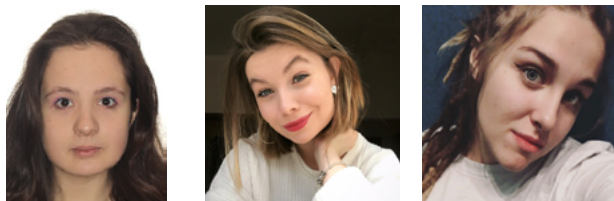


Социальная незащищенность фрилансеров: объективное положение и субъективное восприятие

DOI: 10.19181/inter.2019.19.4



Галина Карпова*, Анастасия Убогова**, Анна Федосеева***

В работе рассматривается социальная незащищенность фриланс-работников и то, как она выражается в разных степенях прекарности. Анализ литературы по теме позволил выделить категории социальной незащищенности (финансовая, правовая, отсутствие социальных гарантий и недостаток личного благополучия) и наиболее часто встречающиеся индикаторы внутри каждой категории. Проведено качественное исследование методом глубинных полуформализованных интервью с 21 работником старше 18 лет, занимающимся фрилансом или имевшим опыт фриланс-занятости. В число информантов вошли работники, для которых фриланс является одним из основных источников дохода, работающие на российском рынке и занимающиеся фрилансом не менее двух лет. В рамках интервью информантам задавались вопросы о субъективной оценке социальной незащищенности, а также вопросы, нацеленные на выявление объективных черт прекарного положения работников. При анализе субъективных оценок восприятия социальной незащищенности выявлено, что информантов не следует разделять на категории согласно степени прекарности, потому что они могут испытывать социальную незащищенность только в одной или же в нескольких сферах одновременно. По итогам исследования мы предлагаем рассматривать прекарность как некоторую шкалу от 0 до максимального значения параметров незащищенности. Такой подход позволит учесть

* Карпова Галина — магистрантка департамента социологии и социальной антропологии Центрально-Европейского университета (г. Будапешт), karp141@yandex.ru.

** Убогова Анастасия — выпускница департамента социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», asya.ubogova@yandex.ru.

*** Федосеева Анна — выпускница департамента социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», kavashko@gmail.com.



важность субъективной оценки фриланс-работниками собственного положения, тогда как дихотомия «прекарий — свободный агент», которую продвигает большинство исследователей в своих работах, не учитывает всю комплексность проявлений социальной незащищенности.

Ключевые слова: социальная незащищенность; фриланс; удаленная занятость; прекариат; самозанятость; степени прекарности

Однозначного определения понятия «фрилансер» в литературе нет, однако в академической среде традиционно используются два варианта. Первое определение более «широкое»: под фрилансом понимаются те работники, форма занятости которых является внеорганизационной (отсутствие привязанности труда к организациям) и автономной в принятии решений. Второе определение делает акцент на том, что фрилансеры считают себя высококвалифицированными специалистами в сферах, развивающихся на основе информационных технологий. Таким образом, охарактеризовать фрилансера можно следующим образом: это высококвалифицированный самостоятельно занятый работник, независимый в принятии решений.

Фрилансеры как категория работников широко распространены по всему миру: в таких областях, как программирование, дизайн, журналистика и др., профессионалы часто предпочитают работать удаленно, внештатно сотрудничая с одним или несколькими заказчиками. Внутри самого фриланса возникают разные формы занятости: кто-то совмещает удаленную работу с офисной, кто-то работает на фрилансе над несколькими заказами параллельно. Фрилансеры сталкиваются с множеством проблем в регулировании социальных и правовых аспектов трудовых отношений, так как государство не предусматривает защиту прав таких работников. Многие особенности фриланс-занятости уже изучены социологами, однако проблема социальной незащищенности все еще остро стоит перед исследователями сферы труда. Таким образом, возникают ситуации, в которых фрилансеры приобретают черты прекариев — представителей социального класса, чье социально-экономическое положение неустойчиво. Сам термин «прекариат» имеет размытую формулировку, и с постоянными изменениями привычных форм занятости понимание этого термина трансформируется в общественном восприятии. Мы можем наблюдать противоречивую ситуацию, когда дело касается оценки фрилансерами своего трудового положения: на одной «чаше весов» — трудовая автономия, комфортные условия работы на дому и гибкий график, а на другой — урезание в трудовых правах и социальная незащищенность.

Под социальной незащищенностью подразумеваются риски, которым подвергаются фрилансеры в процессе осуществления своей деятельности. В первую очередь это отсутствие социальных выплат и социальной защиты (медицинская страховка, пенсия и т.д.); отсутствие официальных документов, подтверждающих доход; высокие риски того, что заказчик не выполнит свои обязательства; отсутствие правовой защиты; опасность проверки

налоговыми службами; нестабильность дохода и заказов. На начальном этапе работы было решено объединить перечисленные риски в три основных группы: правовая незащищенность, отсутствие социальных гарантий, финансовая незащищенность и оценка личного благополучия в контексте работы.

В своем исследовании мы планируем разобраться, в чем на практике проявляется социальная незащищенность фрилансеров в различных условиях и как она воспринимается ими самими. Главная задача данного исследования — разработка типологии социальной незащищенности фрилансеров, основанной на объективных и субъективных критериях.

