

Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров)¹

Д.О. СТРЕБКОВ*, А.В. ШЕВЧУК**

***Стребков Денис Олегович** – старший научный сотрудник, Лаборатория экономико-социологических исследований, НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: strebkov@hse.ru

****Шевчук Андрей Вячеславович** – старший научный сотрудник, Лаборатория экономико-социологических исследований, НИУ ВШЭ. Адрес: 101000, Москва, ул. Мясницкая, д. 20. E-mail: shevchuk@hse.ru

Цитирование: Strebkov D., Shevchuk A. (2015) Work Trajectories of Self-Employed Professionals. *Mir Rossii*, vol. 24, no 1, pp. 72–100 (in Russian)

В научной литературе не раз отмечалось, что самозанятые работники являются чрезвычайно гетерогенной группой. В нашем исследовании мы показываем, что даже в рамках отдельного, на первый взгляд, довольно однородного сегмента самозанятости, представленного независимыми профессионалами (фрилансерами), можно выявить несколько типов работников, существенно различающихся между собой с точки зрения их объективного социального положения, образа мыслей и трудового поведения. Выявленные типы в целом соответствуют конкурирующим исследовательским перспективам, трактующим самозанятость как стратегию адаптации к сложным экономическим и жизненным обстоятельствам, путь к предпринимательской деятельности или особый стиль жизни «свободного агента». Ключевым дифференцирующим признаком в нашей типологии выступает трудовая траектория, сконструированная из текущего и планируемого в будущем трудового статуса работника. Мы рассматриваем три ситуации: когда самозанятость является единственным источником дохода, а также когда она совмещается с работой по найму или с предпринимательской деятельностью. При этом выделяются устойчивые типы самозанятых, не планирующие менять свой трудовой статус, и пере-

¹ Работа подготовлена при поддержке Российского государственного научного фонда (РГНФ). Грант № 14-03-00585.

ходные типовые подгруппы. Эмпирической базой исследования являются уникальные количественные данные, собранные авторами в рамках онлайн-опроса «Перепись фрилансеров» в 2014 году ($N=10574$ чел.).

Ключевые слова: самозанятость, предпринимательство, фрилансеры, вторичная занятость, нестандартная занятость, гибкая занятость, множественная занятость, карьера, трудовые ценности

Самостоятельная занятость представляет собой отдельную форму хозяйственной деятельности в рыночной экономике, имеющую важные экономические и социальные функции. Однако в современной России уровень самозанятости – один из самых низких в мире, примерно в два раза ниже, чем в большинстве развитых государств, а разрыв со многими развивающимися странами еще значительнее [Вишневецкая 2013]. Инновационный потенциал российской самозанятости также оставляет желать лучшего, т.к. она в основном сосредоточена в традиционных отраслях и малоквалифицированных видах деятельности. Тем не менее в России быстрыми темпами растет число самозанятых профессионалов (фрилансеров), в том числе тех, кто активно использует в своей деятельности информационно-коммуникационные технологии и работает удаленно через Интернет [Стребков, Шевчук 2010; Стребков, Шевчук 2011]. Именно этот высококвалифицированный сегмент самозанятости, характерный для постиндустриальной (информационной) экономики, является объектом анализа в данной статье.

Мы попытаемся понять, какое место занимает самостоятельная занятость в трудовых биографиях работников. Является ли она эпизодом в карьере, временным переходным состоянием или же, напротив, устойчивой трудовой стратегией? Чем она привлекает людей: независимостью и трудовой автономией, гибким графиком работы, возможностями дополнительного заработка, шансом получить предпринимательский опыт, надеждой на комфортный баланс между работой и жизнью? Мы, конечно, осознаем, что универсальные ответы на эти вопросы получить невозможно, поскольку разные люди обладают различными ресурсами, имеют отличные от других ожидания и установки, а также следуют разным моделям поведения. В научной литературе не раз отмечалось, что самозанятые являются чрезвычайно гетерогенной группой [Aguilar, García Muñoz, Moro-Egido 2013; Bögenhold, Fachinger 2012; Заславская 1995]. В нашем исследовании мы продемонстрируем, что даже в рамках отдельного, на первый взгляд, довольно однородного сегмента самозанятости, представленного независимыми профессионалами (фрилансерами), можно выявить различные типы работников. Таким образом, мы пойдем по распространенному среди социологов пути – типологизации, выделению нескольких групп со сходными социально-экономическими характеристиками. В данном исследовании ключевым дифференцирующим признаком выступает трудовая траектория, сконструированная из текущего и планируемого в будущем трудового статуса работника. Эта задача будет решаться с использованием уникальных количественных данных, которые удалось собрать авторам в рамках онлайн-опроса «Перепись фрилансеров», что отличает данную работу от большинства российских и зарубежных исследований независимых профессионалов, которые опираются преимущественно на материалы глубинных интервью [Barley, Kunda 2004; Osnowitz 2010].

Концептуальные рамки исследования

Трудовые статусы, множественная занятость и трудовые траектории

Мы исходим из существования нескольких трудовых статусов или форм занятости, принципиально различающихся между собой по своему социально-экономическому содержанию. Наемные работники состоят в штате организаций, являются объектом управления и получают фиксированный доход в виде заработной платы. Предприниматели, напротив, для реализации своей бизнес-идеи создают организации, нанимают персонал, получают прибыль или несут убытки². Под самозанятыми мы понимаем работников, не состоящих в штате организаций, а самостоятельно реализующих произведенные личным трудом товары и услуги на рынке. Таким образом, их позиция в структуре занятости противоречива. Подобно предпринимателям, самозанятые владеют средствами производства, напрямую выходят на рынки и не имеют фиксированного дохода. Они пользуются значительной степенью автономии, самостоятельно организуют свой труд и принимают решения по широкому кругу вопросов³. Однако все работы они выполняют индивидуально, не создавая организаций и не привлекая наемного персонала, и в этом смысле являются трудящимися [Заславская 1995, с. 22]⁴. Таким образом, мы отделяем самозанятых как от наемных работников, так и от предпринимателей⁵, а также от занятых в домашнем хозяйстве, имеющем нерыночный характер.

