

## СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ

*М.Г. Бурлуцкая, В.С. Харченко*

### **ФРИЛАНСЕРЫ: СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНОГО СТАТУСА, СТРАТЕГИИ КАРЬЕРЫ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ\***

*В статье рассматривается позиция фрилансера на рынке труда и в социальной структуре российского общества. Анализируется специфика карьерной стратегии. Мы основываемся на данных биографических интервью с фрилансерами, проведенных в 2011 г. при поддержке РГНФ (проект № 11-03-00669а), и показываем, что фрилансеры — яркий пример нестандартизированной занятости и индивидуализированной карьеры. Фрилансеры выстраивают и развивают свою карьеру самостоятельно, принимая все риски нестабильной занятости и самостоятельного поиска работодателей. Часто это приводит к лоскутной карьере, т. е. к карьере, не сводимой к одной профессии, к одному типу работы, одному работодателю, заказчику. Выстраивая карьеру, фрилансеры вкладывают усилия в развитие индивидуальных ресурсов — профессиональных, коммуникационных, репутационных.*

**Ключевые слова:** *фриланс, занятость, фрилансеры, виртуальные рынки труда, карьера.*

Существенные изменения видов, форм и характера занятости, которые происходят в настоящее время, констатируются многими исследо-

---

Бурлуцкая Мария Георгиевна (1972 г. р.) — кандидат социологических наук, доцент кафедры теоретической и прикладной социологии Уральского государственного педагогического университета» (Екатеринбург) ([mary-bu@yandex.ru](mailto:mary-bu@yandex.ru)).

Харченко Вера Сергеевна (1986 г. р.) — ассистент кафедры теоретической и прикладной социологии Уральского государственного педагогического университета (Екатеринбург) ([verakharchenko@yandex.ru](mailto:verakharchenko@yandex.ru)).

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

вателями, экономистами и социологами. В самом общем виде эти изменения можно описать как размывание типичной занятости и появление новых, гибких форм занятости.

Сложившаяся в индустриальном обществе система трудовых отношений характеризуется стандартизацией всех основных элементов занятости — трудового договора, места и времени работы, заработной платы, условий труда. Взаимодействие на рынке труда между работником и работодателем в лице организации, предприятия регулируется трудовым законодательством и спецификой отрасли, сложившихся в ней практик взаимодействия, уровня оплаты труда и т. д. Такой тип занятости можно назвать типичной занятостью или стандартной моделью трудовых отношений (*standard employment relationships, SER-модель*), введенной Л. Воско (Vosko 2010) для обозначения полной занятости — работы с полным рабочим днем, стабильной оплатой и пакетом социальных гарантий.

Такие условия занятости приводили к тому, что само место работы становилось признаком стабильности, определенности и защищенности работника на рынке труда, показателем статуса и, в конечном счете, к стандартизации трудовой биографии, карьерного пути. Трудовая биография в индустриальном обществе преимущественно протекает в рамках определенной и зачастую единственной профессии и представляет собой последовательную смену должностей и мест работы вплоть до выхода на пенсию. А организация становится основным институтом социальной стратификации и социальной мобильности: приходя в организацию, человек получает социальный статус (должностную позицию и регулярную оплату труда), иерархию, что определяет возможности профессиональной мобильности и пакет социальных гарантий.

В позднеиндустриальном и постиндустриальном обществах эта определенность размывается. Возникают (и становятся довольно массовыми) формы наемного труда вне рамок действия организации (предприятия). Как заметил У. Бек, «люди... начинают в большей мере зависеть от самих себя и своей индивидуальной судьбы на рынке труда с ее рисками, шансами и противоречиями» (Бек 2000: 307). Стандартизированное и стабильное «общество труда» сменяется «индивидуализированным обществом» (Бауман 2002).

Под воздействием флексибилизации и дестандартизации рынков труда и занятости SER-модель преобразуется в гибкие и изменчивые формы занятости (*non-standard employment relationships*) — неполную, временную, множественную, портфельную и пр. В литературе можно встретить множество различных определений нестандартных моделей занятости — всех их объединяет отклонение от норм полной занятости — будь то количество отработанного времени, условия найма, от-

сутствие единственного работодателя или гарантий. Вместе с увеличением жизненных рисков возрастает и личная ответственность каждого за свою судьбу, а на место стандартного жизненного пути приходит самостоятельная «DIY-биография» (do it yourself biography), которая, в конечном счете, может формировать «лоскутную карьеру» специалиста, профессионала, работника в ситуации дестандартизации занятости, появления атипичных моделей.