Содержательные предпосылки исследования: прекариат и фрилансеры

Главной особенностью дестандартизации трудовой системы становится устранение безработицы посредством плюрализации характера наемно-трудовых отношений, которая впоследствии изменит и саму эту систему (Бек, 2000). В эволюции трудовых практик и становлении «новой экономики» цифровые технологии, позволяющие снизить транзакционные издержки и эффективнее координировать работу между агентами, играют одну из ключевых ролей. Можно говорить, что на формирование модели «электронной самозанятости» повлияли такие немаловажные характеристики, как опора на собственный человеческий капитал, возможность предоставления услуг и результатов своего труда в цифровом виде благодаря распространению Интернета. Но не стоит забывать, что со временем компании вынуждены, конкурируя друг с другом, переходить на новую гибкую занятость и аутсорсинг рабочей силы в процессе неолиберальной глобализации. При этом неолиберальная политика занятости внедряется совместно с концепцией, согласно которой доминирующими признаются ценности индивидуализма и личной ответственности (Каллеберг, 2009). В теории индивидуализированного общества отмечается тенденция перехода к новой, «краткосрочной» ментальности от «долгосрочной» (Бауман, 2005). Лозунгом новой реальности становится «гибкость». В новых условиях труд делается краткосрочным, лишается точных и гарантированных перспектив, а все «традиционные» правила продвижения в карьере оказываются крайне непредсказуемыми. Отсюда у индивидов остается меньше шансов для установления взаимной лояльности и солидарности.

Классическое определение понятия «прекариат» дал британский социолог Гай Стэндинг в своей работе «Прекариат: новый опасный класс» (Стэндинг, 2011). Стэндинг выделяет несколько ключевых признаков прекариата.

Во-первых, прекариат состоит из людей, пользующихся минимальными доверительными связями с капиталом и государством. Прекарии находятся в невыгодном положении относительно соблюдения гарантий занятости, гарантий получения и сохранения рабочего места, гарантий получения дохода и охраны своего труда. Также прекарии, не имея своего политического



представительства, не могут объединяться в профсоюзы и отстаивать свои права на демонстрациях.

Во-вторых, работники не имеют трудовых отношений, гарантирующих им благоприятные условия труда в обмен на субординацию. К этому отсылает в первую очередь отсутствие официально оформленного письменного договора, что является препятствием к реализации своих трудовых прав.

В-третьих, структура дохода прекариата нестабильна и подразумевает уязвимость, значительно перевешивающую все, что может нести с собой денежное вознаграждение, получаемое в данный конкретный момент.

В-четвертых, у прекариев отсутствует надежная профессиональная самоидентификация. Для некоторых это — свобода экспериментировать в профессиональном поле, для других же — отчужденность и неуверенность в завтрашнем дне, что отражается в краткосрочном планировании дел и откладывании «на потом» крупных проектов.

Стэндинг выделяет типы людей, которые с наибольшей вероятностью будут подвержены прекариатизации. Во-первых, это работники, занимающиеся временной работой и часто меняющие место работы из-за неспособности найти место «по специальности». Во-вторых, прекариями могут считаться стажеры, работающие по специальности, но выполняющие пока мелкие поручения. Стажеры надеются, что приобретут на месте работы ценный опыт, полезный при последующем трудоустройстве. В-третьих, это мигранты, социальные траты на которых государство зачастую старается минимизировать. Круг возможных мест работы мигрантов, не имеющих официальной регистрации в стране пребывания, резко сужается. Наконец, прекарием может стать представитель образованной молодежи и творческой интеллигенции, пытающийся оптимизировать свое рабочее время и как можно больше времени занять самовыражением и образованием.

В дальнейшем исследователи изучали аспекты социальной незащищенности разных категорий работников, опираясь на предложенное Стэндингом понимание прекариата. Так, прекарность своего положения склонны ощущать молодые профессионалы, только вышедшие на рынок труда. Испытывающие значительные трудности в профессиональном самоопределении и признании, начинающие работники имеют низкий заработок на начальном этапе и зачастую не видят реалистичного потенциала для будущего развития. Как показали результаты исследований (Borghì, Cavalca, Fellini, 2014), выбраться из подобного профессионального застоя и немного приблизиться к осуществлению своих амбиций и целей молодым профессионалам помогает выстраивание доверительных, укорененных отношений с заказчиками и обращение за помощью и поддержкой в профсоюзные организации. Если абстрагироваться от финансовых и правовых категорий, мы можем увидеть, что для представителей творческих профессий и умственного труда прекарность главным образом выражается в нереализованности стремления к самореализации (Murgia, Maestripièri, Armano, 2016). Такие работники сталкиваются с недостаточным вознаграждением своего труда и от этого ощущают социальную незащищенность. Эта проблема

актуальна во взаимодействии с работодателями-заказчиками, которые, к тому же, не согласны давать полную автономность творческим людям и предпочитают контролировать не только результат, но и сам процесс выполнения заказа. Готовность мириться с прекарным положением при переходе из офисной работы в удаленную демонстрировали профессиональные работники в Австралии, для которых возможность поиска себя была приоритетнее серьезных издержек своего положения (McKeown, 2005). Говоря о субъективном восприятии прекарности, стоит отметить, что незащищенность уменьшается при наличии у работников высокого уровня образования и высокой профессиональной позиции. Также замечено, что семейный капитал отчасти способствует сокращению прекарности, если со стороны семьи ощущается достаточная финансовая поддержка. А вот быстрая либерализация рыночной экономики усиливает риски и страхи работников потерять свое положение и проиграть в конкурентной борьбе (Сизова, Леонова, Хензе, 2017).

Среди факторов, позволяющих определить наличие прекарности у работника, исследователи Шкаратан, Карачаровский и Гасюкова выделяют такие как благосостояние — субъективная оценка достатка в семье, качества собственной жизни и отношения заработной платы к прожиточному минимуму; риск потери работы — уровень опасений потерять работу и количество безработных в ближайшем окружении; дефицит ресурсов — нестабильность дополнительного заработка и уровень социального капитала (Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015). Данное исследование является исключением из большинства работ, посвященных анализу социальной незащищенности труда, потому что большинство авторов в своих работах ссылаются на формальные критерии прекарности, оставляя за скобками субъективные аспекты.