В реальной жизни люди могут заниматься несколькими видами хозяйственной деятельности одновременно, или, иначе, обладать множественной занятостью. Однако в официальной статистике, а также во многих научных исследованиях из-за недостатка данных, для простоты и удобства анализа отдельному человеку часто приписывается единственный статус занятости [Вишневецкая 2013, с. 60]. Подобная позиция базируется на допущении, что при множественной занятости все равно существует основной статус, с которым связаны основные потоки доходов и социальная идентификация человека. Этот подход оспаривается видным теоретиком менеджмента Ч. Хэнди, который в своей концепции «портфеля работ» отстаивает равноправие различных видов оплачиваемой и неоплачиваемой занятости [Хэнди 2001]. Проблематика множественности рабочих мест находит также отражение в эмпирических исследованиях вторичной занятости [Попова, Седова 2004; Темницкий, Бессокирная 1999; Клопов 1997].

² В данной статье мы рассматриваем «предпринимательство» исключительно как статус занятости, связанный с привлечением наемного труда в рамках формальных и неформальных организаций, независимо от реализации инновационной функции. При этом отметим, что фрилансеры-предприниматели в большинстве своем заняты именно инновационным бизнесом. Подробнее о различных определениях предпринимательства см.: [Давидссон 2014].

³ В то же время существует сегмент «зависимых» самозанятых, испытывающих дефицит трудовой автономии. Подробнее см.: [Шевчук 2010].

⁴ Некоторые специалисты в области трудового права предлагают расширительную трактовку термина «трудящийся» или «работник» (worker), включая в него не только наемных работников (*employee*), но и определенную часть самозанятых [Davidov 2005; Freedland 2006]. В последнее время самозанятые привлекают повышенное внимание профсоюзов, хотя и не являются участниками традиционных трудовых отношений [Bibby 2005].

⁵ Подобный подход к выделению статусов занятости реализуется также в международной статистике. См.: [International Classification of Status in Employment (ICSE-93)].

Люди зачастую начинают свой бизнес, не порывая с работой в качестве наемных сотрудников, являясь своего рода «полупредпринимателями» или «частичными предпринимателями» [Заславская 1995]. В данной статье мы исходим из признания множественной занятости и, соответственно, существования различных сочетаний видов экономической деятельности. При этом вопрос о том, насколько тот или иной статус занятости определяет социально-экономическое положение индивида, его образ мыслей и поведение, мы считаем исключительно эмпирическим и зависящим от многих контекстов.

Трудовая биография (траектория) человека включает последовательность мест работы и видов экономической деятельности. Она также может быть описана с точки зрения статусов занятости, которые комбинируются различным образом и сменяют друг друга во времени. Таким образом, категории множественной занятости и трудовых траекторий позволяют нам, избегая некоторых распространенных упрощений, представить более реалистичную картину самостоятельной занятости и продемонстрировать ее гетерогенность.

Три взгляда на самозанятость: стратегия адаптации, путь к предпринимательству или стиль жизни?

Схематично можно выделить три основных теоретических позиции относительно роли самозанятости в трудовой биографии человека, представляющих различные исследовательские перспективы.

Самозанятость как стратегия адаптации. В исследованиях рынка труда самозанятость предстает как нестандартная или атипичная форма занятости [Гимпельсон, Капелюшников 2006], которая часто имеет неформальный характер [Гимпельсон, Зудина 2011; Hart 1973]. Самозанятость выступает как источник средств к существованию, к которому прибегают особенно часто во времена экономических кризисов [Вишневецкая 2013; Капелюшников 2001, с. 138] или в определенных жизненных обстоятельствах (обучение в вузе, уход за ребенком, выход на пенсию и др.). Одним из важных достоинств самозанятости становится гибкость рабочего времени, позволяющая совмещать такую работу с другими (оплачиваемыми или неоплачиваемыми) видами деятельности. В качестве дополнительной работы самозанятость может принимать форму регулярной вторичной занятости или случайных приработков [Попова, Седова 2004; Темницкий, Бессокирная 1999; Клопов 1997]. Как только экономическая ситуация нормализуется или меняются жизненные обстоятельства, люди отказываются от самозанятости и возвращаются к стандартной работе⁶. В подобной трактовке самозанятость предстает как неполноценная (маргинальная) форма занятости (временная, случайная, неполная, неформальная и т.д.), являющаяся частью «стратегий адаптации», а сам самозанятый – как жертва неблагоприятной ситуации на рынке труда или сложных жизненных обстоятельств.

Самозанятость как путь к предпринимательской деятельности. В исследованиях предпринимательства самозанятость рассматривается как «простейшая

⁶ При этом в условиях сегментированного рынка труда и дефицита рабочих мест в сфере формальной занятости вынужденная самозанятость может носить довольно затяжной характер.

форма предпринимательства» [Blanchflower, Oswald 1998, p. 27] или как первая ступень к предпринимательской деятельности [Бусыгин 2001, с. 35; Чепуренко 2007, с. 86]. Самозанятость выступает как своеобразная школа предпринимательства, необходимая для освоения навыков самостоятельной деятельности на рынке товаров и услуг. Самозанятость дает возможность людям проявить инициативность, предприимчивость, организаторские способности. Однако по сравнению с наемным трудом и предпринимательством это промежуточная, неустойчивая форма. Производственные возможности индивида ограничены, а, следовательно, для увеличения масштабов деятельности необходимо привлечение дополнительной рабочей силы и создание организаций. Одни люди достигают успеха и становятся предпринимателями, другие терпят крах и возвращаются к наемному труду.