Ряд футурологов (Малоун 2006; Пинк 2005; Хэнди 2001) утверждают, что «человека организации» постепенно вытеснит независимый, свободный агент, или фрилансер — независимый работник ближайшего будущего. Такого работника характеризует высокая степень автономии в вопросах контроля трудового процесса, самостоятельность в формировании портфеля заказов (проектов, работ), действие с максимальной степенью риска.

Именно на фрилансере как ярком примере профессионала нового времени мы сфокусировали внимание в нашем исследовательском проекте. Исследование фриланса как новой формы наемного труда включало анализ траекторий мобильности фрилансеров, практик трудовых отношений с работодателями, рисков, связанных с этой формой занятости.

### **Характеристика исследования**

Исследование проведено в 2011 г., сбор информации шел фактически весь год. Стратегия исследования — восходящая; мы начали со сбора эмпирических данных, на основе которых будем выстраивать концепт фриланса как новой формы наемного труда. Основными методами сбора данных были определены: кейс-стади сообществ фрилансеров, анализ личных документов и интервью — личные и биографическое интервью, в том числе онлайн, при помощи интернет-телефонии (программы skype). Проведение именно онлайн интервью не было самоцелью, часть интервью с фрилансерами Екатеринбурга проведены при обычной личной встрече. С другой стороны, интервью по skype имело ряд преимуществ и в результате большинство интервью были проведены онлайн.

Для проведения интервью мы отбирали тех, кто сам обозначает свое занятие как «фриланс», получая основной доход именно от этой занятости, даже если имеет «формальное» место работы. Нам было важно, чтобы в проекте были представлены фрилансеры из разных профессиональных групп. Кроме того, мы отбирали для участия в интервью «опытных» фрилансеров, со стажем фриланса не менее года.

Рекрутирование информантов проводилось разными путями:

— обращение к ресурсам Интернета: биржи удаленной работы, сообщества фрилансеров (в том числе через блоги, живые журналы фри-

лансеров); поиск и приглашение через порталы, форумы, посвященные удаленной занятости, фрилансу;

- через социальные сети знакомых, друзей, коллег;
- поиск участников на специализированных мероприятиях (ярмарках, семинарах, коворкингах).

Всего в ходе проекта было проведено 30 биографических интервью, в том числе 23 интервью онлайн с использованием программы Skype. Кроме того, база данных исследования пополнялась за счет журналистских интервью с фрилансерами, самоописаний биографии и работ из блогов фрилансеров.

### **Специфика социальной и биографической позиции фрилансера**

В повседневной речи слова «фриланс» и «фрилансер» сегодня не вызывают затруднений, на онлайн ресурсах по поиску работы слова «удаленная работа» и «фриланс» дополнили критерии для отбора вакансий. Однако в научном дискурсе термин «фриланс» хотя и употребляется, зачастую никак не раскрывается, а попытки операционализации понятия «фрилансер» сводятся к перечислению явных характеристик.

Мы определили фриланс как модель профессионально-трудовых отношений, в которых работник и работодатель не зависимы друг от друга (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).

На сегодняшний день в российской социологии существует несколько исследований фрилансеров. Самое известное из них — исследование Д.О. Стребкова и А.В. Шевчука, которые подробно, на обширных количественных данных описали социально-демографический статус фрилансеров, их занятость и особенности взаимодействия с работодателями (Стребков, Шевчук 2009; 2010). Мы в своем исследовании фокусировались не на описании фрилансеров как социальной группы, а на изучении фриланса как новой формы занятости, которая предполагает иные (по сравнению с индустриальной занятостью) формы взаимодействия с работодателем, выстраивания собственной карьеры, профессиональной биографии. Мы хотим подчеркнуть, что фриланс можно рассматривать как особый тип 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, выделение времени на отпуск, выходные) и предпринимательства (принятие рисков, ненормированное рабочее время, независимость, самостоятельность).

