственный молодым, ничем не обремененным людям. Однако даже сменив основной вид занятости со свободной на постоянную (или на собственный бизнес), представители этой категории не отказываются от фриланса полностью, время от времени выполняя заказы, приходящие от знакомых и друзей.

*“Ну и плюс еще какие-то проекты по фрилансу выскакивают небольшие. В основном для друзей, для знакомых, для родственников – что-то нужно сделать. Почему бы не помочь?”* (Александр, 25 лет, IT-сфера).

Отвечая на вопрос: *“Как Вы сами себя называете, какими словами определяете свой вид деятельности?”*, – респонденты использовали две основные модели самоидентификации. Большинство определяли свой статус по характеру занятости, чаще всего называя себя *фрилансерами* или используя другие более или менее синонимичные термины: *свободный художник, контрактник, внештатный работник, телеработник, аутсорсер, шабашиник* и даже *предприниматель*. В то же время некоторые применяли слова и выражения, характеризующие не статус, а сферу занятости: *разработчик сайтов, переводчик, инженер в сфере технической информации* и т. п.

Тем не менее на прямой вопрос о том, считают ли они себя фрилансерами, большинство ответило положительно. А это значит, что данный термин вполне может использоваться социальными исследователями для обозначения исследуемой категории граждан. Он точно отражает специфику их работы и отделяет их от других работников, которые фрилансерами не являются. В то же время само это слово является новым, оно лишь недавно вошло в русский язык и стало активно использоваться для самообозначения свободных работников. Те респонденты, которые имеют большой стаж высокооплачиваемой самостоятельной занятости, отмечают, что раньше они себя называли иначе, а слово “фрилансер” в то время *“не было в обиходе”*.

*Получают большее распространение гибкие и изменчивые формы занятости: неполная, временная, множественная и др. Все больший объем работ выносится за пределы предприятия, размывая его границы*

Среди опрошенных не оказалось ни одного человека, который сожалел бы о том, что работает фрилансером. Большинство респондентов относятся к данному виду деятельности спокойно, нейтрально, рассматривая его как обычную работу, не лучше и не хуже, чем у других, со своими преимуществами и недостатками. В то же время некоторые участники опроса говорили, что не просто удовлетворены, а даже гордятся характером своей деятельности.

*“Окружающие в основном удивляются и, чего скрывать, завидуют свободному графику и отсутствию начальства. Я горжусь тем, что я смогла найти постоянных клиентов, а также новых, которых я уже давно сама не ищу, они сами приходят”* (Татьяна, 32 года, IT-сфера).

## Начало трудовой деятельности в качестве фрилансеров

Наши предположения о том, что деятельность фрилансеров связана с высококвалифицированным трудом и требует наличия высшего образования, полностью подтвердились в ходе проведенных интервью. Лишь двое опрошенных (оба из IT-сферы) имеют всего лишь среднее или среднее специальное образование. Остальные либо учатся в настоящее время в вузе (9 человек), либо уже получили высшее образование (13 человек).

Тем не менее только у половины респондентов специальность, полученная в вузе, соответствует их деятельности в качестве фрилансеров. Остальные же получили образование в одной сфере, а работают совершенно в другой. Данная пропорция характерна как для тех, кто работает в IT-сфере, так и для тех, кто занимается переводческими услугами. А вот причины смены специальности у тех и других довольно сильно отличаются. В случае с IT-специалистами основную роль чаще всего играл интерес к новому виду деятельности. Это люди, по-настоящему увлеченные техникой, компьютерными и веб-технологиями. Та специальность, по которой они обучались в вузе (экономика, юриспруденция, физика), по тем или иным причинам не привлекала их, и в результате хобби становилось их основной профессией и начинало приносить серьезный доход.

*“Это молодые люди... Чаще всего увлекающиеся компьютерами всерьез, для которых это – стиль жизни. То есть они знакомятся через Интернет, общаются через Интернет, количество контактов в «аске» у них превышает десятикратно количество телефонов в мобильном, они помнят адрес электронной почты своих родителей, но не помнят их домашний адрес”* (Александр, 25 лет, IT-сфера).

Кроме того, у нас в стране долгое время не было профессионально подготовленных специалистов в области программирования, веб-дизайна. Вузы только недавно стали вводить подобные учебные курсы в свою программу. В результате многие молодые люди были вынуждены поступать в вуз только для того, чтобы получить диплом, а параллельно с учебой занимались работой,



связанной с IT. Некоторые из них для того, чтобы повысить свою конкурентоспособность на рынке труда, позднее получили дополнительное образование в области компьютерных технологий.

В ситуации с переводчиками просматриваются иные мотивы перехода на новую специальность. Эти люди, как правило, хорошо знали иностранные языки еще с детства, обучались в спецшколах с углубленным изучением язы-

ка. Затем, поступая в вуз, они выбирали специальность, которая была для них в тот момент интересна или казалась наиболее перспективной, однако по окончании вуза найти работу по специальности им не удалось, поэтому они начинали заниматься тем, что хорошо умели делать, – переводами с иностранных языков. Таким образом, здесь переход к новому виду деятельности был чаще вынужденным, в то время как в IT-сфере он осуществлялся чаще всего добровольно.