Фрилансеры: свободные агенты или прекариат?

Существует два противоположных подхода в исследованиях удаленной занятости: фрилансеров относят либо к своего рода индивидуальным предпринимателям, либо к жертвам тех или иных жизненных обстоятельств, то есть придерживаются дихотомии «прекариат — свободные агенты». Как правило, для определения статуса занятости используются следующие категории: отношение к средствам производства и возможность принятия управленческих решений. Самозанятыми называют тех участников рынка труда, которые самостоятельно отвечают за организацию производства, самостоятельно принимают все производственные решения, и чей размер дохода непосредственно определяется результатами их работы. Самозанятых можно разделить на четыре категории: предприниматели-индивидуалы, не использующие наемный труд; предприниматели некорпоративного бизнеса, привлекающие наемный труд; члены производственных кооперативов и неоплачиваемые работники семейных предприятий (Вишневецкая, 2013).



Сторонники институционалистских теорий утверждают, что прекарная занятость ставит под угрозу базирующуюся на стандартной занятости социальную обеспеченность труда в принципе. Другой подход предлагает рассматривать «контрактников» и уход от традиционной занятости не как опасность для экономики, а как возможность использовать это для перехода к экономике “skills-for-hire”, которая понимается как освобождение от корпоративного давления традиционной занятости (Barley, Kunda, 2006). И институционалисты, и сторонники концепции «свободного агента» признают наличие незащищенности в нестандартной занятости, а также вынужденную необходимость работника находиться в регулярном поиске новых заказов и уметь зарекомендовать себя на рынке. Тем не менее в понимании сторонников подхода «свободных агентов» контрактники становятся «странствующими экспертами», которые обладают большими преимуществами перед традиционными работниками. Таким образом, с их точки зрения, независимые работники являются представителями нового этапа экономического развития и не рассматриваются при этом как социальная проблема. Изначально идея «свободных агентов» принадлежит Пинку, утверждавшему, что подобный формат занятости создавал новый вид лояльности коллегам, фирмам и клиентам (Пинк, 2001). Он был согласен с тем, что экономика, состоящая из свободных агентов, может гарантировать меньше безопасности, однако замечал, что довольно часто свободные агенты фактически оказываются куда более защищенными, чем традиционные работники. Пинк настаивал на том, что свобода — путь к безопасности, а не отклонение от этого пути, и что в будущем нас ждет настоящая экономика свободных агентов. Интернет и связанные с ним технологии предоставили новую экономическую возможность, позволяющую широким слоям работников получить доступ к тем сведениям, на основе которых возможно осуществлять личный выбор (Малоун, 1998). Все больше людей в бизнесе получало такую степень свободы, которая ранее была характерна лишь для крайне небольших организаций. Для организаций значимость приобретает творческая (и не только) инициатива работника, и потому децентрализация становится все более желательной на рынке труда.

Самозанятость же, которая в основном ассоциируется с предпринимательской деятельностью, может рассматриваться либо как стратегия выживания для тех, кто не может найти каких-либо других средств получения дохода, либо как свидетельство предпринимательского духа и желания быть «собственным боссом». Перспектива, согласно которой представляется, что самозанятыми движет желание не быть под руководством начальства и заниматься собственным делом, разделяет теоретический взгляд на фрилансеров как на свободных агентов (McKeown, 2005). Соответственно, обращаясь к поведенческим факторам, можно говорить об особых ценностях самозанятых.

В работе, основанной на результатах переписи российских фрилансеров 2009–2014 гг., проводится сравнение трудовых ценностей отдельно фрилансеров и всего работающего населения. У обеих категорий лидирующей ценностью является размер оплаты труда, но второе место у удаленных

работников занимает наличие творческой и интересной работы (72%), тогда как у всего работающего населения России — надежность места работы (75%). При этом среди фрилансеров важность надежности места работы отмечают как ценность лишь 27%. Можно также отметить склонность фрилансеров максимизировать собственную продуктивность, «не жалея сил» — важность наличия «не слишком напряженной работы» отметили всего 12% фрилансеров (среди общего населения ее отметило 24%), а большого отпуска — 9%, в то время как доля остального работающего населения России, отметившая этот фактор как ценный для себя, составила 39% (Стребков, Шевчук, Спирина 2015).

Разбор ценностей фрилансеров позволяет говорить не просто о типе занятости, но даже об определенном стиле жизни, которого они придерживаются. Существует понятие «портфель работника» — это оплачиваемые и неоплачиваемые работы пяти основных категорий: за оклад или за контрактное вознаграждение, домашняя работа, бесплатная и работа по приобретению знаний. У каждого работника свой индивидуальный «портфель», который он заполняет на свое усмотрение, в зависимости от вышеупомянутого «стиля жизни» (Хэнди, 2001). При этом для многих людей ранее такое событие, как окончание работы, согласно Хэнди, означало конец жизни, а не возможность сформировать «портфель», наполняя его другой деятельностью из данных пяти категорий. Однако сейчас наблюдается тенденция к восприятию ухода на пенсию как возможности использовать свое время для саморазвития и поиска новых впечатлений.

Соответственно, можно сказать, что фрилансеры выбирают такой стиль жизни, чтобы наполнять этот «портфель» максимально разнообразно, благодаря свободному графику и возможности выбора заказчиков, и использовать остальное время оптимально в соответствии со своими предпочтениями. В перспективе оценки фриланса не как вида занятости, а как «стиля жизни» работник воспринимается не рабом обстоятельств, ведущих к прекарности, а человеком, освободившимся от власти корпораций. Он обладает трудовой автономией, позволяющей создавать собственные критерии успешности, находить баланс между трудовой деятельностью и свободным временем (Стребков, Шевчук, 2015). В рамках такого подхода создается образ самозанятого как предпринимателя-одиночки, управляющего своим человеческим капиталом и свободного от организационной иерархии.