Поэтому нетривиальной задачей является терминологическое разграничение понятий «самозанятый», «предприниматель» и «фрилансер». К самозанятости могут быть отнесены многие занятия, в том числе самостоятельное производство и продажа любых продуктов, спекуляция, мелкое предпринимательство и пр. (Ильин, Ильина 1999: 156–157). Важным отличием фрилансера является то, что он действует не на рынке сбыта продукта, товара, а на рынке труда, предлагая заказчику свои уникальные навыки, индивидуализированные компетенции, зачастую сводимые к услуге.

Такие отношения занятости фокусируются на обмене нематериальным продуктом и возможны преимущественно на постиндустриальном рынке, который А. Горц описывает как когнитивный капитализм (Горц 2010), замечая, что меновая стоимость товаров в такой системе определяется не потраченными на него ресурсами, абсолютной стоимостью, а сформированной стоимостью спроса на это знание, умение, способность (skills). Исследовать, анализировать, разрабатывать, проектировать, управлять, консультировать, информировать — вот типичное для постиндустриального рынка труда содержание трудовой деятельности, поэтому основным действующим лицом информационного общества становится профессионал — высококвалифицированный работник умственного труда.

Таким образом, структурно фрилансеров можно отнести к «новому среднему классу», интеллектуалам, которых характеризует наличие интеллектуального и символического образовательного капитала, высокая автономность труда и мобильность. А кроме того, и это критически важно, интеллектуалы получают возможность независимости от собственника средств производства, т. к. «могут приобретать необходимые им средства производства в личную собственность» (Иноземцев 2000: 69). Речь идет, прежде всего, о компьютерах, средствах связи, специальном программном обеспечении. Доступность информационных технологий делает возможным переход множества профессионалов на фриланс. В нашем исследовании были примеры именно таких историй: *«А перешла я полностью на фриланс, просто-напросто когда мне в квартире провели “выделенку”. И тогда это стало просто-напросто возможным»* (дизайнер, стаж работы во фрилансе 7 лет). По данным масштабного обследования фрилансеров на бирже удаленного труда free-lance.ru, около 90 % фрилансеров посредством Интернета поддерживают все

контакты с заказчиком, 2/3 продвигают свои услуги и находят заказчиков в Интернете\*, а 59 % получают оплату с помощью электронных платежных систем (Стребков, Шевчук 2010: 53).

Существенное отличие фрилансеров от классического «нового среднего класса» заключается в том, что значимость формального образования для них минимальна. Уходя с «традиционного» рынка труда, они уходят и от возможности подтвердить свой уровень компетенции дипломами. Более того, наше исследование выявило множество случаев, когда во фрилансе человек зарабатывает не той профессией, по которой он получил диплом, а развивает совершенно новые компетенции, делом, которым до этого занимался, возможно, только на уровне хобби, подработки. Конечно, у нас не количественное исследование и мы не можем говорить о степени распространенности такой практики, но по опыту нашего проекта можем сказать, что в качестве дизайнера, фотографа, создателя сайтов, копирайтера во фрилансе работают люди с самым разным базовым образованием. Таким образом, позицию фрилансера можно определить термином М. Кастельса «информациональный производитель» (Кастельс 2000), для которого важен не «уровень» образования, а качество образования и реальный информационный капитал. Соответственно, с позиций работодателя, найм информационного производителя — всегда индивидуальный найм, не укладывающийся в шаблонные критерии оценки.

С другой стороны, структурно позиция фрилансера всегда маргинальна. Это связано прежде всего с тем, что формально такого вида занятости не существует и фрилансеры либо оформляются в качестве индивидуальных предпринимателей, либо имеют «формальное» место работы, либо находятся в отпуске по уходу за ребенком. По оценке уже упоминавшегося исследования российских фрилансеров, самая распространенная практика — именно совмещение работы в организации и фриланса (45 %), а «чистых» фрилансеров по этим данным только 22 % (Стребков, Шевчук 2010: 49).

