ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ОБЗОРЫ

К. М. Никуткина, А. О. Привалова

Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор



НИКУТКИНА Кристина Михайловна — студентка 5-го курса факультета социология ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: nikutkina@gmail.ru



ПРИВАЛОВА Арина Олеговна — студентка 5-го курса факультета социология ГУ ВШЭ (Москва, Россия).

Email: privalova.a@gmail.com

Во второй половине XX в. информация приобрела ключевую роль в обществе, инновации стали чрезвычайно быстрыми. Меняясь в соответствии с требованиями времени, экономика также приобрела новые формы, превратившись в «новую экономику». Основные её признаки: глобализация, усиление роли информационных технологий, рост сектора услуг и — особенно — информационного сектора в экономике, изменение традиционных трудовых отношений. Появляются новые формы занятости, такие, как фриланс и телеработа, которые не могут не интересовать исследователей. В России данная сфера относится к области малоизученных, тогда как на Западе количество эмпирических проектов и теоретических исследований на данную тему достаточно велико. В данном обзоре представлены результаты большей частью западных количественных разовых исследований, посвящённых фрилансу, которые проводились в 2000-х годах. В обзоре обсуждаются следующие вопросы: состояние терминологии, статистика фрилансеров по странам, преимущества и недостатки фриланса, мотивация этого вида труда, структура рабочего процесса и взаимоотношения фрилансеров с заказчиками, профессиональные сообщества фрилансеров.

Ключевые слова: трудовые отношения и трудовые конфликты; рынки труда; телеработа; фриланс; информационные технологии.

Исследования фриланса как нового типа занятости в странах Европы, США и Канаде уже прошли стадию интенсивного развития, в то время как в России они появились сравнительно недавно. Необходимость данного обзора вызвана тем, что, несмотря на специфичные черты фриланса в отдельно взятой стране, у этого типа занятости есть общая суть и схожие этапы его развития. Обзор полезен всем специалистам в области труда и занятости, а также просто интересующимся таким типом занятости, как фриланс.

В статье[1] рассмотрены в основном зарубежные количественные социологические исследования, посвящённые фрилансу. Отечественные исследования появились в 2003–2007 гг. и проводились в основном биржами труда фрилансеров и удалённых работников.

1 Работа выполнена при финансовой поддержке Научного фонда ГУ ВШЭ. Проект 08-04-0031.

Настоящий обзор состоит из нескольких тематических частей: проблема используемой терминологии, статистика фрилансеров в различных странах, мотивация фрилансеров, преимущества и недостатки фриланса, структура рабочего процесса, демографический портрет работников, взаимоотношения фрилансеров с заказчиками, профессиональные сообщества фрилансеров.

Рассмотренные исследования можно типологизировать на основе нескольких критериев:

– во-первых, это *объект изучения*: некоторые исследования фокусируются на фрилансерах отдельных отраслей (журналисты, экономисты и аналитики, копирайтеры, переводчики), некоторые изучают фрилансеров по географической локализации (страна, несколько стран, весь мир) без ограничений по сферам деятельности, также есть исследования компаний, пользующихся услугами фрилансеров;

– во-вторых, это *метод опроса*: в большинстве исследований сбор данных проводился посредством интернет-опроса, однако в некоторых случаях были использованы телефонные интервью;

– в-третьих, это *размер выборки*: в обзоре представлены результаты как небольших, в основном национальных отраслевых исследований (от 500 человек), так и достаточно крупных — общемировых (3700 человек). Самое масштабное исследование было проведено в Великобритании [Freelance and Contract… 2007], в ходе которого было опрошено 5600 фрилансеров и 2400 компаний заказчиков;

– в-четвертых, это *авторы и заказчики исследований*: ими являются образовательные учреждения, общественные организации, биржи фриланса и удалённой работы.

В главах обзора представлены результаты многих исследований, наиболее значительные приведены в следующем списке:

1. *Исследование журналистов-фрилансеров (Survey of Freelance Journalists) (http://www.mediabistro.com/mbtoolbox/watercooler/survey_says_19975.htm)*

США, 2004 г.

Д. Баннинг [Banning 2005] Университет штата Невада, Рено.

Было опрошено 605 фрилансеров-журналистов, проанализированы ответы 473 опрошенных, проживающих и работающих в США, для которых фриланс является основным видом занятости.

2. *Исследование фрилансеров-бизнес-консультантов (Freelance consultants survey) (http://www.onrec.com/newsstories/10034.asp)*

Великобритания, 2005 г.

Leeds Business School, рекрутинговая компания Xchangeteam

Было опрошено 662 респондента, экономисты и аналитики, среди них 40% являются менеджерами, 60% занимают позиции старших менеджеров, в том числе 20% относятся к директорату компаний.

3. *Исследование бизнес-практик участников Американской ассоциации переводчиков (ATA's Business Practices Survey) (http://www.atanet.org/chronicle/feature_article_october2007_freelance.php)*

США, 2007 г.

Business Practices Education Committee of American Translators Association

Опрошено 1077 фрилансеров-переводчиков, членов ATA.

4. *Исследование американских фрилансеров (Sologig.com Freelance Survey) (http://www.creativepro.com/article/freelance-and-contract-opportunities-open-up-as-employers-face-qualified-labor-shortages-sologig-com-survey-finds)*

США, 2007 г.

Маркетинговая исследовательская компания Harris Interactive по заказу биржи удалённой работы Sologig.com

Обследовано 2400 компаний, пользующихся услугами фрилансеров, и 5600 самозанятых.

5. *Общемировое исследование фрилансеров 2007 (Global Freelancer Survey of 2007) (http://freelanceswitch.com/general/3700-freelancers-surveyed-the-results-are-here/)*

США, 2007 г.

FreelanceSwitch

Исследование охватило 3700 фрилансеров разных профессий с шести континентов.

6. *Исследование финансового положения фрилансеров Freelance Copywriter Fee & Compensation Survey (http://www.chrismarlow.com/chris-marlow-press.html)*

США, 2006 г.

Chris Marlow

Опрошено 356 респондентов-фрилансеров, для которых данный тип занятости является основным.