Кроме того, в группе переводчиков оказались люди, чья нынешняя занятость лишь частично соответствует полученной в институте специальности: это те, кто окончил отделение иностранных языков педагогического вуза, но, не найдя себя в качестве учителя, занялся переводческой деятельностью.

*“В школе платят копейки, даже когда поступал – была задача просто выучить язык. Дальше все бы устроилось. Язык выучил, а собственно специальность в наше время значения не имеет абсолютно. Дипломированным специалистом быть нужно, а в какой специальности – не важно. И вообще, во фрилансе единственно важно – разбираться в предмете, над которым работаешь”* (Ярослав, 26 лет, переводчик).

При этом необходимо отметить, что в обоих случаях немаловажную роль в смене специальности сыграли не только интерес или необходимость, но и возможность работать в свободном режиме, желание быть независимыми

*Исследовать, анализировать, организовывать, управлять, консультировать – вот типичные для постиндустриальной экономики формы трудовой деятельности*

## Сегодняшних фрилансеров можно определить 10 признаками

1. Он не знает, что такое страх потерять работу.
2. У него тысяча друзей и две тысячи приятелей.
3. Почти 24 часа в сутки у него включены “аська”, сотовый телефон и мозг.
4. Он не верит, что вам искренне нравится ваша работа с 9:00 до 18:00.
5. Он ни за что не поймет, как можно во всем подчиняться начальнику и почему нельзя пропустить корпоративную вечеринку.
6. Он работает, когда все спят, и идет развлекаться в разгар рабочего дня.
7. Он никогда не променяет свою свободу на соцпакет и возможность отчислять проценты в пенсионный фонд.
8. Он зарабатывает столько, что никогда не может посчитать, сколько.
9. Между интересной работой и высокооплачиваемой работой он выберет работу интересную и высокооплачиваемую одновременно.
10. Самое сложное для него – заставить себя работать, но еще сложнее – заставить себя отдохнуть.

работниками – то, чего они не могли получить, работая по своей “исходной” специальности.

*“Не работаю [по специальности], потому что антропологи работают, в том числе, в отдаленных местах, а у меня нет такой возможности”* (Дарья, 20 лет, переводчик).

*“Мне было бы неудобно сейчас совмещать работу по специальности с учебой. То есть работу именно экономистом, поскольку она предполагает, как правило, полную занятость и непосредственно в офисе”* (Ольга, 20 лет, переводчик).

По собственному признанию большинства опрошенных, их приход во фриланс был случайным. Это не была долгосрочная и продуманная стратегия трудовой деятельности; не было значимой мотивации, чтобы предпочесть именно свободную занятость, а не работу по найму. Как правило, первый случайно полученный заказ изменял представление человека о том, как может быть организовано рабочее время и рабочее место, побуждал “втянуться” в эту деятельность.

Очень часто решающую роль в выборе респондентом свободной формы занятости оказывают социальные сети. В этом случае друзья и знакомые выступают либо в качестве примера для подражания, либо в качестве первых и потенциальных заказчиков.

*“Началось со знакомых: попросили сделать какой-то сайт за небольшое количество денег. И я решил сделать сам, так как было просто... Потом опять кто-то обратился по знакомству”* (Иван, 28 лет, IT-сфера).

В ряде случаев приход во фриланс был обусловлен неожиданным изменением жизненных обстоятельств респондента. В интервью в качестве таковых назывались увольнение с постоянного места работы, беременность, отпуск по уходу за ребенком.

## Мотивы выбора свободной занятости

Размер материального вознаграждения обычно рассматривается в качестве важнейшего фактора, мотивирующего трудовую деятельность человека. Особенно это касается постсоветской России. Социологические опросы фиксируют, что для россиян заработная плата является главным предметом неудовлетворенности и основным мотивом при смене работы (двукратный перевес по удельному весу над следующими по значению мотивами). Если в конце восьмидесятых годов только каждый четвертый утверждал, что работа для него – это прежде всего источник получения средств к существованию, то в 2000 году таких было уже 70% [Рывкина. 2004. С. 117.].

Мы не обладаем данными о реальных заработках фрилансеров, однако их субъективное мнение по данному вопросу представляет определенный интерес. Сравнивая уровень оплаты труда людей, работающих в свободном режиме, и “обычных” наемных работников, наши респонденты, как правило, давали сдержанные, нейтральные оценки своих заработков. Несмотря на то что доходы фрилансеров очень сильно дифференцированы, в ходе опроса чаще звучало мнение, что возможностей для материального обогащения больше при традиционной форме занятости.

