

## **Исследовательские проекты**

### **САМОЗАНЯТОСТЬ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ: ТРУДОВЫЕ СТРАТЕГИИ И МОТИВАЦИЯ**

*Руководитель проекта:* А.В. Шевчук, доцент кафедры экономической социологии (факультет социологии) ГУ ВШЭ.

*Участники проекта:* Д.О. Стребков, доцент кафедры экономической социологии (факультет социологии) ГУ ВШЭ; А.Н. Зубкова, студентка факультета социологии ГУ ВШЭ; Д.И. Диас Исла, студентка факультета социологии ГУ ВШЭ, М.С. Кашин, студент факультета менеджмента ГУ ВШЭ.

*Сроки реализации проекта:* октябрь 2006 – ноябрь 2007 г.

*Финансирование:* средства Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ.

В последние десятилетия происходят существенные изменения в структуре занятости: наблюдается сокращение сегмента полной стандартизированной занятости. Этот тип занятости, доминировавший в эпоху позднего индустриального общества, был основан на стандартизации ее основных аспектов: трудовой биографии, трудового договора, места работы, рабочего времени, заработной платы и т.п. Профессиональная деятельность придавала стабильность и задавала ритм всей жизни человека, а между занятостью и безработицей существовала жесткая грань.

С переходом к постиндустриальному обществу отмечается широкое распространение гибких и изменчивых форм занятости [обзор работ см.: Kalleberg 2000]. По данным немецкого социолога У. Бека, уже сегодня в ряде западных стран (Великобритании, Германии и др.) классические рабочие места имеет лишь половина трудоспособного населения, тогда как в 1960-е гг. на них было занято 90%.

Существенные изменения переживает само предприятие (фирма) как экономический институт. Традиционные производственные структуры заменяются небольшими профессиональными коллективами, работающими с новейшими компьютерными и телекоммуникационными технологиями. Все больший объем работ выносится за пределы предприятия, размывая его границы. На место зримой формы предприятия, сосредоточенной в высотных офисах и фабричных цехах, приходит виртуальное предприятие, представляющее совокупность пространственно рассредоточенных электронных рабочих мест, связанных между собой компьютерной сетью. В поисках гибкости работодатели исповедуют стратегии дистанцирования, заключающиеся в замене трудовых отношений коммерческими. Фигура наемного работника, включенного в системы трудового законодательства и коллективных договоров, вытесняется фигурой поставщика услуг, который действует на свой страх и риск, сам договаривается с работодателем об условиях работы.

В своем исследовании мы будем отталкиваться от категории «фрилансеров», т.е. представителей так называемых «свободных профессий». Традиционно таковыми считались творческие занятия (журналистика, архитектура, художественное творчество и др.), а также занятия, требующие особой квалификации (медицина, юриспруденция и др.), позволяющие работать на временной основе. В связи с развитием информационных и коммуникационных технологий появилось множество новых профессий, связанных с программированием, компьютерным дизайном и веб-дизайном, поддержкой сайтов и т.п. Информационные технологии также открывают возможности удаленной работы, позволяя переходить в режим свободной занятости работникам вполне традиционных профессий.

В связи с этим Д. Пинк указывает на набирающий силу процесс формирования своеобразной «армии свободных агентов» [Пинк 2005], а Т. Малоун, по аналогии с неологизмами «e-mail» (электронная почта), «e-business» (электронный бизнес), ввел специальный термин «e-лансер» (e-lancer), под которым понимается фрилансер, осуществляющий свою трудовую деятельность удаленно с использованием информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006]. По сути, e-лансер – это фрилансер-телеработник.

Новые формы организации труда влекут за собой существенные изменения в социальной жизни (с точки зрения идентификации, социальной интеграции, ритма жизни и др.). При этом понятие «фриланса» не является всеобъемлющим, что делает актуальной задачу выделения различных категорий фрилансеров.