Самозанятость как стиль жизни. В управленческой литературе, посвященной новым принципам организации труда, самозанятость часто представляется не просто как форма хозяйственной деятельности, а гораздо шире – как определенная культура и стиль жизни, основанные на ценностях трудовой автономии и независимости [Хэнди 2001; Пинк 2005]. «Свободный агент», избавившийся от авторитарного управления и корпоративной культуры, предстает антиподом описанного У. Уайтом «человека организации» [Whyte 1956] и «офисного планктона». Он обладает широкой трудовой автономией, вырабатывает собственные критерии успешности, ищет индивидуальный баланс между работой и другими сторонами жизни. Подобные представления о независимом работнике также хорошо вписываются в концепции свободной карьеры, не привязанной к конкретной организации [Arthur, Rousseau 1996]. Целый пласт популярной литературы, призывающей навсегда отказаться от «офисного рабства», раскрывает подобную жизненную философию через истории успеха и специализируется на практических советах начинающим фрилансерам [Бубнов 2008; Зелински 2007; Мурадова 2007; Антропов 2007]. В результате мы имеем специфический образ самозанятого – героический и романтизированный, где самозанятый – это своеобразный предприниматель-одиночка, управляющий своим человеческим капиталом (Я-фирма), свободный от организационной иерархии и преодолевающий отчуждение.

Очевидно, что от выбора исследовательской перспективы зависит как общая социально-экономическая оценка самозанятости, так и соответствующие практические выводы.

Методология исследования

Эмпирическая база

Эмпирической базой исследования являются данные «Переписи фрилансеров» – масштабного мониторингового онлайн-исследования, проводимого совместно НИУ ВШЭ и интернет-порталом FL.ru (ранее – Free-lance.ru). Данная биржа удаленной работы является крупнейшей в России площадкой для поиска работы независимыми профессионалами: на сегодняшний день на ней зарегистрировано более

1,5 млн пользователей. В настоящей работе мы будем опираться на данные последнего, третьего, раунда «Переписи фрилансеров», проведенного в начале 2014 г.⁷

Выбор такого метода исследования обусловлен тем, что самозанятые профессионалы не могут быть репрезентированы даже в рамках масштабных общенациональных социологических исследований, поскольку их доля в России пока еще мала. В то же время стандартизованные онлайн-опросы, использующие случайную выборку респондентов эффективно применяются в ситуациях, когда речь идет об изучении достаточно узких и специфических групп [Fink 2003]. Исследования через Интернет позволяют получить доступ к респондентам, преодолевая государственные границы и географические расстояния. Онлайн-опросы особенно хорошо подходят для выхода на индивидов, активно использующих Интернет в своей профессиональной и повседневной деятельности, и для изучения тех сообществ, которые существуют преимущественно в виртуальном пространстве [Van Selm, Jankowski 2006; Wright 2005]. В силу специфики своей работы электронные фрилансеры как раз являются активными пользователями Интернета, проводя там значительную часть своего времени.

Анкета, включающая 40 вопросов, была размещена в веб-формате на портале FL.ru⁸. Сбор данных проходил в течение восьми недель в период с 12 декабря 2013 г. по 6 февраля 2014 г. За это время зарегистрированным пользователям трижды были разосланы приглашения принять участие в исследовании, а на самом портале были размещены рекламные баннеры. Количество непустых анкет составило 20141 штук, но из них 4122 анкеты были забракованы и исключены из рассмотрения как малонаполненные (3994) или недобросовестно заполненные (128). Таким образом, общее число валидных анкет, охватывающих как действующих, так и будущих, начинающих, разовых и бывших фрилансеров, составило 16019 штук⁹. В настоящем исследовании мы будем использовать подвыборку «действующих» фрилансеров – 10574. Отметим, что по охвату респондентов «Перепись фрилансеров» является крупнейшим опросным исследованием самозанятых профессионалов в мире. В нем приняли участие русскоязычные фрилансеры более чем из 30 стран, в частности, из России (62%), Украины (26%), Белоруссии (4%), Казахстана, Молдовы (по 2%) и т.д. Таким образом, данные онлайн-опроса отражают объективные закономерности рынков удаленной работы, существующих поверх национальных границ, являющихся одним из проявлений глобализации. При этом отметим, что на российских заказчиков работают 70% фрилансеров из других стран (мы можем назвать их «электронными мигрантами») и 85% респондентов в целом¹⁰.

⁷ Результаты первого (2008) и второго (2011) раунда «Переписи фрилансеров» см.: [Стребков, Шевчук 2010; Стребков, Шевчук 2011].

⁸ Нами был предпринят ряд шагов, чтобы избежать систематических ошибок измерения. Опасность смещения выборки при проведении онлайн-исследований заключается в возможности сужении ее до аудитории какого-либо одного сайта, на котором размещена анкета. В нашем случае проблема эта не столь актуальна, поскольку FL.ru далеко опережает всех своих конкурентов по количеству пользователей. Тем не менее, чтобы добиться максимально широкого охвата целевой аудитории, приглашение участвовать в исследовании было размещено более чем на 50 сторонних ресурсах.

⁹ Подробнее о методологии сбора данных и различных категориях респондентов см.: [Стребков, Шевчук 2009].

¹⁰ В статье мы будем анализировать всю совокупность русскоязычных фрилансеров. Анализ данных позволяет сделать вывод, что в большинстве случаев место жительства респондента является незначимым. По-видимому, в рамках электронной самозанятости формируется новый космополитичный тип работника.