*Компьютерные сети позволяют получать и передавать работу на расстоянии, что делает необязательным совместное присутствие людей в одном месте*

Другим важным фактором трудовой мотивации считается *профессиональный рост*. Фрилансеры отдают себе отчет в том, что упускают определенные карьерные и профессиональные возможности, поскольку крупные компании предлагают своим сотрудникам различные программы повышения квалификации, тренинги и стажировки.

*“Работая в офисе, проще планировать свою карьеру, рассчитывать, что, например, через два года вы займете такую-то должность, а еще через три – такую-то. Хотя сделать карьеру вполне может и фрилансер. Например, от переводчика до старшего переводчика, а затем – до руководителя проектов”* (Мария, 24 года, переводчик).

Несмотря на то что по обеспечению уровня доходов и возможностей профессионального роста фриланс не всегда дотягивает до стандартизированной занятости, у него есть целый ряд преимуществ, которые в глазах респондентов часто перевешивают возможные недостатки.

Первую, пожалуй, наиболее значимую для фрилансеров, группу мотивов можно обозначить общим словом: “СВОБОДА”.

Прежде всего к этим мотивам относится *свободный, гибкий график работы*. На это обстоятельство обращают внимание подавляющее большинство опрошенных. У людей появляется возможность по собственному усмотрению распоряжаться своим временем 24 часа в сутки, возможность в любое время встречаться с друзьями, путешествовать и т. д. Здесь можно выделить два ключевых момента.

1. Оптимизация рабочего времени в течение суток с целью повышения эффективности трудового процесса.

*“Работу в офисе я считаю вообще глупостью, потому что у человека есть какие-то часы активности. Допустим, сейчас ты можешь два часа поработать, и ты сидишь и работаешь, а потом у тебя остается время, когда ты не можешь просто, мозг не работает. А если ты работаешь в офисе, то ты должен все эти часы сидеть за компьютером и изображать активность. По-моему, это очень давит на психику, и человеку от этого лучше не становится. А когда ты фрилансер, ты можешь выделить как раз эти два часа, поработать, а потом свое личное время что хочешь, то и делай”* (Михаил, 20 лет, IT-сфера).

2. Оптимизация рабочего времени в течение недели с целью минимизации затрат на проведение досуга и одновременно улучшения его качества. Благодаря свободной занятости у человека появляется возможность отдыхать, когда другие работают, и работать, когда остальные отдыхают.

*“Это очень дорого – жить по расписанию – для любого человека. Рядом с домом редко кто работает, это значит, что я буду тратить время на дорогу туда-обратно, а время – очень дорогой фактор. Я буду больше тратить именно в финансовом плане на отдых. Если я захотел покататься на горных лыжах зимой, я делаю это в будни с утра: в десять утра дела закончил, почту отправил и поехал кататься. Нормальная погода, солнышко светит, снежок, и это в три раза дешевле! В три! То же самое с боулингом, с бильярдом – везде в будни и ночью дешевле”* (Роман, 24 года, IT-сфера).

*Слово “фрилансер” недавно вошло в русский язык и стало активно использоваться для самообозначения свободных работников*

Важным преимуществом свободной занятости является то, что человек *не привязан к своему рабочему месту, к конкретному офису*, у него появляется реальная свобода перемещения, поскольку благодаря развитию информационно-коммуникационных технологий он может самостоятельно организовать себе рабочее место там, где ему удобно.

*“Я в любой момент могу уехать куда угодно, мне нужен только ноутбук и мобильный телефон”* (Мария, 24 года, переводчик).

Наряду со свободным графиком фриланс предлагает еще и *свободу выбора работы* – возможность самостоятельно решать, чем именно заниматься, какие заказы выполнять. У человека появляется возможность браться за более интересные проекты, более критично, более внимательно подходить к их отбору. Свобода в выборе проектов позволяет достичь оптимального баланса в соотношении рабочего и свободного времени.

*“Когда ты работаешь на кого-то, и тебе сказали: «Делай», – ты делаешь. Если тебе это совсем неинтересно, то это никого не волнует. А тут мне неинтересно – ну и не буду я это делать, идите к другому”* (Михаил, 20 лет, IT-сфера).

Наконец, четвертая ипостась свободы фрилансеров – это *свобода от компании*. Человек является независимым от своих работодателей, он в буквальном смысле “сам себе хозяин”. Благодаря отсутствию постоянного контроля со стороны руководства, отсутствию необходимости подчиняться корпоративным правилам, наконец, отсутствию какого-либо коллектива он получает возможность в полной мере проявить свою индивидуальность, не завися в своей деятельности от других людей, не отвлекаясь на аппаратные игры, не участвуя в корпоративных интригах. В большинстве случаев фрилансеры – это люди, которым чужды офисные ценности, их объединяет нежелание ходить в костюме, притворяться лояльными и соблюдать установленные правила поведения. Одним словом, они не желают быть “офисным планктоном”.