7. *Журналисты-фрилансеры в европейской медиа индустрии Freelance Journalists in the European Media Industry (http://www.ifj.org/assets/docs/251/142/9d877fb-224c58e.pdf)*

Европа, 2003 г.

European Federation of Journalists

Фрилансеры-журналисты Германии и Италии.

Коммуникационные технологии и новые типы занятости

Стремительное развитие коммуникационных технологий, наряду с требованиями современного бизнеса и меняющимися условиями жизни, явилось причиной переноса рабочего процесса за границы традиционного офиса. Основными признаками «информационной революции» являются:

– высокий процент компьютеризации и телефонизации;

– высокая доступность Интернет, а также качество доступа к нему: к настоящему времени широкополосный Интернет становится всё более дешёвым и массово доступным, так, например, в Канаде на 2008 г. 80% населения имеют широкополосное подключение к Интернет;

– резкое падение цен на услуги провайдеров делает Интернет ещё более доступным: каждый пользователь может подобрать подходящий для него способ доступа сообразно своему доходу.

Помимо технологических факторов свою значительную роль играет и потребность в новых услугах, характерная для информационной экономики. Работодатели нуждаются в работниках информационной сферы. Однако стремление уменьшить расходы на их содержание приводит к мысли о перемещении рабочего процесса за пределы офиса, таким образом, сокращая издержки.

Кроме того, для выполнения разовых проектов и заданий работодатель получает возможность нанимать отдельных людей, а не держать целый штат сотрудников. В связи с развитием технологий издержки на поиск исполнителя значительно сокращаются, и коммуникация с ним не требует личной встречи.

Одновременно наблюдается иная тенденция: работник, уходя из офиса, теряет тесную связь с работодателем, он перестаёт испытывать на себе прежний жёсткий контроль. Он больше не привязан к своему месту и получает возможность заниматься дополнительными делами, в том числе и другой работой.

Образуется спрос на выполнение разовых проектов и встречное ему предложение, появляются фрилансеры. Однако не все телеработники готовы уйти от регулярных взаимоотношений с одним работодателем, поэтому количество работающих удалённо всегда превышает количество фрилансеров.

На рис. 1 показана динамика количественного роста постоянных телеработников и разовых фрилансеров в США за 2002–2006 гг.

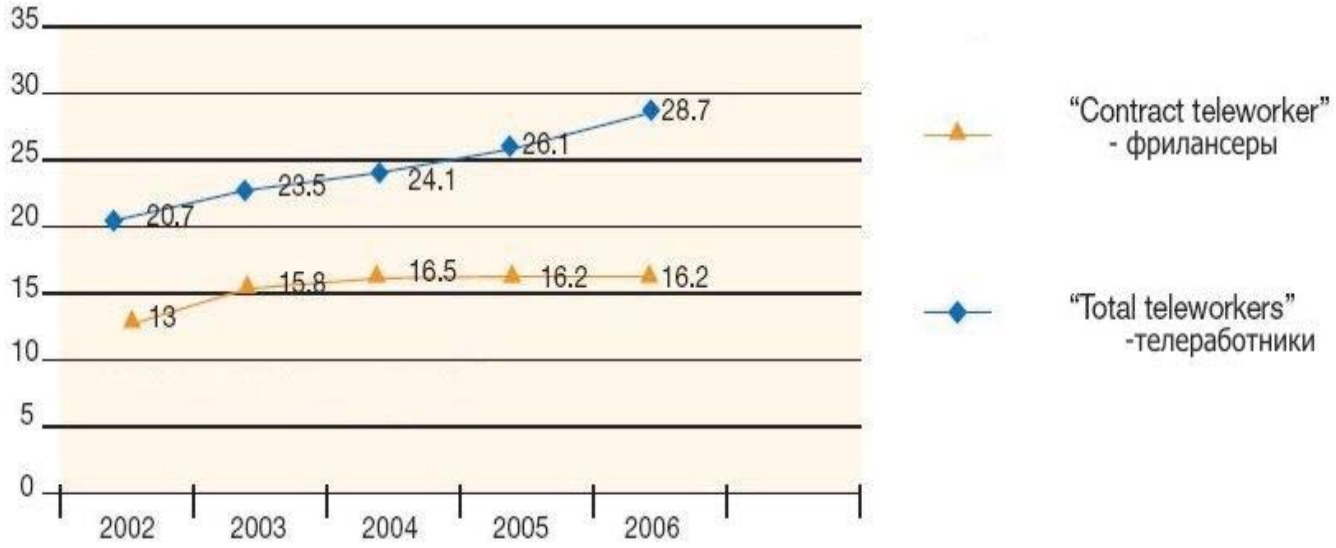


Рис. 1. Динамика количества работающих на телевидении за 5 лет (млн человек)

Источник: [Telework Trendlines… 2006].

Проблема используемой терминологии в исследованиях, посвящённых фрилансу

Относительно терминологии, используемой в исследованиях фриланса, пока нет необходимой ясности в определениях. Основная проблема заключается в том, что любую работу, которую человек выполняет вне офиса, называют фрилансом, зачастую путая с телеработой. Фрилансер (от англ. freelancer — «свободный копьеносец», «наёмник») — человек, занимающийся интеллектуальным трудом вне офиса и без долгосрочных контрактных отношений с одной организацией и работающий на различных заказчиков.

Одни из зарубежных исследователей, например, определяют телеработу как «рабочий процесс, осуществляемый вне традиционного места работы и предполагающий взаимодействие с работодателем посредством коммуникационных, в том числе компьютерных, технологий» (см.: [Bailey, Kurland 2002]).

Другие, которые исследуют проблему идентификации электронных работников (eWorkers), выделяют две основные характеристики такого вида занятости: *телекоммуникацию* (telemediation) — взаимодействие между участниками процесса посредством электронных средств передачи данных, и *удалённость* (remoteness) — физическую дистанцию между вовлечёнными во взаимодействие субъектами. Причём к данному виду занятости авторы относят и *индивидуальную удалённую работу,* когда работник взаимодействует с постоянным работодателем посредством телефона, компьютера и т. п., *командную работу*, когда участники процесса находятся на значительной дистанции друг от друга и общаются через средства связи, и *контрактную занятость*, когда работник не имеет постоянного работодателя и взаимодействует с разными клиентами через электронные средства коммуникации (то есть фриланс). Последний тип взаимодействия также получил название *ad hoc* telework (см.: [Gareis, Lilischkis Mentrup 2005]).