Несмотря на то, что мы не имеем точных данных о социально-демографической структуре генеральной совокупности, тем не менее профессиональная структура выборки достаточно точно соответствует тем данным, которые опубликованы на портале FL.ru (зарегистрированные пользователи могут не указывать свой пол, возраст, место жительства и т.п., но каждый из них обязательно указывает свою специализацию, отражающую сферу его профессиональных компетенций). Следовательно, мы имеем достаточные основания, чтобы обобщать полученные результаты на всю совокупность самозанятых профессионалов, являющихся участниками русскоязычного рынка удаленной работы.

Конструирование трудовых траекторий

В настоящей работе выявление различных типов самозанятости осуществляется посредством анализа трудовых траекторий фрилансеров. Мы пытаемся преодолеть ограничения, связанные с построением типологии, основанной исключительно на данных о текущем трудовом статусе индивидов. Ведь для кого-то самостоятельная занятость – это только старт, начало трудовой биографии, в ходе которого молодые люди набираются опыта и приобретают необходимые профессиональные связи. Для других фриланс – это промежуточный, переходный этап в трудовой карьере. Для третьих свободная занятость – это самоцель, окончательный и наиболее желанный способ трудоустройства. Для конструирования потенциальных трудовых траекторий нами использовались два основных вопроса:

1. Каков текущий трудовой статус индивида? Совмещает ли он в настоящее время фриланс с другими видами трудовой деятельности?

С учетом множественной занятости мы выделили три группы фрилансеров. Во-первых, существуют люди, которые совмещают фриланс с занятостью в штате организации в качестве наемных работников (40%). Во-вторых, есть люди, которые расширяют границы своей деятельности путем организации собственного бизнеса и привлечения наемных сотрудников для выполнения различных работ (10%). Таким образом, у них происходит совмещение фриланса с предпринимательством. Наконец, третий тип независимых профессионалов – это фрилансеры в «чистом» виде, то есть люди, которые не имеют других источников дохода помимо тех, что приносит им свободная занятость (50%).

2. Каково видение индивидом своего будущего на ближайшие годы? Как он сам считает, будет ли он через пять лет продолжать свою трудовую деятельность, и если да, то в каком статусе?

В качестве стратегий будущей трудовой деятельности рассматривались пять основных вариантов. Выяснилось, что лишь 15% респондентов видят себя в будущем в качестве «чистых» фрилансеров. Четверть опрошенных планирует совмещать фриланс с работой в штате организации. А вот доля тех людей, которые готовы полностью уйти из фриланса и в дальнейшем развивать свою карьеру только в качестве наемного работника, находится на минимальном уровне (3%). Однако, вероятно, самые важные результаты касаются предпринимательских амбиций самозанятых профессионалов: 14% из них планируют в ближайшем будущем уйти из фриланса и заняться развитием своего собственного бизнеса с привлечением наемного персонала, а еще 39% хотели бы совмещать предпринимательскую дея-

тельность с фрилансом. Включение в анализ планов на будущее позволит оценить устойчивость текущего трудового статуса и, следовательно, определить место самостоятельной занятости в трудовой биографии человека.

Ответы на вопросы о текущем трудовом статусе индивида и его планах на будущее позволяют нам сформировать набор логически возможных видов трудовых траекторий наших респондентов, причем число таких комбинаций составляет 15 штук (3×5)¹¹. Обозначим текущие статусы респондента как

- СШТ (совмещение со штатной занятостью);
- СПР (совмещение с предпринимательской деятельностью);
- ФР («чистый» фрилансер, отсутствие совмещения).

В будущем же, помимо этих трех статусов, возможны еще две ситуации:

- ШТ (уход из фриланса в штат);
- ПР (уход из фриланса в бизнес).

Каждая трудовая траектория будет обозначаться двумя символами: например, комбинация «ФР–СПР» означает, что сейчас индивид работает в качестве «чистого» фрилансера, а в будущем планирует совмещать фриланс с предпринимательской деятельностью.

Естественно, что выделенные комбинации имеют различную распространенность. Некоторые являются достаточно популярными, можно сказать, типичными, другие, наоборот, встречаются чрезвычайно редко. Например, пятая часть всех респондентов (21%) – это люди, которые сейчас являются «чистыми» фрилансерами, а в будущем планируют открыть свой бизнес и совмещать фриланс с предпринимательской деятельностью (ФР–СПР). Следующая по размеру группа (17%) – это специалисты, которые и сейчас, и в будущем планируют придерживаться одинаковой стратегии – совмещать фриланс с занятостью в штате организации (СШТ–СШТ). На третьем месте (14%) находится группа, чьи представители сейчас совмещают фриланс с работой по найму, а в будущем планируют его сочетать с предпринимательской деятельностью (СШТ–СПР). Наконец, четвертая группа, которая смогла «преодолеть» 10%-й рубеж – это убежденные фрилансеры (12%), которых не прельщает никакой другой вид деятельности, кроме свободной занятости (ФР–ФР).

В свою очередь, крайне маловероятной является ситуация, когда человек, совмещающий в настоящее время фриланс с предпринимательской деятельностью, в будущем планирует работать в организации в качестве штатного сотрудника (СПР–ШТ). И такой человек на всем массиве из почти 10 тыс. респондентов, действительно, оказался всего один. Вообще крайне редко люди, развивающий в настоящее время свой собственный бизнес, планируют отказаться от него в дальнейшем как в пользу «чистого» фриланса (СПР–ФР) (0,5% от общего числа респондентов), так и в пользу совмещения фриланса с работой штатным сотрудником (СПР–СШТ) (0,4%). Еще одна малораспространенная группа – это люди, которые сейчас являются совместителями, а в будущем планируют уйти из фриланса и работать только в качестве наемных сотрудников (СШТ–ШТ) (0,9%).

Мы вправе ожидать, что за каждой из трудовых траекторий стоит группа людей, обладающая определенным единством объективного положения, образа мыслей и поведения. В качестве основных индикаторов мы рассматриваем следующие:

¹¹ К сожалению, у нас нет детальных данных о прошлом трудовом статусе респондентов. Попытка построить трудовые траектории с использованием частичных данных предпринята в [Стребков, Шевчук 2009].