Несколько пессимистичные мысли по поводу будущего фриланс-занятости высказывает в книге «Индивидуализированное общество» Зигмунт Бауман: свобода и безопасность не могут существовать вместе — возможен только обмен одного на другое (Бауман, 2005). Компромисс между свободой и безопасностью всегда будет требовать жертв, а потому человек не будет удовлетворен до конца. Наблюдаемое противоречие заключается в том, что нередко разные исследователи отмечают определенные признаки как индикаторы свободного выбора и предприимчивости, и прекарности. Авторы, которые фокусируются на появлении феномена прекариатизации, берут за основу идею о том, что при целенаправленном выборе рисков



человек может представлять собой источник развития социальной незащищенности (Гасюкова, 2015).

Для того чтобы понять, насколько факторы незащищенности беспокоят фрилансеров, обратимся к эмпирическим исследованиям, в которых фрилансеров относят к прекариату. Объективными факторами оценки прекарности можно считать уровень профессиональной подготовки и вероятность получения низкой заработной платы; под «скорее объективными» понимаются оценки физических и психосоциальных потребностей, а к субъективным факторам относятся возможность карьерного роста, надежность работы, удовлетворенность зарплатой, удовлетворенность рабочими условиями и общая оценка здоровья. В докладе Браутона о прекарности в Европе приводятся данные о степени отклонения от среднестатистического показателя по ЕС в отдельных странах. У работников, выполняющих свои обязанности на бесконтрактной основе, в 10 из 27 стран профессиональная подготовка ниже среднего, в девяти из 27 стран их уровень заработной платы также ниже от среднего. Девять из 27 стран отстают от среднего в физических потребностях и четыре — в психосоциальных. Что касается субъективных факторов, то возможность карьерного роста оценивают в четырех странах выше среднего, и только в двух странах ниже; надежность работы в семи странах выше средней; удовлетворенность зарплатой в шести странах выше среднего и в шести странах — ниже; удовлетворенность рабочими условиями в семи странах выше средней, общая оценка здоровья в восьми странах ниже среднего (Broughton et al., 2016).

Тем не менее этого недостаточно, чтобы с уверенностью сказать, что фрилансеров нельзя отнести к классу прекариата. Рассмотрим субъективные факторы, как это было в исследованиях о прекарной занятости в Европе, применительно к результатам переписи российских фрилансеров (Стребков, Шевчук, Спирина, 2015). Среди российских фрилансеров достаточно высокая удовлетворенность условиями работы: на вопрос «как часто в последнее время Вы чувствовали эмоциональное истощение, сильную усталость от работы?» в 2014 г. больше половины (52%) ответили «редко» и 7% — «никогда». На вопрос, устраивает ли работа в целом, 48% ответили положительно, и на вопрос об общей удовлетворенности жизнью 57% ответили, что вполне ею довольны. Если говорить об удовлетворенности зарплатой, то, согласно данным за 2014 г., всего 16% респондентов отмечают невысокий уровень дохода по сравнению с работой в штате как недостаток фриланса. Отсутствие карьерного роста в качестве недостатка также назвали лишь 15% опрошенных. Фактор риска при этом достаточно сильно выражен: 54% отмечают «нестабильность, непредсказуемость будущих доходов»; а «высокие риски, вероятность обмана со стороны заказчика» отметили 34%. Если говорить о социальной защищенности, то в качестве недостатка фриланс-занятости 31% назвали отсутствие социального пакета и социальных гарантий, а также 22% назвали недостатком отсутствие легальных, документально подтвержденных доходов (The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment, 2015).

Рассмотрев как теоретические подходы, так и их применение на результатах эмпирических исследований, однозначного ответа насчет прекарности фрилансеров получить нельзя. Возможно, основным способом разрешить этот вопрос будет целенаправленное изучение отношения самих фрилансеров к их незащищенности, которая присутствует в разных сферах жизни (финансовая нестабильность, незащищенность трудовых прав, отсутствие социальных гарантий и др.), то есть ответ на вопрос, являются фрилансеры прекариатом или нет, лежит не только в объективных условиях занятости, но и в их собственном взгляде на свою трудовую деятельность и последствия нестандартной занятости.

Концептуальная модель и методология исследования

Итак, на основе изученных теоретических и эмпирических источников мы выделили ключевые объективные и субъективные индикаторы социальной незащищенности прекариата (табл. 1), исходя из которых был разработан гайд интервью.

Таблица 1

Индикаторы социальной незащищенности

Индикаторы	Объективная оценка	Субъективная оценка
Финансовая незащищенность	Уровень материального благосостояния	Удовлетворенность материальным благосостоянием
	Уровень заработка	Удовлетворенность заработком
	Уровень нестабильности заработка фриланса	Субъективная оценка нестабильности, отношение к нестабильности
	Доход от фриланса как дополнительный (фриланс как вторая работа)	Оценка необходимости дополнительного дохода
	Зависимость цен на услуги от рыночной конъюнктуры	Ощущение демпинга цен; колебания спроса на услуги; колебания цен
	Необходимость самостоятельного поиска работы (проектов)	Беспокойства по поводу поиска заказов/проектов
Правовая незащищенность	Наличие/отсутствие официального договора	Субъективная оценка рисков при отсутствии официального договора
	Соблюдение авторских прав	Отношение к правовой незащищенности интеллектуального труда