Выделяются две позиции по отношению к процессу дестандартизации занятости. Так, Ч. Хэнди предлагает переосмыслить традиционные представления о занятости и карьере [Nandy 1984; Хэнди 2001а, 2001б, 2005]. Он делает акцент на тех возможностях, которые предоставляют новые формы занятости человеку (свобода распоряжения собственным временем, планирование жизни, возможность реализации в разных сферах и т.п.). При этом Ч. Хэнди обращает внимание, что это требует высокого уровня самоорганизации и самоменеджмента, призывая задуматься о целенаправленном управлении собственной жизнью. Ведь вместе с увеличением жизненных рисков возрастает и личная ответственность каждого за свою судьбу.

С другой стороны, У. Бек подчеркивает, что риски одних оборачиваются доходами других. Гибкие и нестандартные формы занятости фактически перекалывают на плечи индивидов риски, которые раньше брали на себя фирмы и государство [Beck 2000]. Если понимать социальную защищенность как определенные гарантии условий занятости и дохода, то ее уровень для работников в целом снизился. И в этом отношении риск оказывает разрушительное воздействие на человеческую жизнь, нарушая устоявшийся ритм и финансовую стабильность.

Обозначенные выше изменения в сфере занятости являются предметом острых научных дискуссий. Наиболее заметными фигурами в них являются Д. Пинк, Ч. Хэнди, У. Бек, Дж. Рифкин, А. Горц, Т. Малоун, М. Кастельс, Р. Дарендорф, З. Бауман и др. Исследователями рассматриваются новые формы занятости, их влияние на жизнь человека, даются рекомендации применительно к политике государства и индивидуальным стратегиям на рынке труда. Относительной слабостью работ перечисленных авторов является то, что они порой носят спекулятивный, социофилософский характер. При этом различные количественные оценки в основном опираются на экспертные мнения, данные государственной статистики, а также исследования других ученых. Собственных эмпирических исследований, как правило, не проводится.

Данные официальной статистики во многом не демонстрируют тех тенденций, которые описаны перечисленными авторами. Однако последние не без оснований указывают на существенные изъяны их методики, сформировавшейся в условиях стандартизированной полной занятости, утверждают, что она не соответствует современным реалиям и в принципе не позволяет выявить многие явления. Существуют объективные трудности учета многообразных и изменчивых форм занятости.

С конца 1990-х гг. в странах Западной Европы и США проведено несколько масштабных эмпирических исследований, специально посвященных рассматриваемой проблеме. Они также демонстрируют противоречивую картину. Так, выводы серии участников проекта «Будущее труда», выполняемого в Великобритании при поддержке Совета по

экономическим и социальным наукам, более чем сдержанные<sup>1</sup>. Многие провозглашенные футурологами тенденции не находят явного эмпирического подтверждения, особенно в плане темпов происходящих изменений.

В российской науке изучение нестандартных форм занятости в России является одним из направлений деятельности Центра трудовых исследований ГУ ВШЭ. Этой тематике уделяется внимание в работах В. Гимпельсона, Р. Капелюшникова, Т. Бандюковой и др. [Нестандартная... 2006]. Однако анализ проводится на основе уже имеющихся данных, полученных в рамках неспециализированных исследований, посвященных широкому кругу социально-экономических вопросов. По этой причине количество задействованных переменных ограничено, авторы оперируют довольно узким кругом стандартных статистических показателей. Довольно четко проступает экономический подход к проблеме, при котором из рассмотрения выпадает целый ряд важных социальных аспектов. В рамках такого подхода остаются нераскрытыми вопросы социальной организации трудового процесса, хозяйственной власти и принуждения, идентификации и социального признания, мотивации и т.п.

Таким образом, сегодня несомненную актуальность представляет специальное эмпирическое исследование свободной занятости в России: анализ ее структуры на конкретных рынках, вопросов организации труда, влияния на жизнь человека и социальные взаимодействия, рассмотрение мотивационных аспектов и т.п.

**Объектом** настоящего исследования являются фрилансеры – высококвалифицированные поставщики услуг (в сфере компьютерных технологий, дизайна, переводческих услуг и т.п.), осуществляющие свою профессиональную деятельность на условиях свободной занятости (вне штата формальных организаций). Предмет исследования – организация и мотивация труда фрилансеров.