Все перечисленные выше параметры в какой-то степени создают у человека ощущение исключительности, избранности, непохожести на других, и это само по себе является достаточно значимым мотивирующим фактором при выборе свободной занятости.

*“Мне казалось, что я занимаюсь чем-то, чем занимаются не все. <...> То есть мне это было прикольно, что вот я могу здесь сидеть дома, работать, получать деньги, зарабатывать столько же, сколько человек, которому приходится каждый день просыпаться в 8 утра, ехать через пол-Москвы, работать в офисе, вечером возвращаться еще домой”* (Александр, 25 лет, IT-сфера).

Следующая группа мотивов может быть объединена словом “УДОБСТВО”. О многих из них речь уже шла выше. К ним относятся:

- возможность работать дома;
- возможность ухаживать за маленьким ребенком;
- отсутствие необходимости ездить каждое утро на работу.

В то же время, несмотря на все эти положительные стороны, фрилансеры понимают, что чем-то им приходится жертвовать. Свободная занятость приносит

*“Биржи удаленной работы” являются местом встречи предложения и спроса и вырабатывают “правила игры” на рынке*

далеко не только преимущества. В качестве недостатков такой формы занятости опрошенные называют:

- отсутствие карьерного роста;
- отсутствие годовых премий, бонусов, социального пакета;
- отсутствие прироста заработка за отработанное время (“за выслугу лет”).

Несмотря на активную коммуникацию в Интернете на профессиональных сайтах и форумах, многим фрилансерам не хватает непосредственных контактов с коллегами, хочется реальных связей, прямого общения.

Вызывает у них опасение и нестабильность дохода, которая сопровождается неуверенностью в завтрашнем дне. Данные риски усугубляются возможностью обмана со стороны заказчика.

*Сегодня формируется новая категория работников – независимые профессионалы, не состоящие в штате организаций*

Вероятно, с течением времени эти проблемы, накапливаясь, создают у фрилансеров ощущение неудовлетворенности, потребность в переменах. Они обращают внимание на свое социальное окружение, видят, чего добились их однокурсники, сокурсники, сравнивают себя с ними. Многие из

них начинают задумываться о том, что пора переходить на стандартную занятость. Так, в ходе интервью лишь два человека (оба – переводчики) категорически отвергли возможность работы по найму полный рабочий день в “традиционной” организации – это “ядро” убежденных фрилансеров. Остальные либо уже начали совмещать фриланс с работой в штате, либо готовы это сделать в будущем.

## Стратегии подхода к свободной занятости

У респондентов было выявлено четыре основных стратегических подхода к фрилансерской деятельности.

1. Убежденные фрилансеры: и сейчас, и в будущем они планируют работать только в режиме свободной занятости, видят в этом возможность более полной самореализации, достижения независимости от кого бы то ни было. В большинстве своем это творческие личности, не желающие работать в офисе.

2. Осторожные фрилансеры: предпочитают совмещать фриланс с основной занятостью в “традиционной” компании.

3. Временные фрилансеры: совмещают свободную занятость с учебой в вузе, а после его окончания планируют переходить на постоянную занятость.

4. Вынужденные фрилансеры: совмещают свободную занятость с воспитанием ребенка либо не могут устроиться на постоянную работу в своем городе. Для каждой из этих стратегий существуют свои мотивирующие факторы, определяющие выбор свободной формы занятости в противовес традиционной.

У убежденных фрилансеров это:

- Стремление быть независимым и более свободным в своих действиях, нежелание работать в “традиционной” организации: “[Возникло] желание быть более самостоятельным, более свободным, более мобильным. Захотелось полной свободы” (Алексей, 22 года, IT-сфера). Они совершенно сознательно отказались от работы в штате какой-либо организации, отдав предпочтение свободной занятости: “Понял, что полный рабочий день – это не мое. Привык сам планировать свое время и расходовать его оптимально. Офис не привлекает” (Ярослав, 26 лет, переводчик).

- Желание иметь больше свободного времени. Как правило, фрилансеры не стремятся к максимально возможному доходу и стараются не загружать себя работой сверх необходимого. Они предпочитают работать в спокойном режиме, в удобное для себя время. Свободное время представляет для них большую ценность, нежели приобретение материальных благ. Соответственно, фриланс для них – это возможность получать тот же самый доход, который они имели бы при стандартной занятости, но за меньшее количество рабочего времени.

Для *осторожных фрилансеров* характерны следующие мотивы:

- Желание получить дополнительный доход. Как правило, эти люди находят возможность удачного совмещения основной и дополнительной занятости – так, чтобы они не мешали друг другу, а в идеале одно дополнялось бы другим. Соответственно, фриланс здесь рассматривается в основном как источник дополнительного заработка.

- Возможность заниматься своим хобби и одновременно получать за это деньги. Часто люди не хотят или не имеют возможности бросить основную работу, однако их собственные увлечения вполне позволяют зарабатывать деньги.