Третьи пишут о всех видах телеработы как о «работе вне офиса, осуществляемой с помощью коммуникационных компьютерных технологий» (см.: [Olson, Primps 1984]).

CTA (Canadian Telework Association) также определяет телеработу, как взаимодействие между работодателем и работником, которое предполагает выполнение работником своих обязанностей частично или полностью вне «нормального» рабочего места (то есть вне офиса работодателя) [http://www.ivc.ca/studies/us/index.htm].

ITAC (Information technology association of Canada) вводит два понятия: employee teleworker — полностью или частично занятый работник по найму, который хотя бы день в месяц выполняет свои должностные обязанности удалённо (не в офисе работодателя) в установленное рабочее время. Contract teleworker — самозанятый работник, который выполняет какое-то задание удалённо как минимум один раз в месяц в установленные рабочие часы.

Саймон Бери также определяет телеработу как выполнение должностных обязанностей вне офиса работодателя, однако приводит два основания для классификации: количество работодателей и место работы. Телеработники могут быть самозанятыми и работающими на одного работодателя, а также работающими из дома (например, программисты), работающими вне офиса (например, менеджеры по продажам) и работающими в специальных центрах для удаленных работников [Berry 1996].

Р. Краутом была предложена классификация удалённой работы, включающая четыре типа: первый — сотрудники организации работающие вне офиса, второй — работники имеющие постоянного работодателя, но выполняющие дома дополнительную работу для других заказчиков, третий — самозанятые, работающие дома, четвертый — специалисты («белые воротнички»), которые помимо прямых обязанностей, выполняют дополнительные работы для своей компании-работодателя, но вне офиса [Kraut 1989].

В статье А. Шевчука предложена типология, в основу которой положены три основных критерия, представляющих собой дихотомии: самозанятость — наёмный труд; удалённая работа (телеработа) — традиционная работа в офисе; множественная занятость — традиционная занятость (на одном рабочем месте) [Шевчук 2008].

На пересечении этих признаков образуются следующие группы.

Ядро — пересечение трёх характеристик — составляют *е-лансеры* — самозанятые, формирующие портфель заказов и работающие удалённо.

Вокруг ядра расположены:

На пересечении самозанятости и удалённой работы — *самозанятые телеработники*, *связанные долгосрочными отношениями с одним заказчиком*. Они представляют для бизнеса внешнюю рабочую силу и являются «экономически зависимыми».

На пересечении самозанятости и портфельной занятости — *самозанятые портфельные работники — традиционные фрилансеры*. В эту группу входят работники, деятельность которых ещё не реструктуризирована информационно-коммуникационными технологиями, и работники, труд которых в принципе не может выполнятся удалённо.

На пересечении портфельной занятости и удалённой работы — *занятые по найму портфельные телеработники*. По сути то же, что и предыдущий пункт, только на условиях удалённой работы.

Статистика по странам

В связи с тем, что в официальной статистике такой вид занятости во многих странах не присутствует, весьма сложно его оценить в пределах одной или нескольких стран. Что же касается имеющихся статистических данных в этой области, то в основном в них оценивается количество не фрилансеров, а телеработников, которое иногда дополняется углублённой статистикой по разным группам, где можно найти фрилансеров. Кроме того, многие статистические данные публикуются только по прошествии значительного времени после их сбора.

Расположенный во Франции Немецкий институт экономики (l'Institut allemand de l'economie) предоставляет следующую статистику телеработников по странам.

Таблица 1

Статистика телерабоников по странам на 2000 г.

Страна	Количество телеработников	Доля телеработников среди занятых (%)
Великобритания	4 млн	15
Финляндия	300 тыс.	13,6
Норвегия	50 тыс.	11,4
Швеция	400 тыс.	10,3
США	11 млн	8,5
Канада	1 млн	7,1
Ирландия	40 тыс.	2,9
Германия	800 тыс.	2,4
Нидерланды	140 тыс.	1,9
Франция	300 тыс.	1,3

Примечание: телеработник — занятый, работающий вне традиционного офиса как минимум один день в месяц.

Источник: L'Institut allemand de l'economie, Франция, [European Telework Scene 2000].

Согласно данным на 2005 г. Министерства национальной статистики Великобритании количество телеработников за девять лет увеличилось с 921 тыс. в 1997 г. (4% занятых) до 1,8 млн в конце 2005 г. (8% занятых) [New technologies… 2005].

Ирландский центральный отдел статистики за 2002 г. насчитывал более 40 тыс. телеработающих в Ирландии [Quarterly National Household Survey 2002].

По странам Европы такая статистика ведётся ассоциацией CORDIS (Community research and development information service) [http://cordis.europa.eu/en/home.html].

Что же касается статистических данных о фрилансе в США и Канаде, то этим занимается большое количество организаций, например, ITAC (Information technology association of Canada) [http://www.workingfromanywhere.org] или CTA (Canadian Telework Association) [http://www.ivc.ca/studies/us/index.htm], на сайте которых приведены ежегодные отчёты о фрилансерах в этих странах.

Исследование ITAC 2006 г. показало, что в США насчитывается около 28,7 млн телеработников, что составляет 20% всех занятых. Причём эта цифра ощутимо растёт, ещё в 2005 г. она была на 30% меньше. Специалисты ITAC на основе этих данных прогнозировали к 2010 г. увеличение количества телеработников до 100 млн, что сейчас, однако, представляется сомнительным. На основе предоставленного ими отчёта также можно судить и о количестве самозанятых в США на 2006 г.: эта цифра равна 16,2 млн [Telework Trending Upward… 2006].

Исследование, проведённое в 2001 г. в Канаде, показало, что 40% занятых в стране являются телеработниками, из них 77% — самозанятые [EKOS Research… 2001].

В России на данный момент такой статистики нет.