**Целью** исследования является анализ трудовой деятельности и жизненных стратегий фрилансеров. Достижение поставленной цели предполагает решение ряда **задач**.

1. *Изучение структуры занятости на рынках, где в настоящее время активно используется труд фрилансеров:*

- выявление тех областей хозяйственной деятельности, в которых число фрилансеров сейчас максимально велико, где свободная форма занятости используется наиболее активно;
- структура занятости на конкретных рынках (формы и масштабы предприятий, границы фирмы и т.п.);
- причины подобной организации занятости в данных областях (с позиций работодателя и работника).

2. *Выявление принципов организации трудового процесса и жизненных стратегий фрилансеров:*

- принципы формирования «портфеля работ» (критерии отбора, количество проектов и т.п.);
- организация трудового «рабочего» времени в течение дня, недели, года;
- принципы, методы и горизонты планирования трудовой деятельности.

---

<sup>1</sup> См.: <http://www.leeds.ac.uk/esrcfutureofwork/>

3. *Анализ трудовых отношений «заказчик-исполнитель»:*

- специфика отношений «заказчик – исполнитель»: соотношение контрактной и властной составляющих (сравнение с отношениями «продавец – покупатель» и «работодатель – наемный работник»);
- формы «трудового контракта»: формальные и неформальные договоренности;
- типичные проблемы в отношениях «заказчик – исполнитель» и способы их решения;
- недобросовестная деловая практика (со стороны заказчиков и исполнителей).

4. *Исследование социальных взаимодействий в профессиональных сообществах:*

- значимость социальных связей (социального капитала) при поиске и исполнении работы;
- роль Интернет-форумов и чатов в качестве каналов циркуляции деловой информации;
- проблемы социального признания, самоутверждения, престижа, групповой солидарности и т.п. в условиях преобладания виртуальных социальных контактов и связей.

5. *Анализ мотивации и самоидентификации фрилансеров:*

- основные мотивы, движущие людьми при выборе свободной формы занятости, в противовес традиционной (стандартизированной) (осозанный выбор или необходимость; соотношение мотивов заработка и самореализации);
- особенности самоидентификации и позиционирования на рынке труда;
- отношение к рискам, связанным с подобной формой занятости (свобода выбора и личная ответственность; гарантии и нестабильность).

6. *Выявление основных финансовых стратегий фрилансеров:*

- решение проблемы нестабильности (нерегулярности) доходов;
- финансовое планирование и сберегательное поведение на различных этапах жизненного цикла индивида (домохозяйства);
- проблемы отсутствия традиционных социальных гарантий со стороны государства и работодателя (пенсионное обеспечение, больничные, отпуск, выходные и т.п.).

7. *Построение типологии и анализ различий между полученными группами фрилансеров:*

- типологизация фрилансеров по объективным (трудовой опыт) и субъективным (карьерные цели) критериям;
- определение факторов, оказывающих наибольшее влияние на выбор модели трудового поведения;
- выявление различий в социально-демографических характеристиках, организации труда, финансовом поведении и жизненных установках у фрилансеров, занятых в различных областях хозяйственной деятельности.

## **Основные гипотезы исследования**

1. Основные области хозяйственной деятельности, где число фрилансеров сейчас максимально велико, это:

- компьютерная сфера, Интернет-услуги (веб-мастера, программисты);
- дизайн (Интернет-сайты и полиграфия);
- переводческая деятельность;
- реклама, маркетинг (продвижение, исследования, аналитика).