*Временные фрилансеры* часто руководствуются таким мотивом, как стремление получить практический опыт по специальности в условиях, когда они не имеют возможности работать полный рабочий день. В основном такой мотив называют студенты, подрабатывающие в свободное время фрилансерами.

*“Надо куда-то применять свои знания. И вот еще опыта надо набраться. А поскольку сам ничем заниматься обычно заставить себя не можешь, берешь заказчика. Он заказывает тебе что-то делать, и начинаешь...”*  
(Михаил, 20 лет, IT-сфера).

## Пять самых больших ошибок во фрилансе

### 1. Занижение цены

Если фрилансер назначает почасовую оплату, то, выполнив работу быстрее, чем предполагалось, фактически сам себя накажет. Принимая заказ на работу, требующую немалого опыта и специальных знаний, фрилансеру следует вспомнить старого плотника – когда клиент жаловался на высокую цену за закрепление скрипучей доски в полу, тот отвечал: вы платите 1 доллар за гвоздь и 999 долларов за то, что я знаю, куда его нужно забить.

### 2. Чрезмерная занятость

Ни один работодатель не имеет эксклюзивного права на время вольнонаемного работника, даже если считает, что хорошо платит, – кроме времени на выполнение работы, нужно время на то, чтобы предлагать свои услуги на рынке и налаживать связи. В идеале надо иметь не больше четырех или пяти совмещаемых работ и время для отдыха, чтобы потеря одной из работ не стала слишком ощутимой.

### 3. Неумение продавать свои услуги

Проблема, как продать свои услуги, станет неразрешимой, если фрилансер не сможет преподнести себя должным образом и убедительно доказать, что он и его умения – именно то, что нужно заказчику. Чтобы преуспеть в продаже своих услуг, фрилансеру следует разузнать и принять к сведению все, что касается данного работодателя. И самое главное – надо больше слушать, чем говорить.

### 4. Ответ «да» на любое предложение

Неудачная сделка или плохой работодатель могут навредить намного больше, чем потеря работы. Не следует соглашаться на все что попало.

### 5. Прекращение общения с работодателями после сдачи работы

Бывший работодатель может стать самым надежным поставщиком новых заказов – причем как сам заказывать новые работы, так и давать хорошие рекомендации. ■

Наконец, для *вынужденных фрилансеров* основной мотив – это возможность работать дома. Данный фактор очень важен для молодых мам, которые не хотят выпасть из рабочего ритма, однако не имеют возможности проводить в офисе по 8–10 часов в день.

## Организация трудового процесса

Одной из важных задач настоящего исследования являлось выявление принципов, в соответствии с которыми организован трудовой процесс российских фрилансеров, в том числе определение способов формирования ими своего “портфеля работ” (критерии отбора, количество проектов и т. п.), принципов организации рабочего времени в течение дня, недели, года, а также методов и горизонта планирования трудовой деятельности.

Оказалось, что среди наших респондентов лишь половина одновременно работают с большим количеством проектов (три и более). У остальных получается в каждый конкретный момент времени иметь дело лишь с одним-двумя заказами.

Ответы переводчиков и работников IT-сферы на вопрос о стратегии распределения рабочего времени на выполнение проектов очень сильно различаются. Однако и там, и там есть группа совместителей, которым приходится работать в свободное от основной работы или учебы время. Их возможности планирования трудового процесса сильно ограничены внешними обстоятельствами. К этой же группе можно отнести и женщин с маленькими детьми: им удается работать, только когда ребенок спит.

В остальном рабочий процесс переводчиков организован и систематизирован гораздо лучше, нежели труд программистов и веб-дизайнеров. У них есть внутренние стандарты, касающиеся нормы выработки (количество страниц в день), труд не столь творческий и разнообразный, как в IT-сфере, лучше поддающийся учету и планированию. Не случайно все шесть человек, заявившие о распределении объема своей работы во времени, оказались именно переводчиками.

*“Нет, мне кажется, это не совсем творческая работа, скорее системный подход нужен. Распределяя объем переводов на определенное количество отрезков, я просто знаю, когда мне нужно сесть, сколько нужно сделать и когда закончить”* (Александра, 23 года, переводчик).

Один человек даже указал на то, что старается всегда выполнять свою работу заранее, не дожидаясь истечения установленных заказчиком контрольных сроков. Другой переводчик придерживается стратегии распределения работы в течение дня в зависимости от сложности проекта.

*“Утро, как правило, уделяется наиболее тем проектам, где необходим свежий взгляд и идея. Трудоемкие проекты исполняются во второй половине дня. Чисто механические этапы обычно оставляются на вечер”* (Николай, 27 лет, переводчик).