В нашем исследовании мы учитывали эту особенность российских фрилансеров и ввели критерий отбора, согласно которому основным источником доходов должен быть фриланс. Возможно, именно поэтому все наши информанты демонстрируют очень формальное отношение к занятости в организации: «чтобы трудовая книжка лежала», «это мое хобби», «они знают, что я не буду работать по 8 часов, поэтому согласны, чтобы я работала гибко». Иногда работа в организации удовлетворяет

---

\* Заметим, что это 2/3 из найденных на электронной бирже удаленной работы, т. е. этот признак заведомо заложен логикой выборки.

какие-то другие (помимо заработка) потребности фрилансеров (общение в коллективе, сохранение видимости занятости для родственников) и поэтому субъективно значима. Иногда же работа по найму не более чем вариант оформления отношений, удобный для одного из заказчиков (такая форма найма характерна для программистов — и работодатель, нанимая такого специалиста, и работник понимают, что такая работа не требует присутствия на рабочем месте «с восьми до пяти»).

Маргинальность позиции фрилансеров определяется и тем, что уходя из организации (полностью или частично), они лишаются инструментов стандартизации карьеры и биографии, свойственных работникам индустриальной эпохи. Как мы уже отмечали, пришедшая на место стандартного жизненного пути самостоятельная «DIY-биография» (do it yourself biography) открывает новые возможности, но связана с существенными рисками. Буквально каждый из наших информантов говорил о стрессовом характере фриланс занятости, связанном с неопределенностью и нестабильностью доходов: *«В офисе хороша стабильность. И то, что работу для тебя ищут другие люди. Специально обученные люди занимаются заказами, а тебе просто дают уже работу»* (администратор социальных сетей, стаж во фрилансе 1 год). Однако фрилансеры принимают эти риски и готовы самостоятельно выстраивать собственную биографию как на уровне повседневных практик, начиная с самоорганизации рабочего и личного времени, так и на уровне биографии в целом.

В концепции «портфеля работ» Ч. Хэнди (Хэнди 2001) ярко проявляется отношение ко времени как к личному ресурсу, а также попытка найти компромисс между свободой и средствами для жизни. Основная идея Ч. Хэнди состоит в том, что принимая нестандартные формы занятости как полноценные, собирая их в единый портфель, можно контролировать доходы в разные периоды жизни, учитывая при этом собственные потребности и жизненные обстоятельства. В этом смысле самозанятость, неполный рабочий день, временные подработки могут создать более устойчивый и одновременно гибкий фундамент материального существования, не говоря уже о свободе в распоряжении собственной жизнью.

Эта концепция в полной мере отражает отношение к собственной жизни и к работе фрилансеров. Как показали наши интервью, фрилансеры в значительной степени яркие индивидуалисты и настроены на самостоятельное конструирование биографии.

### **Стратегии карьеры и профессионального развития**

Итак, индивидуализация биографий, которая становится одной из определяющих характеристик постсовременного общества, общества риска (Бек 2000; Бауман 2002) и является для многих ситуацией вынуж-

денной, фрилансерами принимается в полной мере. Они понимают и очень четко формулируют в интервью, что стабильность работы в офисе связана с зависимостью и ограничениями, а обратной стороной свободы и независимости, которую дает фриланс, является нестабильность. Тем не менее, фрилансеры выбирают автономию и индивидуальную ответственность за свою профессиональную судьбу. Вот типичная цитата: *«Работа эта очень интересная, но и требующая много отдачи и времени. Как и любой фрилансер, столкнулась со сложностями установления рабочего графика, с волнообразной нагрузкой, с необходимостью совмещать работу и семью и находить оптимальный баланс. Бывают сложные периоды, но в целом считаю, что неплохо справляюсь, уже установился определенный рабочий график, семья с уважением относится к моей работе, а я чувствую удовлетворение от того, чем я занимаюсь»* (консультант, стаж работы во фрилансе 1,5 года).