2. Основными принципами формирования фрилансерами «портфеля работ» являются:

- принцип комплиментарности (одна работа дополняет другую);

- принцип вектора (выделение нескольких доминирующих направлений в работе);
  - неструктурированная деятельность (отсутствие разборчивости в выборе новых заказов).
3. С точки зрения фрилансеров, преимущества свободной формы занятости (оптимизация рабочего графика, возможность его корректировки; отсутствие постоянного контроля со стороны руководства; отсутствие необходимости подчиняться корпоративным правилам; отсутствие группового давления со стороны трудового коллектива и пр.) компенсируют возможные риски и неудобства, связанные с ней.
  4. Подавляющее большинство проектов и предложений поступает к фрилансерам через социальные сети, в том числе через Интернет-знакомых и виртуальные профессиональные сообщества. Эти сети также играют важную роль и непосредственно при выполнении работ. Таким образом, подтверждается феномен «силы слабых связей», описанный М. Грановеттером.
  5. Основными факторами социальной идентификации в среде фрилансеров становятся уровень компаний-заказчиков и размер оплаты труда фрилансеров. Более высокий статус имеют люди:
    - сотрудничающие с крупными известными компаниями;
    - те, чья заработная плата находится на уровне (или превышает уровень) зарплаты штатных сотрудников;
    - имеющие устойчивые, долгосрочные связи со своими заказчиками;
    - обеспеченные заказами на длительный срок;
    - чья репутация может быть подтверждена рекомендациями экспертов в данной области деятельности.
  6. Фрилансеры более тщательно выстраивают свои финансовые стратегии, нежели люди, имеющие постоянную занятость. Причиной тому – нерегулярность финансовых поступлений и довольно высокий риск ББИ («большого бездоходного интервала»). Фрилансеры стараются проявлять большую активность в финансовой сфере, отдавая предпочтение надежным и высоко ликвидным сберегательным инструментам.
  7. Структурно фрилансеров можно разделить на две основные группы в зависимости от их долгосрочных целей: *ядро*, для которого свободная занятость является добровольным выбором, постоянной и устойчивой формой занятости, и *периферию*, для которой фрилансерство – это временный, промежуточный этап трудовой биографии. В свою очередь, периферия делится на две группы: на тех, кто в будущем планирует открыть свое дело, заняться самостоятельным бизнесом, и тех, кто хотел бы получить постоянную высокооплачиваемую работу в крупной, известной компании.

### **Информационная база исследования**

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутых гипотез необходимо проведение специального эмпирического исследования. В рамках данного проекта исследование осуществляется в три этапа.

1. Содержательный анализ Интернет-сайтов, форумов, телеконференций (для решения задачи 1). После решения задачи 1 выделяются три ключевые сферы деятельности фрилансеров (предположительно компьютерные технологии, дизайн и переводческие услуги), которые в дальнейшем подвергаются специальному анализу на эмпирических данных.
2. Личные глубинные интервью с фрилансерами. Проводятся для получения первичной информации о фрилансерах, их трудовой деятельности и жизненных стратегиях

(задачи 2–7). Плановый объем выборочной совокупности составляет 10–12 человек по каждой сфере деятельности. Итоговый объем выборки – 30–36 человек. Выход на респондентов осуществляется через Интернет (специализированные сайты – <http://www.free-lance.ru>, <http://www.job.ru> и т.п.).

3. Экспертный опрос руководителей компаний, активно привлекающих фрилансеров (для решения задач 1, 3, 7). Выход на них осуществляется следующим образом:

- поиск через Интернет по отраслям, в которых занятость фрилансеров наиболее высока;
- поиск через компании, наиболее часто упоминающиеся фрилансерами, опрошенными на втором этапе исследования.

Результаты всех этапов долгосрочного проекта планируется представить в монографии.

## Литература

*Beck U.* The Brave New World of Work. Oxford: Polity Press, 2000.

*Handy C.* The Future of Work. A Guide to a Changing Society. Oxford: Basil Blackwell, 1984.

*Kalleberg A.* Nonstandard Employment Relations: Parttime, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. Vo. 26. No. 3.

*Malone T., Laubacher J.* The Dawn of The E-Lance Economy // Harvard Business Review. 1998. September – October.

*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.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005.

Нестандартная занятость в российской экономике / Под ред. В.Е. Гимпельсона, Р.И. Капелюшникова. М.: ГУ ВШЭ, 2006.

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

*Хэнди Ч.* По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. СПб.: Питер, 2001б.

*Хэнди Ч.* Слон и блоха. Будущее крупных корпораций и малого бизнеса. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.