Объективное положение

- социально-демографические характеристики (пол, возраст);
- образовательно-профессиональные характеристики (уровень образования, сфера профессиональной деятельности, опыт работы, уровень квалификации);
- доход.

Образ мыслей

- трудовые ценности;
- восприятие преимуществ и недостатков самозанятости;
- удовлетворенность (работой, жизнью, балансом между работой и жизнью).

Поведение

- рыночное поведение (количество заказчиков и проектов, каналы получения работы, способы коммуникации с заказчиками, способы оформления сделок, географический ареал деятельности);
- продолжительность рабочего времени;
- самоорганизация (тайм-менеджмент, финансовое планирование).

Таким образом, выделив эвристически трудовые стратегии индивидов на основе настоящего и планируемого в будущем статуса занятости, мы рассчитываем получить не искусственные, механические социальные агрегаты, а реальные группы, которые существенно различаются между собой по социальному положению, менталитету и поведению.

Трудовые ценности и траектории

В данной части работы мы представим эмпирическое обоснование нашей методологии. Для того чтобы понять, насколько близки между собой (или же, напротив, далеки друг от друга) по своим установкам и убеждениям люди, выбирающие различные трудовые траектории, рассмотрим, как они отвечают на вопрос о трудовых ценностях. Трудовые ценности – это суждения людей о важности (значимости) для них различных аспектов работы, своего рода «представления о желаемом» [Kalleberg, Marsden 2013; Магун 2006].

Фрилансеров в ходе исследования попросили указать, какие стороны работы они считают наиболее важными, если говорить об их отношении к работе в целом. При этом респонденты могли выбрать любое число вариантов ответа из 12 предложенных¹². Очевидно, что 12 характеристик, рассматриваемых в качестве трудовых ценностей, не являются независимыми между собой. Напротив, можно предположить, что за этими индикаторами кроются глубинные идеологемы, обуславливающие тот или иной тип поведения на рынке труда и отношения человека к труду. Мы попытались выделить эти латентные факторы с помощью метода глав-

¹² Данный вопрос именно в такой формулировке в 1999–2000 гг. использовался во всемирном исследовании ценностей (WVS), и по нему имеются сопоставимые данные, репрезентирующие экономически активное население России [Магун 2009; Магун 2006]. Собранные нами данные позволяют утверждать, что представления самозанятых профессионалов о работе существенно отличаются от общероссийской картины и несут в себе черты постматериалистической мотивации, инициативности и самостоятельности [Стребков, Шевчук 2010; Стребков, Шевчук 2011].

ных компонент¹³. В *таблице 1* представлены наиболее высокие (превышающие $\pm 0,4$) факторные нагрузки для всех 12 переменных нашей модели. Эти нагрузки показывают степень корреляции каждой переменной с теми скрытыми измерениями, которые были выделены в результате анализа.

Таблица 1. Трудовые ценности фрилансеров: нагрузки факторной модели

	Номер фактора				
	1	2	3	4	5
Интересная, творческая работа	0,70				
Возможность получать новые знания, умения	0,59				
Возможность проявлять инициативу	0,52	0,48			
Работа, вызывающая уважение у людей		0,70			
Ответственная работа		0,64			
Работа, на которой Вы чувствуете, что можете чего-то достичь	0,42	0,44			
Не слишком напряженная работа			0,70		
Большой отпуск			0,70		
Удобный график работы			0,56		
Размер оплаты труда				0,81	
Надежное место работы				0,65	
Соответствие работы Вашим способностям, склонностям					0,93

Первый фактор имеет максимальные нагрузки по таким переменным, как «интересная, творческая работа», «возможность получать новые знания, умения», «возможность проявлять инициативу», и в меньшей степени – «работа, на которой можно чего-то достичь» и «удобный график работы». Таким образом, он, очевидно, отражает восприятие фрилансерами трудовой деятельности с точки зрения возможностей **самореализации** и достижения высоких результатов в творческом и профессиональном плане.

Второй фактор отражает, прежде всего, желание индивида иметь «ответственную работу», а также такую работу, которая «вызывает уважение у других людей». Судя по всему, в данном случае речь идет о **социальной значимости** выполняемой трудовой деятельности: фрилансер хочет, чтобы его работа была интересна не только ему самому, но и приносила пользу окружающим, была важна для общества в целом.

В рамках третьего фактора сгруппировались переменные, характеризующие установки граждан, нацеленные на комфортный режим работы и **ограничение трудовых усилий**: желание иметь «не слишком напряженную работу», «большой отпуск» и «удобный график работы».

¹³ Совокупный объем дисперсии, объясняемой пятью факторами, составил 57%. Чтобы максимально упростить структуру полученных компонент, было проведено ортогональное вращение факторного решения по критерию «варимакс».

Четвертый фактор объединяет такие характеристики рабочего места, как «надежность» и «высокий уровень оплаты». Соответственно, здесь мы имеем дело с «традиционными» установками, свойственными значительной части населения России и отражающими естественное стремление людей к **материальной стабильности** и минимизации финансовых рисков.

Наконец, пятый фактор получил относительно высокую нагрузку лишь по одной переменной – «**соответствие работы способностям, склонностям**», по-видимому, отражающей стремление людей выполнять ту работу, которая лучше всего у них получается, готовность следовать своему призванию и выбирать ту работу, которая в наибольшей степени позволит раскрыть внутренние способности и таланты индивида.