Фрилансеры, работающие в сфере IT, ведут себя совершенно иначе. Если переводчики в большинстве своем склонны к четкой организации труда, то IT-спе-

*Важной особенностью работы фрилансеров является совмещение личного и рабочего пространства*

циалисты часто действуют спонтанно, по настроению, работают тогда, когда их посещает вдохновение. Здесь практически никто не задумывается о методичном планировании трудового процесса. В лучшем случае человек контролирует, чтобы несколько проектов не оканчивались одновременно, чтобы не наваливалось сразу несколько “дедлайнов” (последний срок сдачи заказа). Чаще всего распределение текущей работы происходит по принципу выполнения того проекта, который необходимо сдать заказчику раньше:

*“...Все затягивается, а потом обнаруживается, что здесь вот сроки поджимают, это бросаешь – бросаешь к другому”* (Александр, 25 лет, IT-сфера).

Очень часто работа над проектом происходит в самый последний момент, когда фрилансера уже сильно поджимают контрольные сроки, когда затягивать дальше уже не представляется возможным.

*“В свободное время я сижу, обдумываю, как я буду это делать. <...> Пока не прижмет, я могу вяло очень делать, а потом уже, когда надо, я практически моментально все делаю. У меня за то время накапливается много идей, как это реализовать, и я просто беру все это и реализовываю”* (Михаил, 20 лет, IT-сфера).

В то же время абсолютное большинство фрилансеров самостоятельно расставляют приоритеты между своими проектами, определяя для себя, какие из них в настоящий момент более важны, а какие – менее, каким следует уделить повышенное внимание, а какие отложить “на потом”. Таким образом, проекты, которыми приходится заниматься и IT-специалистам, и переводчикам, не равнозначны между собой. Рассмотрим, от чего же завит выбор этих приоритетов.

Результаты исследования показали, что какого-то единого, общего для всех критерия в среде фриланса не существует; было высказано довольно много разнообразных суждений, но ни одно из них нельзя назвать доминирующим.

Естественно, что в качестве одной из важных характеристик упоминалась цена проекта, то есть *размер оплаты*, полагающейся за его выполнение. Тем не менее далеко не всегда приоритет определяется уровнем материального вознаграждения. Для многих респондентов гораздо более важным параметром оказался установленный заказчиком *срок выполнения заказа*. В этом случае, планируя свою работу, фрилансер занимается преимущественно теми проектами, которые ему необходимо сдавать раньше остальных. Способность выполнить свою работу точно в срок – необходимое качество фрилансера, без которого на этом рынке не обойтись.

Третий важный критерий, принимаемый во внимание исполнителем, – это *перспективность заказчика*, т. е. возможность дальнейшего долгосрочного сотрудничества с данным клиентом:

*“...За простой проект он платит хорошие деньги, и если завтра у него появится проект выше уровнем,*

*Большинство фрилансеров самостоятельно расставляют приоритеты между текущими проектами, определяя для себя, какие из них в настоящий момент более важны, а какие – менее*



*деньги могут быть еще больше, и мне этот заказчик интересен, мне лучше ему сделать” (Александр, 25 лет, IT-сфера).*

Фрилансеры стремятся максимально увеличить свой социальный капитал, приобрести хорошую репутацию. Как правило, именно от этого зависит количество и качество поступающих к ним заказов.

Помимо перспективности заказчиков свободные работники учитывают еще и их лояльность – то, насколько они готовы идти на компромиссы по вопросам оплаты, сроков, качества выполнения работы. Также принимается во внимание тип заказчика, его сфера деятельности.

*“При необходимости выбирать одну работу из нескольких приоритетной считаю работу для промышленности (для заводов, для КБ), затем – для разного рода проектных институтов, а в последнюю очередь – для торговли и прочих «офисов»” (Александр, 66 лет, переводчик).*

Некоторые фрилансеры придерживаются строгой очередности, приступая к выполнению нового заказа только после того как окончен предыдущий. Таким образом, здесь приоритет определяется временем поступления заказа. Такая модель поведения в большей степени характерна для переводчиков, нежели для IT-специалистов.

Наконец, немаловажный критерий, характерный именно для свободных работников и отличающий их от всех остальных, – это возможность расставлять приоритеты исходя из своего личного интереса к тому или иному проекту, а также из уровня его сложности. Люди, работающие в штате какой-либо организации, как правило, не имеют такой возможности.

Еще один аспект организации труда фрилансеров – это продолжительность их рабочего дня. Анализ количества времени, уделяемого фрилансерами своей работе, показал, что в целом они совсем не перерабатывают, как могло бы показаться на первый взгляд. Большинство из них уделяют работе около 5–6 часов в день, и лишь очень немногие трудятся по 8 и более часов. Если сравнить это с режимом работы в “традиционной” организации, где установлен 8-часовой рабочий день, плюс, как правило, необходимо тратить на дорогу до офиса и обратно

(в среднем по 2 часа в день), то мы видим, что деятельность фрилансеров протекает в гораздо более спокойном и щадящем режиме. И это еще раз показывает, что фрилансеры чрезвычайно ценят свое свободное время. Для них фриланс – это во многом возможность уделять больше внимания себе, а не своей работе.