Демографический портрет фрилансеров

Интернет-исследование журналистов-фрилансеров и копирайтеров в США 2004 г. описывает демографический портрет фрилансера. По данным этого исследования 73% респондентов — женщины, 65% в возрасте от 40 до 60 лет. Что касается семейного статуса, то 65% из них замужем, у 57% есть хотя бы один ребенок. У этих женщин очень хорошее образование, 92% из них имеют хотя бы одно высшее образование. Живут они в основном в городах-миллионниках (52%). Уровень дохода согласно результатам исследования распределяется примерно следующим образом: меньше 50 тыс долл. США — 68,9%, от 50 до 99 тыс. — 23,9%, от 100 до 149 тыс. — 4,0%, от 150 до 199 тыс. — 2,1%, и от 200 до 249 тыс долл. США — 1,1% (см.: [Banning 2004]).

В российских и зарубежных исследованиях особенное внимание уделяется эффективности фриланса как типа занятости, измерителем этой эффективности выступает доход. Здесь интересно привести результаты исследования на российских биржах труда для фрилансеров, в ходе которых в 2007 г. был проведён опрос, касательно доходов фрилансеров. Так, на одной из бирж Kadrof.ru [Антропов, Хайруллин 2007] посетители сайта (фрилансеры) отвечали на вопрос об их заработках за месяц исключительно за счёт фриланса. На вопрос ответило 106 человек и по результатам оказалось, что размер заработка опрошенных в качестве фрилансеров весьма невысок. Меньше 100 долл. США зарабатывают в месяц на фрилансе 40% опрошенных, от 100 до 200 — 15%, от 200 до 500 — 21%, от 500 до 1000 — 11%, больше 1000 долл. США — 13%.

Параллельно данному опросу проводилось аналогичное исследование на бирже труда для профессиональных фрилансеров FreelanceJob.ru. Результаты опроса отражают заработки фрилансеров, уже

имеющих достаточный опыт работы на рынке. Оказалось, что до 100 долл. США зарабатывают 15% опрошенных, от 100 до 300 — 23%, от 300 до 600 долл. США — 23%. Скорее всего, это люди, имеющие постоянный заработок и подрабатывающие в Интернете. В то же время от 600 до 1000 долл. США получают 18%, больше 1000 долл. США — каждый пятый (20%).

Согласно результатам многих проводимых исследований (см., напр.: [Nies, Pedersini 2003]), касающихся журналистов-фрилансеров, уровень их заработка значительно меньше чем у работающих в штате. Кроме того, в некоторых странах (Италия, Норвегия, Швеция) уровень заработка фрилансеров ниже даже среднего по стране.

Единственным исключением является Великобритания, где с гораздо большим уважением и доверием относятся к журналистам-фрилансерам.

Согласно другому недавнему исследованию, которое проводилось на одной из крупных зарубежных бирж труда фрилансеров, — Global Freelance Survey 2007 [Ta'eed 2007] — ставка за час работы в среднем по отраслям (без деления на страны) получилась следующей (см. табл. 2).

Таблица 2

Часовые ставки для фрилансеров согласно Global Freelance Survey, 2007 г.

Отрасль	Ставка за час работы (долл. США)
Иллюстраторы	41
Копирайтеры и журналисты	44
Веб-дизайнеры	46
3D дизайнеры	48
Программисты	49
Графические дизайнеры	49
Режиссеры-операторы	52
Менеджеры	58
Фотографы	69
Разрботчики ПО	73

Примечание: Выборка 3700 человек, шесть континентов.

Источник: [Ta'eed 2007].

Таким образом, основываясь даже на результатах данных исследований, можно судить о том, насколько сильно отличаются доходы фрилансеров в России и за рубежом.

Мотивация фрилансеров и причины выбора данного типа занятости

Прежде чем говорить о мотивации фрилансеров, хотелось бы несколько слов сказать о том, по какой причине удалённая работа и фриланс, в частности, стали так стремительно развиваться. Так, у Д. Бейли и Н. Курланда [Bailey и Kurland 2002] выделены следующие причины возникновения самого явления работы вне офиса и его распространения: возможность уменьшения издержек организации, необходимый работникам нормальный баланс работа-семья (см.: [Shamir, Salomon 1985]), возможность работы

для инвалидов (см.: [Matthes 1992]), возможность уменьшения загрязнения воздуха, снижение числа пробок на дорогах (см.: [Handy, Mokhtarian 1995]).

Что же влияет на людей, когда они принимают решение работать в качестве фрилансера? Удобство такой работы (например, при необходимости ухода за ребёнком), более высокий доход или возможность самостоятельно выбирать тип работы, место и время или что-то совсем иное? И отличается ли их мотивации в зависимости от специализации в той или иной области деятельности?

Так, например, когда говорят о фрилансе в журналистике, то полагают, что основные причины появления фриланса, это трансформация зарубежного рынка труда, которая привела к ограничению количества предложений работы для штатных журналистов. Другая причина — увеличение важности наличия опыта работы для молодых специалистов в области журналистики (такой тип занятости легко можно совмещать с обучением по специальности).

Исследование журналистов-фрилансеров, проведённое в 2003 г. [Nies, Pedersini 2003] показало, что обе вышеназванные причины являются основными для фрилансеров-журналистов в большинстве стран. И лишь в нескольких странах, участвующих в опросе, количество журналистов-фрилансеров, которые хотели бы работать в штате и ищут эту работу — меньше одной третьей. Такие результаты, например, были получены в немецкоговорящей части Швейцарии: только 20% респондентов ответили, что они заинтересованы в штатной работе и только 15% считают, что фриланс — хорошая возможность начать карьеру молодому журналисту. Только для 10% из них основной причиной для изменения типа занятости стала потеря работы в штате какой-либо из компаний. Примерно такие же результаты были получены в Германии.

В этом же исследовании [Nies, Pedersini 2003] основными преимуществами фриланса были названы: независимость и самостоятельность в работе, хорошие возможности для совмещения работы для различных заказчиков, более интересная работа, разнообразие работы. Недостатками являются уровень дохода, практически отсутствие социальной защищённости, которые и являются главными мотивами перехода на штатную деятельность.