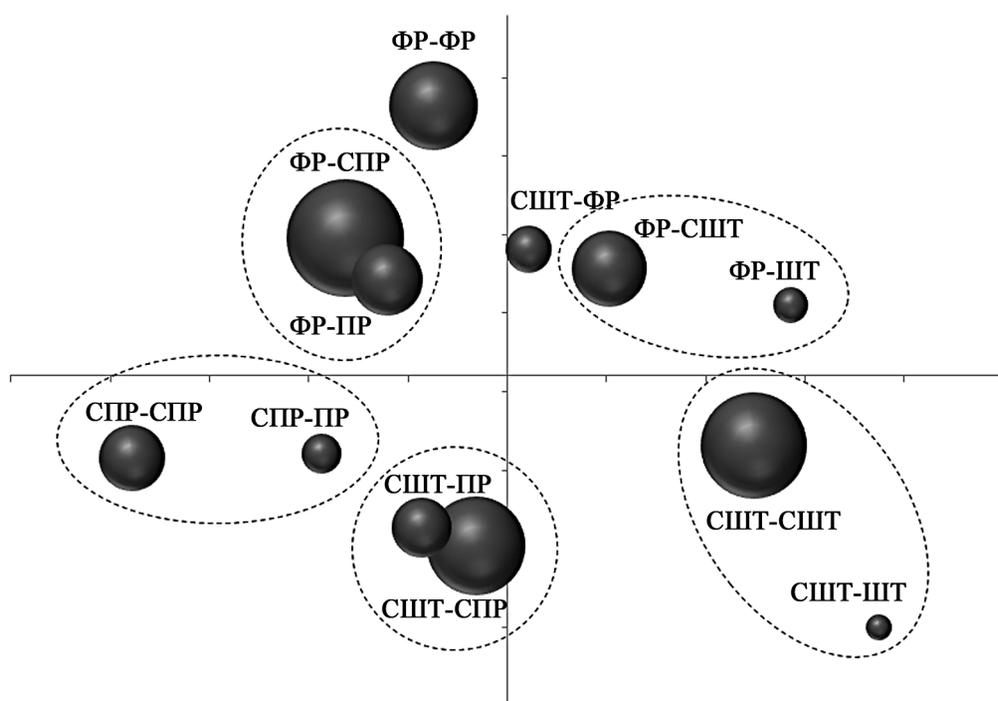


Рисунок 1. Близость между траекториями с точки зрения трудовых ценностей: результаты многомерного шкалирования

Используя результаты факторного анализа, мы построили «ценностные профили» для каждой из 15 трудовых категорий и воспользовались процедурой многомерного шкалирования, чтобы оценить степень близости между этими профилями¹⁴. Результаты анализа представлены в виде двумерного пространства на

¹⁴ Из анализа были исключены три малонаполненные категории самозанятых профессионалов, поскольку имеющих по ним данных недостаточно для проведения надежных расчетов. Это те люди, которые хотят прекратить предпринимательскую деятельность: СПР-ФР, СПР-СПТ и СПР-ШТ.

рисунке 1. Группы респондентов, у которых выраженность тех или иных трудовых ценностей практически одинакова, располагаются на плоскости близко по отношению друг к другу. И, наоборот, те из них, которые, говоря о своем отношении к работе, называют различные ее аспекты в качестве важных для себя, отстоят друг от друга далеко. Площадь кружков пропорциональна доле людей, соответствующих той или иной трудовой траектории.

Результаты анализа наглядно показывают, что установки людей, которые в будущем хотят совмещать фриланс с какой-либо деятельностью (СШТ или СПР) очень близки к установкам людей, которые хотят уйти из фриланса и полностью переключиться на эту деятельность (ШТ или ПР). Эти пары трудовых траекторий обозначены на *рисунке 1* пунктирными линиями. Следовательно, факт наличия или отсутствия совмещения не так уж и важен, если мы рассматриваем планы индивида на ближайшие пять лет. Скорее всего, в данном случае речь идет лишь о большей или меньшей степени уверенности человека в своем выборе. Поэтому мы вполне можем пренебречь этими различиями и укрупнить наши трудовые траектории, объединив соответствующие группы (*таблица 2*).

Таблица 2. Трудовые траектории самозанятых профессионалов

	N	%
1. Убежденные фрилансеры	1125	11,7
ФР–ФР	1125	11,7
2. Из фриланса – в предприниматели	2689	27,9
ФР–СПР	1987	20,6
ФР–ПР	702	7,3
3. Убежденные предприниматели	836	8,7
СПР–СПР	613	6,4
СПР–ПР	223	2,3
4. Из «офиса» – в предприниматели	1899	19,7
СШТ–СПР	1391	14,4
СШТ–ПР	508	5,3
5. Убежденные совместители	1706	17,7
СШТ–СШТ	1615	16,7
СШТ–ШТ	91	0,9
6. Из фриланса – в «офис»	988	10,2
ФР–СШТ	815	8,4
ФР–ШТ	173	1,8
7. Из «офиса» – во фриланс	310	3,2
СШТ–ФР	310	3,2
8. Из предпринимателей – во фриланс	50	0,5
СПР–ФР	50	0,5
9. Из предпринимателей – в «офис»	42	0,4
СПР–СШТ	41	0,4
СПР–ШТ	1	0,0

Если мы после этого укрупнения категорий повторим процедуру многомерного шкалирования, то получим следующую картину (рисунок 2).