Окончание табл. 1

Индикаторы	Объективная оценка	Субъективная оценка
	Наличие/отсутствие гарантий соблюдения договоренности	Субъективная оценка вероятности обмана со стороны заказчика
	Наличие/отсутствие документально подтвержденной занятости	Оценка неудобства отсутствия официально подтвержденной занятости
	Наличие/отсутствие документально подтвержденного дохода	Оценка последствий/проблем отсутствия официально подтвержденного источника дохода
	Факт выплаты налоговых отчислений	Оценка возможных проблем с законом; удовлетворенность размерами отчислений
	Возможность подтверждения собственной квалификации	Оценка возможных проблем с подтверждением квалификации
	Работа ночью и в выходные/праздничные дни	Отношение к работе ночью и в выходные/праздничные дни
	Возможность взять кредит/ипотеку	Отношение к оформлению кредита/ипотеки
Социальные гарантии	Наличие/отсутствие медицинской страховки	Отношение к наличию/отсутствию медицинской страховки
	Наличие/отсутствие пенсионных отчислений	Отношение к пенсионным выплатам и видение своей жизни на пенсии
	Наличие/отсутствие оплачиваемого отпуска	Отношение к невозможности получить оплачиваемый отпуск
	Наличие/отсутствие социальных выплат, таких как пособие на ребенка и др.	Отношение к наличию/отсутствию социальных выплат
Личное благополучие	Общая трудовая нагрузка (продолжительность рабочей недели)	Удовлетворенность балансом между работой и личной жизнью
	Состояние здоровья	Субъективная оценка здоровья
	Наличие/отсутствие и уровень стресса, тревожности	Отношение к уровню стресса: насколько он зависит от работы, насколько выше, чем был раньше

Для рекрутинга информантов были использованы в первую очередь электронные биржи удаленной работы — такие как freelance.ru, freelancehunt.ru, freelansim.ru, weblancer.net. Столкнувшись с низкой долей ответов, мы прибегли к рекруту информантов методом снежного кома — через социальные сети (такие как «ВКонтакте», Facebook и Instagram), а также через прямые просьбы и обращения к знакомым. Приблизительно половину информантов мы рекрутировали именно благодаря данному методу. Кроме того, некоторые информанты делились контактами коллег, готовых дать интервью — таким образом нам удалось реализовать планируемый рекрутинг. Все интервью проводились в формате онлайн-беседы, с помощью сервиса Skype. Продолжительность наиболее короткого интервью составляет 20 минут, а наиболее долгого — 1 ч. 30 мин.

В процессе полевого этапа были проведено интервью с 21 информантом, из которых 14 являются «чистыми» фрилансерами, шесть — «совместителями»-фрилансерами и один — студентом-фрилансером. Возраст самого молодого информанта составил 21 год, а верхняя возрастная граница составила 48 лет. Были опрошены специалисты таких сфер, как интернет-маркетинг, программирование (в том числе веб-программирование), копирайтинг, контент-менеджмент, перевод с иностранных языков, разработка сценариев для презентаций, видеомонтаж, иллюстрирование и веб-, графический и другие разновидности дизайна.

Для анализа полученные результаты были рассмотрены в матрице «субъективная оценка — наличие объективных факторов незащищенности», показывающей наличие или отсутствие незащищенности в каждой из сфер прекарности — финансовую, правовую и социального благополучия. В каждом высказывании информантов об их незащищенности можно наблюдать наличие либо отсутствие субъективных и объективных признаков прекарности. Матрица позволяет выявить и показать степень выраженности незащищенности в субъективных оценках. Под наличием объективных факторов прекарности подразумевается, что информант говорит об отсутствии «видимых» аспектов незащищенности, а под субъективной оценкой — его личное восприятие своего положения в данной сфере как прекарного или нет. Графа «+» означает наличие признаков защищенности в высказывании, а «-» — признаков незащищенности.

Таблица 2

Матрица типов социальной незащищенности

Критерии		Субъективное восприятие	
		-	+
Наличие объективных факторов незащищенности	-	Абсолютная социальная незащищенность	Незащищенность в объективном выражении
	+	Незащищенность в субъективном выражении	Абсолютная социальная защищенность



Типы социальной незащищенности

Финансовая незащищенность.

По субъективной оценке заработка можно наблюдать, что большинство опрошенных фрилансеров оценивают свой заработок как нестабильный вследствие непостоянного потока заказов (их сезонности), а также из-за особенности рыночной ситуации в стране.

«Из-за специфики работы — в какие-то месяцы я им удовлетворена, а в какие-то нет... в какой-то месяц... будет много работы, и будет, там... много денег, грубо говоря» (ж., 26).

Что касается преодоления ощущения нестабильности, в качестве основного метода можно выделить наработку клиентской базы и уменьшение «сезонности» потока заказов, что, исходя из имеющихся у нас данных, получается лишь у фрилансеров-профессионалов, работающих в таком виде занятости и на рынке в целом больше пяти лет. Стабильнее всех свое положение оценивают фрилансеры, работающие с несколькими постоянными клиентами. В этой ситуации можно наблюдать функционирование «укорененных связей»: при долгосрочном сотрудничестве у фрилансера не только всегда есть заказы, но и клиент более лоялен к нуждам удаленного работника, подстраивается под его образ жизни и легче идет на уступки, когда, например, фрилансеру нужно срочно уехать. Что касается удовлетворенности объемами заработка, то в целом наибольшую удовлетворенность демонстрируют те, кто зарегистрировал себя в качестве индивидуального предпринимателя, и работники, имеющие постоянных клиентов, хотя и отмечают, что хотели бы больше:

«В плане жизнеобеспечения меня оно устраивает, но в плане перспектив я заинтересован постепенно повышать оплату своей работы, потому что я развиваюсь, развиваются навыки» (м., 23).