Одна из распространённых гипотез состоит о том, что причиной изменения многими женщинами типа занятости с штатной на фриланс является рождение детей и необходимость их воспитания. В результате исследования [Mokhtarian 1998], действительно, было установлено, что для женщин в намного большей степени, чем для мужчин, одной из основных причин перехода на фриланс были семья, маленькие дети, важность баланса семья-работа.

В то же время в некоторых более ранних исследованиях, например [Huws, Korte, Robinson 1990], получались другие результаты: больший интерес к удалённой работе проявляют пары, у которых нет детей, чем те, у которых один или два маленьких ребенка.

В одном из самых недавних исследований [Akyeampong 2007] были выявлены такие аспекты мотивации, как вынужденный переход во фриланс (25%), более удобные условия для работы (20%), более выгодный способ работы (экономия денег на общественном питании, транспорте) (17%), необходимость в уходе за ребёнком.

Помимо исследований, в которых определяются причины выбора фриланса в качестве основного вида трудовой деятельности или перехода из штатной работы во фриланс, есть также исследования, в которых на достаточно больших выборках исследователи пытаются выяснить, насколько привлекательна работа для штатных сотрудников и при каких условиях они согласились бы перейти на условия фриланса.

Очень интересны результаты исследования европейских работников (см.: [Venkatesh, Vitalari, 1992]) результаты которого показали, что 14% опрошенных проявляют интерес к удалённой работе. Причём этот интерес положительно коррелирует с близостью респондента к новым технологиям и отрицательно с возрастом респондента.

Любопытно исследование 2001 г., проведённое в США, выборка — 40 факультетов различных американских университетов (преподаватели, профессора, исследователи, в основном области программирования и математических наук), посвящённое возможным ограничениям, связанным с работой в офисе, и возможностям удалённой работы [Salazar 2001]. Основными причинами, по которым респонденты интересуются удалённой работой, по результатам данного исследования стали: спокойная, комфортная обстановка, в которой удобно работать, и возможность ухода за ребёнком (см. рис. 2).

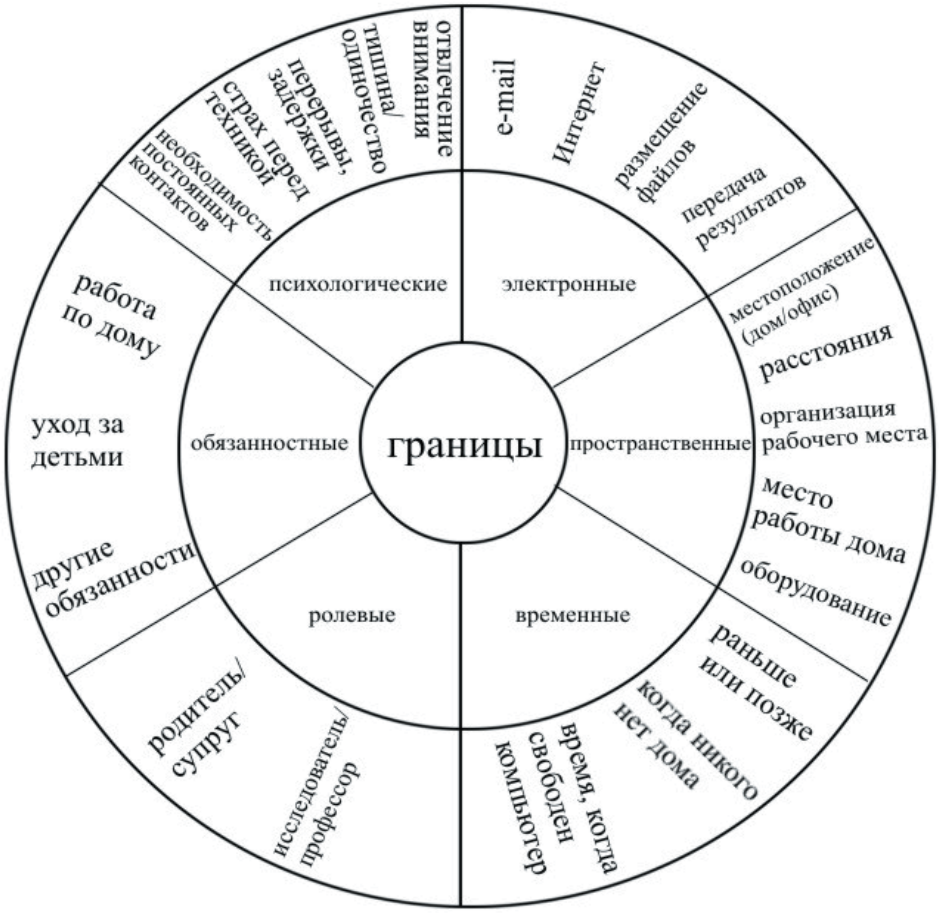


Рис. 2. Основные возможности удалённой работы

Источник: [Salazar 2001].

Таким образом, несмотря на то, что фриланс как явление повсеместно обладает определёнными преимуществами и недостатками, но в то же время судя по результатам исследований, основные мотивы выбора этого типа занятости заметно различаются по странам. Кроме того, есть отличия в мотивации и в различных областях фриланса.

Преимущества и недостатки фриланса. Отношение к фрилансу

О плюсах и минусах удалённой работы и фриланса существует множество работ, которые носят, зачастую, только аналитический характер. Нам же интересны в этой тематике результаты конкретных исследований и мнение самих фрилансеров по этому поводу.

В уже упомянутом исследовании журналистов-фрилансеров в США [Banning 2005] было выявлено, что наиболее положительные отличительные аспекты фриланса: отсутствие начальника (52%), самостоятельная организация рабочего дня (48%), работа в домашних условиях (37%). Три наиболее отрицательных аспекта фриланса: финансовая нестабильность (64%), низкий заработок (45%), неустойчивый объём работы (37%). Большинство опрошенных удовлетворены фрилансом как типом своей занятости и предпочитают фриланс (92%) работе в офисе.