При этом будущее рассматривается, как правило, именно в рамках автономного существования. Возвращение в «офис» допускается, но в большей степени как вариативная стратегия развития биографии либо как временная мера. Для наших информантов переход во фриланс — продуманное решение, они рационализируют свою приверженность фрилансу, определяя себя, с одной стороны, через категории независимости, свободы, а с другой — через ценности «высокого профессионализма». В целом создается впечатление, что фрилансеры ощущают себя более ценными специалистами, адаптивными и разносторонними, чем их коллеги, работающие в офисе: *«Основная особенность как раз в том, что человек этот сочетает в себе качества, присущие сразу нескольким людям: он и продавец услуг, и маркетолог, и пиарщик, и бухгалтер, и веб-мастер, и фотограф... и работу, за которую платят, надо делать качественно»* (журналистика, PR, развитие Интернет-проектов, стаж во фрилансе 9 лет). И, в конечном счете, большинство фрилансеров ощущают себя более успешными, более состоявшимися профессионалами, чем офисные работники: *«Зарплата у меня в 2 раза больше за эти полгода стала. Сейчас почти 2 тыс. долл. в месяц. Ни у кого из моих знакомых, работающих в компаниях, этого нет. Там 30 тыс. потолок для нашей профессии»* (программирование сайтов, стаж во фрилансе 1,5 года).

Таким образом, идентичность фрилансеров как социальной группы формируется в противопоставлении с «офисными работниками», т. е. работающими по найму представителями того же рода деятельности. Ценности, формирующие эту групповую идентичность, — автономия, свобода, индивидуальные профессиональные достижения, умения, компетенции.

Как показали биографические интервью, фрилансеры планируют свою карьеру именно как индивидуальный проект и стараются инвести-

ровать в развитие индивидуальных ресурсов: *«Дальше я буду получать образование на Западе, параллельно продолжая работать фрилансером. А потом выйду на другой, уже международный уровень»* (разработчик сайтов, стаж фриланса 3 года). У многих в рассуждениях о будущем прослеживается отчетливый приоритет минимизации рисков фриланса — нестабильности, зависимости от репутации у заказчиков: *«У меня будет собственный Интернет-проект, он будет меня кормить, если все получится, а я буду дальше работать. Только жить буду, наверное, уже в другой стране»* (дизайн, стаж фриланса 2,5 года); *«Думаю, нужно уже свое имя шире продвигать. У меня куча собственных авторских работ, которые нужно как-то позиционировать. Думаю в этом направлении»* (дизайн, стаж фриланса 7 лет).

Индивидуальные ресурсы фрилансеры развивают в двух основных направлениях: 1) формирование круга постоянных лояльных заказчиков, работа с репутационным ресурсом; 2) развитие профессиональных компетенций.

Репутационным ресурсом мы обозначили несколько направлений, в которых сами фрилансеры описывают и объясняют свой успех. Речь идет и о росте квалификации, но сам по себе он «дивидендов» не приносит, важно, чтобы информация о квалификации распространялась среди потенциальных заказчиков. Помимо квалификации для фрилансеров важен «рейтинг доверия» со стороны заказчиков и партнеров — репутация человека, который не подведет, не затянёт сроков, не исчезнет с деньгами (отдельная тема — регулирование трудовых отношений с заказчиками, механизм этот пока не отлажен, поэтому много и с той, и с другой стороны необязательности, да и прямых обманов). Этот ресурс очень важен, и фрилансеры зачастую с ним целенаправленно работают: *«Я сначала брался за любую работу, за 300 рублей, за 500 рублей. Чтобы заработать рейтинг на сайте, набрать хороших отзывов и подняться на первые страницы»* (флеш-анимация, стаж фриланса 3 года); *«Я даже на отдыхе заказчикам всегда звоню, пишу. Заказчик любит внимание»* (веб-программирование, стаж фриланса 3 года).

Развитие профессиональных компетенций идет постоянно, в «фоновом» режиме. Очень редко фрилансеры говорят о получении формального образования. Впрочем, у нас в исследовании были случаи, когда формальное (высшее) образование все же получается, но именно для саморазвития и совсем не в той области, к которой относится работа. Постоянное самообучение, освоение новых программ, приемов для фрилансеров становится каждодневной практикой.