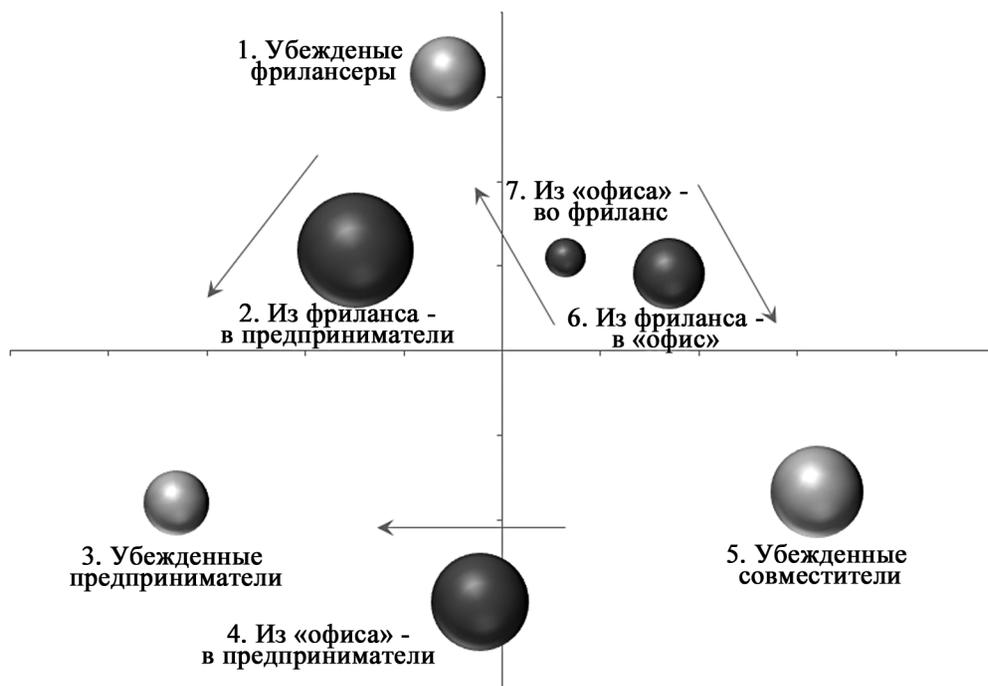


Рисунок 2. Близость между укрупненными траекториями с точки зрения трудовых ценностей: результаты многомерного шкалирования

Легко заметить, что все траектории подразделяются на два класса. К первому классу относятся убежденные в правильности своего текущего выбора профессионалы – люди, которые хотят сохранить свой нынешний статус в будущем, то есть продолжать оставаться тем, кем они являются сейчас – «чистыми» фрилансерами, предпринимателями или штатными сотрудниками. Эти три группы в наибольшей степени отличаются и противостоят друг другу по своим трудовым ценностям. Они образуют три полюса, три вершины равностороннего треугольника, три «центра притяжения». Ко второму классу относятся фрилансеры, которых не устраивает их текущий статус, и они хотят или планируют сменить его. Видно, что на *рисунке 2* они занимают промежуточное положение между тремя «центрами притяжения», а значит, частично принимают ценности, свойственные тому «полюсу», который хотят покинуть, а частично – ценности того «полюса» к которому тянутся¹⁵.

¹⁵ К сожалению, на рисунке не удалось отобразить две траектории, соответствующие переходу нынешних предпринимателей в офис и в «чистый» фриланс, ввиду их крайней малочисленности.

Таким образом, мы продемонстрировали обоснованность процедуры по конструированию трудовых траекторий на основе текущего и предполагаемого в будущем трудового статуса. В следующем разделе мы подробно представим результаты анализа объективных, субъективных и поведенческих характеристик, присущих определенным трудовым траекториям.

Гетерогенность самозанятости: устойчивые и переходные типы

Устойчивые типы

Вначале мы рассмотрим ключевые отличия между тремя «центрами притяжения», определим, насколько сильно различаются убежденные фрилансеры, предприниматели и штатные работники с точки зрения своего объективного положения, установок и ожиданий, а также реального поведения.

1. Объективные характеристики

Среди убежденных *фрилансеров* преобладают женщины (54% против 42% по выборке в целом). Средний возраст здесь выше, чем в остальных группах (36 лет) и, как следствие, значительная часть людей имеет продолжительный опыт работы как в качестве наемных работников, так и в качестве фрилансеров. А вот высоким уровнем дохода они похвастаться не могут – он у них относительно «скромный» (лишь у 30% превышает 36 тыс. руб. в месяц). Не так много среди «чистых» фрилансеров, людей занятых разработкой веб-сайтов, программированием, дизайном, зато высока доля копирайтеров, людей, занимающихся написанием разнообразных текстов.

Убежденными *предпринимателями* являются, наоборот, в подавляющем большинстве мужчины (75%). Несмотря на свой достаточно молодой возраст (в среднем – 31 год), они имеют самый продолжительный стаж работы во фрилансе, но при этом не слишком большой опыт работы штатным сотрудником. Предприниматели наиболее высоко среди всех групп оценивают уровень своего профессионального мастерства, и хотя по уровню образования они практически не отличаются от «чистых» фрилансеров, однако по уровню дохода существенно их превосходят (две трети здесь зарабатывают свыше 36 тыс. руб. в месяц). Основные сферы деятельности предпринимателей – это разработка сайтов, программирование, дизайн, а также сфера деловых услуг (реклама, маркетинг, консалтинг, юридические услуги, финансы).

Убежденные *совместители* не имеют какой-то ярко выраженной специфики ни по полу, ни по возрасту, ни по времени работы во фрилансе, ни по сфере деятельности, однако их отличает, во-первых, наличие продолжительного опыта работы в организации в качестве наемных сотрудников, а во-вторых, крайне высокий уровень образования: лишь 18% здесь не имеют диплома об окончании вуза против 30% по выборке в целом. По своему уровню дохода совместители находятся ближе к «чистым» фрилансерам, нежели к предпринимателям (40% имеют доход свыше 36 тыс. руб. в месяц).

2. Установки и ожидания

Мотивационные установки изначально рассматривались нами в качестве ключевого параметра, позволяющего наиболее ярко показать гетерогенность трудовых траекторий самозанятых профессионалов. Мы предполагали, что изначально люди выбирают тот или иной формат занятости, с одной стороны, под влиянием сложившейся у них системы трудовых ценностей, а с другой стороны, реагируя на некоторые внешние обстоятельства. Но постепенно, погружаясь более глубоко в этот процесс и, в том числе, сталкиваясь с различными трудностями и неожиданностями, они осознают те преимущества и недостатки фриланса, которые важны непосредственно для них самих. У самозанятых профессионалов формируется тот или иной уровень удовлетворенности работой, жизнью и балансом между ними, их трудовые ценности могут трансформироваться, и в результате люди принимают решение, стоит ли им оставить все как есть, или же нужно что-то менять в своей жизни.