Что же касается другой области деятельности — финансистов и аналитиков, то преимущества фриланса, как показало исследование, проведённое в 2005 г. [UK Businesses… 2005], это прежде всего возможность большего контроля за своей работой, самостоятельность в принятии решений, получение более разнообразного опыта работы и наличие большего времени для отдыха. 80% респондентов, принимавших участие в опросе, были в возрасте от 25 до 45 лет, и 42% из них ответили, что через 5 лет видят себя только фрилансерами.

Существуют также и другие исследования, в которых говорится о преимуществах и недостатках удалённой работы и фриланса: гибкость рабочего времени, свобода от необходимости постоянных контактов, более рациональное использование времени (см.: [Bailey, Kurland 2002]).

Особенно стоит отметить проблему социальной защищённости (см.: [Nies, Pedersini 2003]). Фрилансеры не могут позволить себе необходимое социальное обеспечение и пенсионное страхование без дополнительной поддержки со стороны системы социальной защиты. Особенно остро стоит проблема, касающаяся пенсионного обеспечения самозанятых, поскольку их доходы позволяют рассчитывать только на минимальную гарантированную пенсию. Основным риском для фрилансера является безработица или неполная занятость, поскольку самозанятые не получают соответствующие пособия. Единственный выход предусмотрен в Германии, где для фрилансеров доступна особая схема страхования, предполагающая выплаты в случае потери работы, однако данная программа является платной.

Также фрилансеры не имеют компенсации по болезни и за время отпуска, специальных программ добровольного медицинского страхования. Несколько лучше дело обстоит в Северной Европе. Так, например, в Финляндии и Норвегии действуют программы социального обеспечения, которые предусматривают выплаты по безработице, оплату больничных листов, медицинское обслуживание для всех категорий граждан. Во Франции и Германии фрилансерам некоторые льготы по медицинскому страхованию также доступны, поскольку их относят к категории нуждающихся в социальной защите. Тем не менее, например, в США лишь 12% самозанятых переводчиков не имеют медицинской страховки (см. : [Racette 2007]).

Структура рабочего процесса

Организация рабочего времени и пространства, а также самого процесса работы переводчиков в США была подробно рассмотрена в исследовании, проведённом Business Practices Education Committee весной 2007 онлайн на сайте American Translators Association (http://www.atanet.org). В ходе проекта было опрошено 1077 человек. Как выяснилось, 66% опрошенных не проходили специальную подготовку для занятий данным видом деятельности.

52% организуют своё время и составляют график вручную, 40% пользуются специальными программами для этих целей, 18% не планируют своё рабочее время. Почти половина респондентов (47%) отводит менее 10% рабочего времени на подобную организационную деятельность.

Всего лишь 2% опрошенных никогда не работают в выходные дни. 51% планируют выходные в зависимости от обстоятельств, и 47% работают регулярно. Большинство занимается выполнением заказов 7–8 часов в день.

71% респондентов сберегают на пенсию, однако не более трёх четвертей из них в состоянии регулярно делать взносы. Чуть менее половины надеются, что выйдут на пенсию не ранее чем через 20 лет.

В ходе исследования журналистов-фрилансеров в США 2005 г. было опрошено 473 представителя этой профессии, которые рассматривают данный вид деятельности как основную занятость [Banning 2005]. 91,3% опрошенных и далее планируют оставаться фрилансерами, 77,8% не имеют другой работы. Так же как и в исследовании Business Practices Education Committee, большинство опрошенных работают полную рабочую неделю: 30–40 часов. Большинство опрошенных занимаются фрилансом в среднем 14 лет, однако, чтобы стать полностью независимыми журналистами, потребовалось в среднем около 5 лет. (При этом, как показывают данные опроса, а также исследования [Hundreds of Freelance… 2007], проведённого в 2006 г., на первом году перехода на независимую основу, журналисты и копирайтеры пользуются связями в основном друзей и знакомых для получения заказов.) 69% опрошенных пишут для глянцевых журналов, 40% — для газет. Почти все опрошенные имеют определённую область, в которой специализируются, и занимаются заказами в основном в её пределах.

Согласно уже упомянутому исследованию [Hundreds of Freelance… 2007], доходы на первом году деятельности фрилансера колеблются в пределах 25–50 тыс. долл. США в год, при этом большинство опрошенных отмечают, что уровень заработка во многом зависит от региона, в котором работает и проживает фрилансер. То есть имеет место географическое распределение.

Заслуживающая внимания таблица (см. табл. 3) была составлена на основе данных исследования Global Freelancer Survey, 2007 [Ta'eed 2007], предпринятого биржей удалённой работы freelanceswitch.com (в опросе приняло участие 3700 человек, отобранных с шести континентов).

Таблица 3

Изменение уровня заработка при переходе на фриланс

	Работаю больше, став фрилансером	**Работаю меньше, став фрилансером**
Получаю больше, став фрилансером	22%	22%
Получаю меньше, став фрилансером	13%	43%

Источник: Global Freelancer Survey, 2007 [Ta'eed 2007].

На основании данных этого опроса также было подтверждено, что фрилансеры работают не меньшее количество часов в неделю, чем штатные служащие: около 40 часов.

Взаимоотношения фрилансеров с заказчиками

При взаимоотношениях с заказчиком остро стоит проблема доверия, поскольку нередки случаи нарушения условий сделки со стороны клиента. Как отмечается в исследованиях, чтобы решить данную проблему, могут быть предприняты разнообразные шаги: усиление юридического контроля сделок, усиление надзора за соблюдением авторских прав. Так, для журналистов особенно актуально справедливое вознаграждение за многократные публикации (переиздания), а также установление минимальных размеров оплаты на различные виды труда.

Фрилансеры борются с нечестным отношением со стороны заказчиков и собственными методами. Так, например, довольно распространенная практика — проверка заказчика: фрилансер, перед тем как заключить сделку, старается получить максимум информации о клиенте и о том, насколько он честен. Как показало исследование американских копирайтеров [Racette 2007], так делают 90% самозанятых в данной отрасли в США. Однако 15% отмечают, что испытывают трудности с такого рода «проверками», поскольку сложно оценить адекватность и правдивость собранной информации, если её вообще удалось получить. Единственным средством борьбы с нечестными «черными овцами» авторы видят создание собственной сети по обмену информацией о заказчиках. Попытки создания подобных систем обмена информацией уже существуют на онлайн биржах, где фрилансеры и заказчики присуждают друг другу баллы, составляя рейтинг.