Те, кто неудовлетворен заработком, пришли в сферу фриланса недавно и еще не успели «закрепиться», зарекомендовать себя. Некоторые связывают недостаток в заработке с низкой платежеспособностью клиента, со спецификой отрасли. В итоге наибольший рост стабильности дает ощущение востребованности на рынке, что мотивирует работать, искать заказы.

«Но общее ухудшение не только у меня, да, потому что просела вся наша вот эта дизайнерская ниша, просто неплатежеспособен клиент стал» (ж., 44).

Проанализировав выраженность прекарности в аспекте финансовой незащищенности, мы пришли к пониманию того, что стабильность заказов далеко не всегда гарантирует удовлетворенность объемами заработка, и те, кто решает не останавливаться и развиваться во фрилансе дальше, пытаются «набить руку» в перспективе.

Правовая незащищенность.

При изучении проявлений правовой незащищенности фрилансеров особое внимание было уделено их оценке важности заключения договоров с заказчиками и их подходу к решению проблем с недобросовестными клиентами. Было выявлено пять основных стратегий поведения фрилансеров касательно договоров:

- 1) никогда не заключают договор;
- 2) заключают договор редко или по требованию заказчика;
- 3) никогда не заключают договор, но используют предоплату;
- 4) заключают договор по требованию заказчика и используют предоплату;
- 5) всегда заключают договор.

Большинство фрилансеров не заключают договоров, но обязательно требуют стопроцентную предоплату:

«Но изначально я без аванса, естественно, не работаю» (ж., 22).

Это дает гарантии соблюдения договоренностей, однако они все равно относятся к заказчикам с осторожностью. Исключение составляют постоянные клиенты, в добросовестности которых есть твердая уверенность. Защищать свои интересы в суде никто не испытывает желания, однако опытные фрилансеры выражают уверенность в том, что при необходимости и в случае большого финансового ущерба обязательно пойдут в суд:

«Но сейчас уже, условно говоря, не кидают, потому что это крайне невыгодно, я могу пойти в суд, совершенно спокойно я найду человека, который будет судиться, любая прекрасная организация, она замечательно понимает, что такое суд» (ж., 48).

Таким образом, можно говорить, что субъективная прекарность проявляется в опасениях насчет несоблюдения устных договоренностей, однако отсутствие договоров не было отмечено причиной какого-либо большого дискомфорта, связанного с незащищенностью. К тому же системы оценивания и рейтингов клиентов на биржах дают некоторую уверенность в заказчиках. Те, кто давно занимается фрилансом, говорят, что развили «чутье» на клиентов и могут по формулировке заказа, пользовательскому профилю на бирже и манере общения определить, надежен ли клиент.

Личное благополучие.

Если говорить в целом, то основными причинами ощущения нагрузки фрилансеры называют невозможность четко и единообразно выстроить рабочий график, организовать свое время; нехватку свободного времени на себя, свои интересы; нехватку времени для того, чтобы проводить его с близкими людьми. Тем не менее объем работы и необходимость работать в вечернее или ночное время, а также в официальные выходные и праздничные дни,



не связаны напрямую с субъективным ощущением загруженности и дискомфорта от работы.

Многих наших информантов удовлетворяют данные особенности рабочего графика и не провоцируют ощущения усталости или недовольства. Что касается эмоциональной усталости, то информанты в основном связывают ее с общением с заказчиками — согласованием деталей работы, корректировками, обманом и мошенничеством со стороны заказчиков. Помимо отношений с заказчиками фрилансеры отмечают следующие причины эмоциональной неудовлетворенности:

- 1) монотонная работа или неинтересные проекты;
- 2) необходимость выполнять работу в сжатые сроки;
- 3) отсутствие гарантий и невозможность распределения ответственности;
- 4) ненормированный график и большое количество проектов.

В данной категории субъективная неудовлетворенность оказалась наименее выражена по сравнению с предыдущими. Информанты связывают сильную эмоциональную усталость со стрессом от необходимости выполнять проекты в сжатые сроки:

«Иногда, когда какие-то сроки были, я, конечно, как-то торопилась, нервничала, и вот в основном вот в этом был мой, так скажем, напруг» (ж., 32).

Именно эмоциональная усталость отмечается как основная причина перехода с совместительства на официальную полную занятость без фриланс-подработки. Среди факторов, являющихся преградой к ощущению личного благополучия, фрилансеры называли необходимость подстраиваться под время заказчика, недостаток социальной вовлеченности и чувства командной включенности в общий процесс. Однако подобные неудобства хорошо компенсировались высоким уровнем заработка и выработыванием стратегии, с помощью которой работникам получалось приспособиться к подобным особенностям удаленной занятости.

Вариант стратегии смягчения незащищенного положения, встречающийся среди наших информантов, — это компенсация недостатка социальных гарантий за счет высокой рабочей нагрузки в ущерб субъективному благополучию. С одной стороны, информанты объективно имеют высокую рабочую нагрузку (необходимость работать сверхурочно, в том числе по ночам, в выходные и в течение отпуска) и сами отмечают нехватку свободного времени на себя и близких:

«Если там срочный проект есть или срочные заказы, которые надо срочно выполнить, то с этим уже проблемы есть, потому что распределить время в этом случае очень сложно. Ну, к примеру, я почти 16 часов в день работаю» (м., 25).

С другой стороны, именно это позволяет им легче относиться к отсутствию социальных гарантий — информанты отмечают, что их не беспокоит

отсутствие социальных выплат, пенсионных отчислений и оплачиваемого больничного. Причиной этого, возможно, является отношение к фрилансу в контексте дальнейшего развития карьеры при условии данной незащищенности: например, опытные фрилансеры с многолетним стажем работы собираются открыть свою компанию, оформить ИП и продолжать работу уже в статусе предпринимателя. Информанты, чувствующие максимальную удовлетворенность в плане личного благополучия, считают, что свободное от офиса время, которое дает удаленный график, позволяет им самореализовываться в хобби, творчестве и в семье.