Кроме того, статус фрилансера требует обучения и получения дополнительных компетенций за рамками собственно профессиональной

деятельности. Эти компетенции схожи с предпринимательскими компетенциями с той разницей, что предприниматели в большей степени разграничивают (и в пространственном, и во временном контекстах) свою профессиональную и личную жизнь. На основе интервью с фрилансерами можно выделить несколько важнейших блоков таких компетенций:

Умение взаимодействовать с заказчиком — вести с ними переговоры (уметь договориться, выгодно себя продать) и заключать соглашения: *«В фрилансе важно не переубедить заказчика, а убедить... вот говоришь ему, как лучше, но он не соглашается, а когда высылаешь готовое, говорит, что да, так лучше»* (флэш-программист, стаж 8 лет);

Навыки управления временем, time-management (об их важности говорят все фрилансеры). Фрилансеру важно научиться правильно распределять не только время работы и отдыха, но и рассчитывать собственные силы — «в сезон» опытный, известный фрилансер может набрать только то количество проектов, заказов, которое ему под силу;

Навыки учета финансов и ведения домашней бухгалтерии. Эти навыки особенно важны, поскольку один из основных рисков фриланса — нестабильность доходов, и в этом отношении важно научиться распределять доходы с учетом того времени, когда проектов может просто не быть;

Умение найти работу, проекты и заказчиков. Фрилансеры самостоятельно прилагают усилия для поиска работы — размещают резюме, оформляют портфолио на биржах удаленной работы, откликаются на проекты. С течением времени репутация, известность, которые они «нарабатывают», начинают работать на них — работодатели сами предлагают заказы, обращаются к фрилансеру лично.

Обучение этим навыкам, конечно, пока не институционализировано, но уже существует достаточно широкое предложение «справочников фрилансера», специализированных курсов, зачастую онлайн\*. Один из карьерных поворотов для фрилансера любой специализации — это появление экспертности, овладение уникальными востребованными знаниями. В этом случае у фрилансера появляется возможность проводить

---

\* За последние 3–5 лет появился корпус справочной литературы, в которой авторы дают рекомендации, советы, как организовать свою работу в статусе фрилансера (см. например, Мурадова А. Фриланс. Когда сам себе начальник. М., 2007; Кузнецова С.А. Фриланс. Как заработать \$ 1000 в месяц, не приходя в офис. Ростов-на-Дону, 2009). На бирже удаленной работы формируются специальные сообщества, концентрирующие всю информацию, отзывы, опыт, которые позволяют тем, кто только пришел в фриланс, обучиться необходимым навыкам (например, сообщество «Академия фриланса» на free-lance.ru).

для своих коллег семинары, тренинги, мастер-классы онлайн, писать специализированные статьи, вести блог для сети профессионалов. Таким образом, можно говорить о том, что складывается собственное, специфичное образовательное пространство в рамках сообщества фрилансеров, в котором есть эксперты, доки и ученики, профаны.

Важно отметить, что именно в ходе развития индивидуальных компетенций фрилансеры приходят к необходимости развития сообществ, т. е. формирования некоей коллективности. Так, например, на крупнейшей бирже Рунета\* для поиска удаленной работы free-lance.ru активно развиваются сервисы, связанные с общением и формированием сообществ. В целом, эти сообщества представляют очень разный спектр интересов — от обсуждения тонкостей того или иного «ремесла» (особенно активно работают дизайнерские сообщества) до сообществ, направленных на обучение. Для фрилансеров сообщества являются площадкой для самообразования, поиска информации по работе (проекту) и даже для демонстрации экспертности, своего профессионализма — в специальных разделах фрилансеры публикуют свои лучшие работы, которые не по силам другим, при этом оказывают консультационную помощь. Здесь же можно получить совет от коллег, посмотреть, как самостоятельно решить ту или иную проблему: *«Я захожу в сообщества, но только если надо посмотреть, как решить код»* (программист, стаж 2,5 года); *«Дали они мне ответы на вопросы, которые у меня иногда были, и советы книг, которых нужно прочитать, например»* (дизайнер-аниматор, стаж 4 года).