При этом – что очень важно – у многих респондентов время трудовой деятельности не совпадает с традиционным временем работы большинства организаций. Более половины опрошенных – как IT-специалистов, так и переводчиков

– предпочитают работать в режиме “вечер-ночь”. Интересно, что здесь помимо обычного обоснования, связанного с индивидуальными режимами трудоспособности (“совы” – “жаворонки”), используются и другие, весьма логичные аргументы.

*“Я, как «сова», предпочитаю работать ночью, потому что ночью тихо, спокойно и никто не мешает: никто не будет звонить по телефону, никто не будет стучаться в «аську», да и вообще – машины не гудят. Поэто-*

*Фрилансеры стремятся максимально увеличить свой социальный капитал, приобрести хорошую репутацию – от этого зависит количество и качество поступающих к ним заказов*

*му предпочитаю работать ночью. Наверное, часов с десяти вечера и часов до пяти утра” (Александр, 25 лет, IT-сфера).*

Тем не менее существуют, конечно, и фрилансеры, предпочитающие обычный трудовой график, который предполагает работу утром и днем. Таких в нашей выборке оказалось около трети.

Что касается количества рабочих дней, то здесь уже отличия от стандартизированной занятости не так заметны. У большинства фрилансеров рабочая неделя не нормирована, тем не менее, как правило, им приходится заниматься выполнением проектов от четырех до шести дней в неделю, что в целом соответствует трудовому режиму большинства “традиционных” организаций.

Бывают в работе фрилансеров и периоды длительного отдыха. Однако традиционный отпуск сроком в несколько недель раз в году могут себе позволить лишь некоторые переводчики, у которых работа, как правило, течет монотонно и последовательно и поэтому есть возможность запланировать “каникулы”. В сфере IT люди стараются не выпадать так надолго из рабочего режима, зато они могут легко себе позволить отдых в течение 3–4 дней в любое удобное для них время.

*“Нет, долгосрочного отпуска у меня не было, но было несколько поездок. Уехать на три-четыре дня – проблем нет совершенно никаких” (Алексей, 22 года, IT-сфера).*

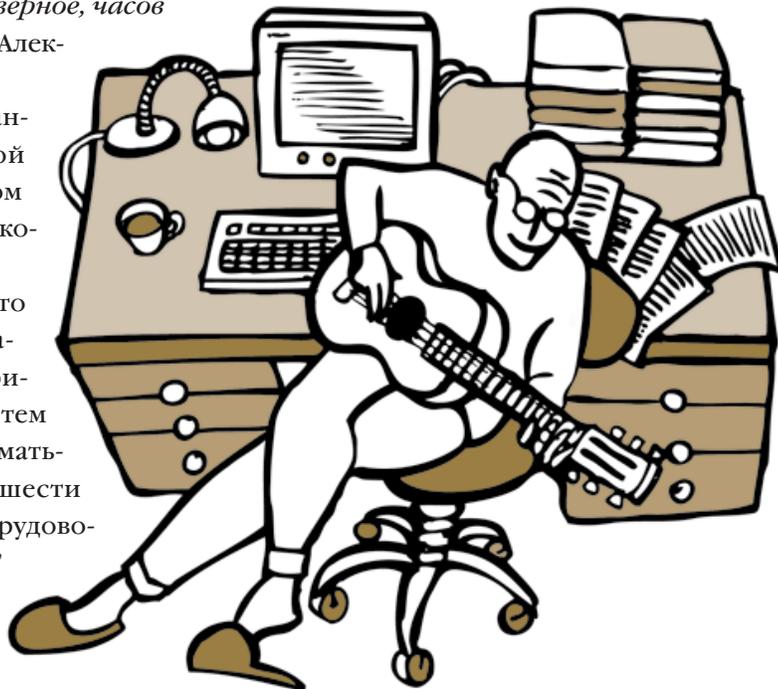
Клиентами фрилансеров, как правило, являются организации, очень мало кто из них занимается выполнением заказов для частных лиц. Поэтому трудовой режим свободных работников очень сильно коррелирует с сезонным режимом работы российских компаний. Эти люди, несмотря на свой независимый статус, привязаны к бизнесу и, соответственно, вынуждены жить с ним в одном ритме.

Как правило, работа фрилансеров синхронизирована с деятельностью компаний-заказчиков. Периоды затишья наступают сразу после Нового года (январь), в период майских праздников (конец апреля – начало мая) и летом (июль-август).

*“...Вся Москва вымирает, никому ничего не надо становится, никто не звонит, не пишет...” (Роман, 24 года, IT-сфера).*

В то же время наибольшая активность наблюдается в осенний период, появляются новые заказы, народ “начинает шевелиться”.