Социальные гарантии.

Обратимся к рассмотрению социальных гарантий фрилансеров. Большинство информантов не выказывали сильную напряженность из-за отсутствия объективных аспектов защищенности, хотя гипотетически полагали, что пенсионные отчисления и медицинская страховка решили бы их многие мелкие проблемы. Те, кто высказал субъективную неудовлетворенность уровнем социальных гарантий, были готовы к тому, что окажутся в таком положении, но субъективная удовлетворенность другими аспектами работы имеет на таких информантов большее влияние. Многие опытные фрилансеры в интервью высказали отсутствие интереса к планированию пенсии и получению социальных выплат в целом, отвечая, что пока не думают об этом. Пенсионный возраст видится новой ступенью в развитии карьеры, когда совокупный профессиональный опыт накопился настолько, что позволяет зарабатывать еще больше, чем в трудоспособном возрасте:

«Я не планирую бросать работу фриланса, то есть то, чем я занимаюсь, я думаю, будет кормить меня всю жизнь» (м., 34).

Информанты, оформившие ИП и удовлетворенные своим заработком, выражают разочарование и недоверие государственным социальным гарантиям, в частности, уровню медицинского обслуживания, и надеются только на свои силы и накопления:

«Во фрилансе такого ничего нет, ты сам себе зарабатываешь и на пенсию, и на медицину. Хотел бы я или нет? Ну, это, опять же, философский вопрос. Я не верю медицине и врачам, поэтому я бы не хотел» (м., 36).

«К тому времени, как я пойду на пенсию, у меня уже будет достаточно много недвижимости, чтобы я мог не надеяться на государство по части пенсионного обеспечения. То есть я надеюсь на себя» (м., 26).

Таким образом, отсутствие социальных гарантий может не рассматриваться фриланс-работниками как проблема в силу их молодости и «отдаленности» пенсионного возраста, а также проблем со здоровьем, с которыми никто пока еще не столкнулся. Аргументируя свою позицию критикой государственных



программ социальной поддержки граждан, работники демонстрируют, что рассчитывают во всех вопросах только на себя, однако никто, за исключением владельцев ИП, пока что в реальности не заботится о накоплениях.

Заключение

В то время как изученные нами теории и исследования в основном относили фрилансеров либо к прекариату, либо к мелким предпринимателям (самозанятым), в нашей работе мы пришли к выводу, что все выявленные ранее индикаторы прекарности и защищенности должны рассматриваться вместе. Сравнение объективных и субъективных параметров прекаризации позволило по-новому посмотреть на место фрилансеров в социальном поле и продемонстрировать, что объективное наличие признаков незащищенности не гарантирует наличие субъективной неудовлетворенности. Мы представляем себе прекарность как некоторую шкалу от 0 до максимального значения параметров незащищенности, на которой фриланс-работники могут располагаться неравномерно, в зависимости от целого ряда условий и их индивидуальных характеристик.

Итак, рассмотрев субъективные и объективные показатели незащищенности в финансовой, правовой, социальной сферах и в отношении личного благополучия, мы можем говорить о недостаточности бинарной шкалы «прекарий — свободный агент» для измерения социальной незащищенности. Выведенная новая шкала свидетельствует о куда более сложной многоаспектной типологии. Каждый человек может быть более или менее прекарным в зависимости от сферы проявления незащищенности. Нельзя однозначно относить того или иного фрилансера к классу прекариев или к «свободным агентам», потому что социальная незащищенность может проявляться в нескольких сферах одновременно или же ни в одной. Таким образом, результаты исследования представляют составление альтернативной шкалы прекарности, в которой социальная незащищенность неоднородна и раскладывается на несколько сфер. Данная шкала позволяет глубже изучить конфигурацию различных факторов в каждой сфере незащищенности и не может быть сведена к единой формуле ввиду многообразия проявлений прекарности и разных способов приспособления фрилансеров к ней. Многообразность проявления незащищенности и различия в ее интенсивности для каждого кейса подтверждают уникальность карьерного пути каждого информанта.

Литература

- Бауман З. Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Логос. 2005.
- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция. 2000.
- Вишневская Н. Самозанятость в переходных экономиках // Мировая экономика и международные отношения. 2013. № 10. С. 58–67.

Вязникова В. Особенности трудовых взаимоотношений между российскими IT-фрилансерами и заказчиками их услуг // Экономическая социология. 2008. М: ГУ-ВШЭ. Т. 9. № 1. С. 88–113.

Гасюкова Е. Прекаризация: концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. 2015. Т. 8. № 6. С. 28–46.

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

Сизова И., Леонова Л., Хензе А. Прекаритет занятости и доходов в России и Германии: самовосприятие наемными работниками // Экономическая социология. 2015. Т. 18. № 4. С. 14–60.

Стребков Д., Шевчук А. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России: Социология, этнология. 2015. Т. 24. № 1. С. 72–100.

Стребков Д., Шевчук А., Спирина М. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009–2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015.

Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс. 2014.

Хэнди Ч. Время безрассудства / Пер. с англ. под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб: Питер. 2001.

Barley S., Kunda G. Contracting: A New Form of Professional Practice // Academy of Management perspectives. 2006. Т. 20. № 1. P. 45–66.

Borghi P., Cavalca G., Fellini I. Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in poor occupational careers // Work organisation, labour & globalization. 2016. Vol. 10. No 2. P. 50–56.

Broughton A. et al. Precarious Employment in Europe. Brussels: European Parliament. 2016.

Burke A. (ed.) The Hand of Research on Freelancing and Self-Employment. Dublin: Senate Hall Academic Publishing. 2015.