В то же время заказчики также чувствуют себя незащищёнными, заключая сделки с фрилансерами. Так, например, компании, работающие с интеллектуальной собственностью, остерегаются делиться своими данными со «случайными людьми» (см.: [Рыженков 2007]). Однако есть и такие, которые наоборот предпочитают нанимать фрилансеров для выполнения своих задач, а не держать штатных сотрудников. Согласно исследованию проведенному фриланс-биржей Sologig.com [Freelance and Contract Opportunities… 2007], к примеру, 36% компаний в IT отрасли предпочитают труд фрилансеров. Также к ним относятся 13% консалтинговых компаний, 10% финансовых, 7% дизайнерских студий, 6% маркетинговых компаний, 6% рекрутинговых фирм, административный персонал и секретариат — 6%, продавцы — 5%.

Реальная структура клиентов самозанятых в IT сфере в Великобритании представлена в статье Б. Гудуина по материалам исследования в данной сфере, проведённого компанией Giant Group в начале 2006 г. Основным клиентом для фрилансеров в IT сфере в данной стране является правительство (27%), эта цифра увеличилась вдвое за 2004–2005гг. На втором месте финансовый сектор — 24% [Goodwin 2006].

Профессиональные сообщества фрилансеров

Фрилансеры — категория работников, которые традиционно не ассоциируются с профессиональными объединениями и профсоюзами, несмотря на то, что в силу специфики организации их труда и взаимоотношений с клиентами фрилансеры особенно уязвимы перед заказчиками. Зачастую фрилансеры вынуждены соглашаться на высокую нестабильность и незащищённый труд, и для них состоять в профсоюзе даже важнее, чем для работников с полной занятостью. Перед ними встаёт много вопросов: как оценивать свою работу, как соблюсти свои интересы, как себя защитить в ситуации конфликта с клиентом. Другой важный момент — социальные льготы.

В России полностью отсутствуют какие-либо виды профессиональных объединений фрилансеров. Единственной попыткой снизить риски при взаимоотношении с работодателями является введение на некоторых онлайн биржах труда такой услуги, как гарантированная сделка.

Однако во многих странах, где фриланс уже достаточно развит и не является явлением новым, фрилансеры, работающие в определённых отраслях, в основном это массмедиа и развлечения, могут использовать все преимущества профсоюзного членства, за исключением права на забастовку. Они могут заключать коллективные соглашения с работодателями и получить поддержку специалистов профсоюза: в Великобритании профсоюз BECTU предоставляет им юридические консультации, а немецкий профсоюз Ver.di открыл для них бесплатную горячую линию. Этот профсоюз ориентирован как раз в основном на работников интеллектуального труда, служащих и чиновников. В Германии много профсоюзных объединений, например, Ver.di и DJV (Союз германских журналистов), совместно борющихся за права своих членов, когда дело доходит до тарифных соглашений.

В Австралии 35% членов профсоюза APESMA (Ассоциация профессиональных инженеров, учёных и управленцев) — это самозанятые работники, «свободные художники» — и это быстро увеличивающаяся часть профсоюза.

В Канаде существует Canadian Freelance Union (Канадский профсоюз фрилансеров), членами которого являются опять же свободные работники медиаиндустрии. Данный профсоюз — это отделение более крупного профессионального объединения: Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

Достаточно сильно развито профсоюзное движение среди фрилансеров в Италии, где существует три профессиональные организации, принимающие в свои ряды свободных журналистов и работников массмедиа: Cgil, Cisl и Uil. Кроме того, данные профсоюзы непосредственно работают над привлечением фрилансеров (см.: [Trade unions… 1998]), однако их деятельность осуществляется только в одном направлении: она направлена не на чистых фрилансеров, а на так называемых economically dependent workers, то есть на формально независимых работников, которые взаимодействуют в основном с одним заказчиком, таким образом, попадая в финансовую зависимость от него (см.: [Economically dependent 2002]). Тем самым, большая часть фрилансеров остаётся неохваченной профсоюзными объединениями. В Ирландии и Англии также существуют профсоюзы для работников массмедиа.

В исследовании «Журналисты-фрилансеры в европейской медиаиндустрии» [Nies, Pedersini 2003] приведены масштабы членства в профсоюзах свободных журналистов в Европе: фрилансеры составляют около 20% всех членов европейских профсоюзов журналистов. Однако в разных странах последняя цифра отличается, так, например, в Греции, Швейцарии, Хорватии и Эстонии она колеблется в районе 6%.

Необходимо отметить, что профсоюзы существуют только для свободных журналистов, музыкантов, актёров, работников медиа- и развлекательной индустрии, другие отрасли (IT, web-дизайн) профсоюзным движением не охвачены.

Вопросы, которые в наибольшей степени волнуют фрилансеров, это условия работы (67%) и безопасность труда (44%). Эти моменты должны быть в первую очередь учтены при работе профсоюзов, объединяющих самозанятых.

В то же время в некоторых странах ведение коллективных переговоров фрилансерами запрещено законом, например в Ирландии, несмотря на наличие профсоюза SIPTU, представляющего интересы самозанятых в медиаиндустрии, есть попытки рассматривать фрилансеров как разновидность картеля и, следовательно, наложить запрет на ведение коллективных переговоров (см.: [Unions join forces… 2005]).

Таким образом, становится очевидным, что на данный момент существует неоднозначная ситуация с объединением фрилансеров в профессиональные организации, а также со вступлением самозанятых в существующие профсоюзы. С одной стороны, во многих странах данный процесс получает развитие, организуются отдельные профсоюзы для фрилансеров на базе существующих объединений, или свободные работники принимаются в ряды последних. С другой стороны, правительства некоторых стран препятствуют данному процессу. Масштабы включённости фрилансеров в профессиональные объединения отличаются в зависимости от развитости отдельного профсоюзного движения и самозанятости в каждом государстве.