Кроме того, сообщества фрилансеров очень активно развиваются в социальных сетях и Живом журнале. В качестве примера можно привести интересное сообщество Мамалансер (mamalancer.livejournal.com). Сообщество называется «биржа труда для мам-фрилансеров», однако значение сообщества, скорее, другое. Главное, что отмечает и создатель сообщества, и его участники, — это площадка для поддержки опытными фрилансерами новичков. В ходе исследования мы заметили, что женщины в декретном отпуске — особая группа фрилансеров. Они приходят во фриланс часто вынуждено, до декретного отпуска не имея опыта такой формы работы, у них особые проблемы организации рабочего времени. С другой стороны, именно эта группа, чувствуя общность биографической ситуации, очень активна именно в создании сообществ. «Мамалансер» дает обучение (часто бесплатное), обмен опытом, а иногда и заказчиков, понимающих специфику своего работника.

---

\* Количество пользователей по данным на осень 2011 г. составило более 1 млн.

В целом, основные функции таких сообществ — обсуждение профессиональных вопросов, трудностей, решение проблем; обмен опытом, информацией, начиная от первых шагов в фрилансе и заканчивая составлением черных списков нерадивых работодателей.

Итак, можно говорить только о начальных шагах в формировании сообществ фрилансеров. Возможно, успешность таких сообществ проблематична именно из-за индивидуальности фрилансеров, которую мы уже отмечали. С другой стороны, прошло слишком мало времени с тех пор, как фриланс стал массовой моделью занятости, а потребность в общении, обучении и в надежном поиске партнеров фрилансеры смогли реализовать в Интернете. Мы считаем, что профессиональные сообщества будут развиваться и как институции для самообразования фрилансеров и выстраивания карьеры.

### **Предварительные итоги**

Исследование феномена фриланса является достаточно трудоемкой и вместе с тем актуальной задачей для современной социальной науки. С одной стороны, формирование фрилансера как работника нового времени, воплощающего в себе не только последствия информационного общества, но и важные черты, характеристики профессионала эпохи постиндустриализма — профессионала, обладающего уникальными востребованными знаниями, способного брать на себя ответственность за организацию и риски занятости, — является сложившимся трендом. С другой — абстрактность, размытость понятий нестандартной, свободной, атипичной занятости требует не только теоретической ясности, но и эмпирической точности.

Фриланс как форма занятости — яркий пример нестандартизированной занятости и индивидуализированной карьеры. Это в полной мере продемонстрировало наше исследование. Фриланс как модель трудового найма выбирают профессионалы, которые отказываются от полной занятости в организации для реализации себя в том, что сам работник умеет, знает, что ему интересно. Фрилансеры выстраивают, развивают свою карьеру самостоятельно, принимая все риски нестабильной занятости и самостоятельного поиска работодателей, а также развития собственных компетенций. Часто это приводит к лоскутной карьере, т. е. к карьере, несводимой к одной профессии, к одному типу работы, одному работодателю, заказчику.

Фриланс интересен для исследования еще и потому, что эта форма занятости «оформляется», институализируется прямо на глазах, и пока, как ярко показало наше исследование, находится в маргинализованной позиции. В то же время фрилансеры обладают высокой идентичностью, для многих из них статус фрилансера — не офисного работника

обладает очень высокой субъективной значимостью. Идентичность фрилансеров базируется на ценностях автономии, свободы, индивидуальных профессиональных достижений.

На основе общей идентичности и узкопрофессиональных интересов формируются сообщества фрилансеров, которые отчасти берут на себя функции институтов для развития карьеры фрилансера, поскольку представляют площадки для самообразования, обмена опытом и взаимной поддержки.

### **Литература**

*Бауман З.* Индивидуализированное общество. Москва: Логос, 2002.

*Бек У.* Общество риска: на пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.

*Горц А.* Нематериальное: знание, стоимость, капитал. М.: изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2010.

*Ильин В.И., Ильина М.А.* Самозанятость как социальный феномен российского общества // Рубеж (альманах социальных исследований). 1999. № 13–14. С. 156–178.

*Иноземцев В.Л.* Класс интеллектуалов в постиндустриальном обществе // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 67–77.

*Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

*Малоун Т.У.* Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: Олимп-бизнес, 2006.

*Пинк Д.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Секрет фирмы, 2005.

*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>].

*Стребков Д.О., Шевчук А.В.* Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. 2010. № 2. С. 45–55.

*Хэнди Ч.* Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001.

*Vosko L. F.* Managing the Margins. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment. Oxford, UK: Oxford University Press, 2010.