Kalleberg A. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review. 2009. Vol. 74. No 1. P. 1–22.

Malone T., Laubacher R. The Dawn of the E-Lance Economy // Harvard Business Review. 1998. Vol. 76. No. 5. P. 144–152.

Mckeown T. Non-standard employment: When even the elite are precarious // The journal of industrial relations. 2005. Vol. 47. No. 3. P. 276–293.

Murgia A., Maestripieri L., Armano E. The precariousness of knowledge workers: hybridisation, self-employment and subjectification // Work organisation, labour & globalization. 2017. Vol. 10. № 2. P. 1–8.

Дата поступления: 13.05.2019



Social insecurity of freelance workers: objective position and subjective perception

DOI: 10.19181/inter.2019.19.4

Galina Karpova, Anastasiya Ubogova, Anna Fedoseeva

Karpova Galina – masters student at CEU, karp141@yandex.ru.

Ubogova Anastasiya – graduated student at National Research University Higher School of Economics, asya.ubogova@yandex.ru.

Fedoseeva Anna – graduated student at National Research University Higher School of Economics, kavashko@gmail.com.

This article is devoted to the social vulnerability of freelance workers and the way it is represented in different dimensions of precariousness. According to the previous studies, we identified the categories of social insurance (financial, juridical, lack of social guarantees



and lack of personal well-being) and the most common indicators within each. We conducted a qualitative research using in-depth semi-formal interviews with 21 employees older than 18 years, who are engaged in freelancing at the moment or had such experience in the last couple of years. The number of informants included employees for whom freelance is one of the main sources of income for at least one year. During the interview, the informants were speaking about the subjective assessment of social precariousness and also answered to some questions aimed at identifying the objective features of the precarious situation in employment status. In the analysis of subjective assessments of social precariousness, it was revealed that informants cannot be divided into categories according to the degree of precariousness, because they can experience social vulnerability in one or several areas at the same time. According to the results of the study, we propose to consider precariousness as a certain scale from 0 to the maximum value of the insecurity parameters. This approach will take into account the importance of subjective assessment of freelancers' position, while the dichotomy "precarariat — free agent", which is mostly shared by researchers, does not consider the complexity of this social phenomenon.

Keywords: dimensions of precariousness; freelance workers; remote employment; precariat; self-employment.

References

- Barley S., Kunda G. (2006) Contracting: A New Form of Professional Practice. *Academy of Management perspectives*. Vol. 20. No 1. P. 45–66.
- Bauman Z. (2005) *Individualizirovannoe obshchestvo* [Individualised society]. M.: Logos. (In Russ.)
- Beck U. (2000) *Obshchestvo riska. Na puti k modernu*. [Risk society. Towards a new modernity]. M.: Progress-Traditsiya. (In Russ.)
- Borghi P., Cavalca G., Fellini I. (2016) Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in poor occupational careers. *Work organisation, labour & globalization*. Vol. 10. No 2. P. 50–56.
- Broughton A. (2016) *Precarious Employment in Europe*. Brussels: European Parliament.
- Burke A. (ed.) (2015) *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Dublin: Senate Hall Academic Publishing.
- Gasyukova E. (2015) Precariousness: conceptualizing reasons, factors, and assessments. *World and Russia. Problemnyj analiz i gosudarstvenno-upravlencheskoe proektirovanie* [Problem analysis and public administration design]. Vol. 8. No 6. P. 28–46. (In Russ.)
- Handy Ch. (2001) *Vremya bezrassudstva* [The Time of Mindless]. SPb: Piter. (In Russ.)
- Kalleberg A. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*. Vol. 74. No 1. P. 1–22.
- Malone T., Laubacher R. (1998) The Dawn of the E-Lance Economy. *Harvard Business Review*. Vol. 76. No 5. P. 144–152.
- Mckeown T. (2005) Non-standard employment: When even the elite are precarious. *The journal of industrial relations*. Vol. 47. No 3. P. 276–293.
- Murgia A., Maestripieri L., Armano E. (2017) The precariousness of knowledge workers: hybridisation, self-employment and subjectification. *Work organisation, labour & globalization*. Vol. 10. No. 2. P. 1–8.
- Pink D. (2005). *Natsuya svobodnuh agentov: kak novye nezavisimye rabotniki men'ayut zhizn' Ameriki* [Nation of free agents: how new independent workers change the American life]. M.: Sekret firmy. (In Russ.)
- Sizova I., Leonova L., Henze A. (2015) Precariousness of employment and incomes in Russia and Germany: self-perception by the employees. *Ekonomicheskaya sociologiya* [Economical Sociology]. Vol. 18. No 4. P. 14–60.
- Standing G. (2014) *Precariat: the new dangerous class*. M.: Ad Marginem Press.

Strebkov D., Shevchuk A. (2015) Labor trajectories of self-employed professionals (freelancers). *Mir Rossii: Sociologiya, etnologiya* [World of Russia]. Vol. 24. No 1. P. 72–100. (In Russ.)

Strebkov D., Shevchuk A., Spirina M. (2015) *Razvitie russkoyazychnogo rynka udalennoy raboty, 2009–2014 gg. (po rezul'tatam perepisi frilanserov)* [Development of the Russian work in distance market, 2009–2014 y. (results of freelancers' census)]. M.: Izd. Dom Vyshej Shkoly Ekonomiki. (In Russ.)

Vishnevskaya N. (2013) Self-employment in developing economies. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya* [World economy and international relations]. No 10. P. 58–67. (In Russ.)

Vyaznikova V. (2008) Features of labor relations between Russian IT freelancers and customers of their services. *Ekonomicheskaya sociologiya* [Economical Sociology]. Vol. 9. No 1. P. 88–113. (In Russ.)

Received at: 13.05.2019