Заключение

В данном обзоре мы рассмотрели основные количественные исследования, посвящённые фрилансу. Нужно отметить, что это лишь верхушка айсберга, количество эмпирических проектов и теоретических изысканий на данную тему достаточно велико, и невозможно включить их все в один обзор. Большинство исследований самозанятости, принадлежит авторству зарубежных ученых, что является следствием недостаточной развитости фриланса в России и невысокого интереса к нему со стороны отечественных исследователей. Нужно отметить, что на Западе пик интереса к этому явлению, как к новому, уже прошёл, и новые исследования, безусловно, будут появляться, но не в таком объёме, как в середине 1990-х годов. Тем не менее в России данное явление относится к малоизученным и является весьма перспективной областью для дальнейших исследований. Опираясь на результаты, полученные западными коллегами, российским учёным предстоит досконально изучить данное явление и попытаться предсказать перспективы его развития в нашей стране.

Литература

Антропов С., Хайруллин А. 2007. *Сколько зарабатывают фрилансеры и телеработники?* http://www.kadrof.ru/money.shtml

Рыженков В. 2007. *Фрилансер — вольный охотник.* http://flnews.ru/frilanser-volnyiy-ohotnik/

Шевчук А. В. 2008. Самозанятость в информацинной экономике: основные понятия и типы. *Экономическая социология*. 9 (1): 51–64.

Akyeampong E. B. 2007. *Working at home: an update*. http://www.statcan.ca/english/freepub/75-001-XIE/10607/art-3.htm

Bailey D. E, Kurland N. B. 2002. *A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work*. Center for Work, Technology and Organization, Department of Management Science and Engineering. Stanford University, USA.

Banning D. 2005. *Executive Summary: Survey of Freelance Journalists*. http://www.mediabistro.com/mbtoolbox/watercooler/survey_says_19975.htm

Berry S. 1996. Teleworking today. *Computing & control engeneering journal*. February.

Economically dependent workers, employment law and industrial relations. 2002. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/05/study/tn0205101s.htm

EKOS Research (2001 work at home findings. http://www.ekos.ca/admin/press_releases/telework4.pdf

European Telework Scene — stats and facts. http://www.ivc.ca/studies/europe/index.htm

Freelance and Contract Opportunities Open Up As Employers Face Qualified Labor Shortages. 2007. *Sologig. com Survey Finds*. http://www.creativepro.com/article/freelance-and-contract-opportunities-open-up-as-employers-face-qualified-labor-shortages-sologig-com-survey-finds.

Gareis K., Lilischkis S., Mentrup A. 2005. *Mapping the mobile eworkforce in Europe*. http://empirica.com/publikationen/documents/Gareis-ea_MVW_2005.pdf

Goodwin B. 2006. *Government becomes UK's largest employer of freelance IT workers*. http://www.computerweekly.com/Articles/2006/01/17/213729/government-becomes-uks-largest-employer-of-freelance-it.htm.

Handy S. L., Mokhtarian P. L. 1995. Planning for telecommuting: measurement and policy issues. *Journal of the American Planning Association*. 61.

Hundreds of Freelance Copywriters Reveal Their Gross Incomes, Job Fees, Time Management Tricks, and More in Newly Released Study. http://www.24-7pressrelease.com/press-release/hundreds-of-freelance-copywriters-reveal-their-gross-incomes-job-fees-time-management-tricks-and-more-in-newly-released-study-23540.php

Huws U., Korte W. B., Robinson S. 1990. *Telework: towards the elusive office*. John Wiley & Sons: Chichester.

International Telework Association and Council. 2000. Telework boosted in 1998 by Internet and economy.

Kraut R. 1989. Telecommuting: The Trade-offs of Home Work. *Coiizinlrrliciziion*. 39. 3: 14–40.

Matthes K. 1992. Telecommuting: balancing business and employee needs. *HR Focus.* 69.

Mokhtarian PL. 1998. A synthetic approach to estimating the impacts of telecommuting on travel. *Urban Studies*. 35.

New technologies drive growth in teleworking labour market trends. October 2005. http://www.egovmonitor.com/node/2987

Nies G., Pedersini R. 2003. *Freelance Journalists in the European Media Industry*. http://www.ifj.org/pdfs/FinalReportFreelance.pdf

Olson M. H., Primps S. B. 1984. Working at home with computers: work and non-work issues. *Journal of Social Issues*. 40.

Quarterly National Household Survey. Module on Teleworking. 2002. http://www.cso.ie/releasespublications/documents/labour_market/2002/qnhs_moduleonteleworkingqtr32002.pdf

Racette D. 2007. *Exploring Freelance Business Practices*. http://www.atanet.org/chronicle/feature_article_october2007_freelance.php

Salazar C. 2001. *Building Boundaries and Negotiating Work at Home*. Computing and Software Systems, University of Washington, Tacoma.

Shamir B., Salomon I. 1985. Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*. 10.

Ta'eed C. 2007. 3700 Freelancers Surveyed ... The Results Are Here! http://freelanceswitch.com/general/3700-freelancers-surveyed-the-results-are-here/

Telework Trending Upward, Survey Says. 2006. http://www.workingfromanywhere.org/news/pr020707.html

Telework Trendlines for 2006. http://www.workingfromanywhere.org/news/Trendlines_2006.pdf

Trade unions seek to represent workers in new forms of employment. 1998. http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/07/feature/it9807327f.htm

UK Businesses increasingly turn to freelance consultants. 2005. http://www.onrec.com/newsstories/10034.asp

Unions join forces to fight Competition Authority. 2005. http://www.siptu.ie/IndustrialSectors/CultureandEducation/News/Name,1797,en.htm

Venkatesh A.,Vitalari N. P. 1992. An Emerging Distributed Work Arrangement: An Investigation of Computer-Based Supplemental Work at Home. *Management Science*. 38 (12).

ATA official website. http://www.atanet.org

Canadian Telework Association. http://www.ivc.ca/studies/us/index.htm

Community research and development information service. http://cordis.europa.eu/en/home.html

Information technology association of Canada Work. http://www.workingfromanywhere.org