*“Осенью идет такая активизация бизнеса, все возвращаются из отпусков, куча гениальных идей, да и скоро Новый год, не успеешь глазом моргнуть. ... До Нового года все скидывают бюджеты, нужно потратить как можно больше до Нового года” (Александр, 25 лет, IT-сфера).*



*Большинство фрилансеров уделяют работе около 5–6 часов в день; лишь очень немногие трудятся по 8 и более часов*

Важной особенностью работы фрилансеров является то, что у большинства из них рабочее место находится непосредственно там, где они живут: в их собственной квартире, на даче или в общежитии. Происходит совмещение личного и рабочего пространства – точно так же, как рассмотренное ранее совмещение личного и рабочего времени. Можно было бы предположить, что подобная ситуация будет негативно отражаться на трудоспособности фрилансеров; однако, как показали результаты исследования, сами они в большинстве случаев придерживаются противоположного мнения, считая свой домашний офис преимуществом. И для этого у них есть несколько важных оснований.

1. Отсутствие отвлекающих факторов: никто рядом не разговаривает по телефону, никто “не пристает с болтовней”, нет необходимости “решать проблемы с коллективом”. Можно сосредоточиться на работе и полностью посвятить себя выполнению проекта.

2. Экономия времени: нет необходимости каждый день проводить несколько часов в дороге до офиса и обратно.

3. Наличие под рукой всех необходимых материалов для работы: компьютерных программ, словарей, справочников и т. п.

4. Отсутствие жесткого контроля со стороны руководства, возможность спокойно и методично выполнять свою работу.

5. Привычная обстановка, повышающая работоспособность и способствующая достижению максимальной эффективности:

*“Мозг лучше думает в привычной обстановке”* (Александра, 20 лет, переводчик).

Очень мало кто из опрошенных фрилансеров считает работу в домашней обстановке недостатком. Как правило, это те, кому не удастся избавиться от отвлекающих факторов: им мешают сосредоточиться телефонные звонки, звук радио или телевизора, разговоры и перемещения по квартире родных.

Кроме того, домашняя обстановка не располагает к работе и нередко способствует снижению трудовой мотивации: постоянно возникают соблазны переключиться на какое-нибудь другое, более приятное занятие.

*“Я расслабляюсь дома, и из-за этого работа идет не очень быстро”* (Дарья, 20 лет, переводчик).

*“Работаю дома, хотя это, конечно, отвлекает – хочется походить по квартире, там попить чаю, посмотреть телевизор или просто почитать”* (Владимир, 22 года, переводчик).

Таким образом, проблемы, с которыми сталкиваются фрилансеры во время работы у себя дома, делятся на две категории: во-первых, это внешние отвлекающие факторы (разговоры домашних, телефонные звонки, лай собаки, музыка, ремонт у соседей и другие шумы), а во-вторых, это собственное искушение (желание заниматься более интересными делами, ICQ, интернет-сайты и т. п.). От того, насколько высок уровень самоконтроля у чело-



века, насколько крепка его воля, способность преодолеть соблазны и устранить отвлекающие факторы, зависит эффективность его работы и производительность труда. В то же время существует реальная опасность привыкания к такому расслабленному режиму, что может негативно сказаться на трудоспособности.

*“Подобная работа дезорганизует человека, эффективность его уменьшается. Когда я могу поспать до обеда, потом могу сходить погулять куда-нибудь, вечером вернуться, ухудшается жизненный ритм какой-то. <...> В общем, это все как-то по-детски”* (Александр, 25 лет, IT-сфера).

Тем не менее большинству опрошенных, по их собственным словам, удастся успешно справиться со всеми описанными выше проблемами.

\* \* \*

Результаты проведенного исследования позволяют сделать первый шаг на пути к пониманию трансформаций, происходящих в структуре занятости. В то же время очевидно, что группа работников, которых мы называем “электронными фрилансерами”, заслуживает более пристального внимания со стороны социологов. Наряду с уже рассматривавшимися в настоящей статье вопросами мотивации, самоидентификации и организации трудового процесса данной категории работников интерес представляют такие аспекты темы, как:

- выявление основных социально-демографических характеристик электронных фрилансеров;
- анализ трудовых отношений между заказчиком и исполнителем;
- исследование социальных взаимодействий в профессиональных сообществах: значимость социальных связей при поиске и исполнении работы, роль интернет-ресурсов в качестве каналов циркуляции деловой информации, проблемы социального признания, самоутверждения;
- выявление основных финансовых стратегий фрилансеров: решение проблемы нестабильности доходов, финансовое планирование, сберегательное и кредитное поведение. ■

## Литература

- Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: ЗАО “Олимп-Бизнес”, 2006.
- Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом “Секрет фирмы”, 2005.
- Рывкина Р.В. Социология российских реформ. М.: ГУ–ВШЭ, 2004.
- Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001.
- Malone T., Laubacher J. The Dawn of the E-Lance Economy // Harvard Business Review. Sep-Oct. 1998.

*От того, насколько высок уровень самоконтроля у человека, насколько крепка его воля, способность преодолеть соблазны и устранить отвлекающие факторы, зависит эффективность его работы и производительность труда*