Результаты многомерного шкалирования уже показали нам, что три группы работников, убежденных в своем выборе и не желающих ничего менять, кардинально различаются по структуре своих трудовых ценностей. Так, для «чистых» фрилансеров намного более важны, чем для остальных, комфортный режим работы, ограничение трудовых усилий и соответствие работы их способностям, но совершенно не интересны стабильность работы и ее социальная значимость. Для этих людей удобный график работы важнее, чем размер оплаты труда (72% против 67%), а соответствие работы способностям и склонностям важнее, чем возможность чего-то достичь или проявлять инициативу (58% против 40% и 30%). Они видят массу преимуществ во фрилансе, особо акцентируя внимание на наличие свободы и гибкости в организации труда, возможности работать самостоятельно, не завися от других людей, и иметь при этом относительно высокий уровень дохода, и не замечают практически никаких недостатков, присущих свободной занятости.

При этом среди убежденных фрилансеров есть не только те, кто выбрал такой вид деятельности добровольно, например, потому что не хотел работать наемным сотрудником в организации (45%), но и относительно много тех, для кого такое решение было вынужденным: они потеряли работу (уволились или были уволены), не могли найти работу в штате (16%) либо у них родился ребенок и нужно было сидеть с ним дома (14%). В то же время уровень удовлетворенности соотношением времени, которое тратится на работу, и времени, которое посвящается другим сторонам жизни, самый высокий среди всех рассматриваемых групп: 52% опрошенных удовлетворены и лишь 11% – не удовлетворены; а уровень удовлетворенности работой – один из самых высоких (наряду с убежденными предпринимателями) – 61% оценивает его высоко, и только 8% – низко.

Убежденные *предприниматели* достаточно сильно отличаются от «чистых» фрилансеров по своим установкам. В их трудовых ценностях основную роль играют факторы самореализации и социальной значимости, и при этом совершенно не выражены такие составляющие, как материальная стабильность и соответствие работы способностям. Так, например, интересная, творческая работа для них важнее, чем размер оплаты труда (77% против 70%); работа, на которой можно что-то достичь, важнее, чем соответствие работы способностям (56% против 48%). Именно в этой группе сильнее всего выражены возможность проявлять инициативу (48%); стремление к ответственной работе (29%) и к работе, вызывающей

уважение у других людей (27%). Среди всех преимуществ фриланса больше всего предприниматели обращают внимание на хорошие возможности для профессионального развития и относительно высокий уровень дохода. При этом они также, как и «чистые» фрилансеры, не видят серьезных недостатков у этой формы занятости.

Среди специалистов, совмещающих фриланс с предпринимательской деятельностью, практически нет людей, которые пошли бы на этот шаг вынуждено. Напротив, почти все они характеризуют свой выбор как добровольный и осознанный: у 46% хобби, которым они увлекались, переросло в работу; почти столько же (45%) не хотели быть наемными сотрудниками в организации, работать «на дядю»; а 27% пришли во фриланс, стремясь получить новый профессиональный опыт. Уровень удовлетворенности своей работой и жизнью в целом у предпринимателей такой же высокий, как и у «чистых» фрилансеров. А вот что касается соотношения времени, которое тратится на работу, и времени, которое посвящается другим сторонам жизни, то здесь соотношение положительных и негативных оценок чуть хуже: 46% против 15%.

Что касается третьей группы – убежденных *совместителей*, которые и сейчас, и в будущем планируют совмещать фриланс со штатной занятостью в качестве наемного сотрудника, то для них главной трудовой ценностью является материальная стабильность. Более 40% из них отметили надежное место работы в качестве важного для себя фактора, и это в два с лишним раза превышает долю таких людей среди «чистых» фрилансеров и предпринимателей (18–20%). При этом совместители, в отличие от фрилансеров, не стремятся к ограничению трудовых усилий, а в отличие от предпринимателей, не уделяют большого внимания возможностям самореализации. Единственное преимущество фриланса, которое они реально признают, – это возможность совмещать свободную занятость с работой в организации или другими видами деятельности (67%). А среди возможных недостатков совместители чаще остальных отмечают нестабильность и непредсказуемость будущих доходов (58%); высокие риски, вероятность обмана со стороны заказчика (39%) и относительно невысокий уровень дохода по сравнению с работой в штате (22%), то есть все те параметры, которые противоречат их главному желанию – иметь стабильную и высокооплачиваемую работу.

Более чем две трети из них заявили, что главным мотивом прихода во фриланс для них была потребность в дополнительной зарботке (68%), а четверть хотела приобрести дополнительный профессиональный опыт (27%). Таким образом, здесь вынужденные мотивы очевидно доминируют. Уровень удовлетворенности убежденных совместителей как своей работой, так и в целом своей жизнью является средним по выборке (но заметно ниже, чем у «чистых» фрилансеров и предпринимателей), а вот удовлетворенность балансом существенно ниже: доля положительных оценок лишь немного превышает долю негативных (30% против 25%).

3. Поведенческие характеристики

Убежденные *фрилансеры* в большей степени полагаются на два основных источника заказов: постоянную клиентуру (71%) и биржи удаленной работы (61%). При этом у 40% из них было более десяти заказчиков за последний год, и это достаточно высокий показатель. Они чаще остальных прибегают к удаленным контактам, то есть работают не только на своем локальном рынке, но и сотрудничают

с клиентами из других регионов своей страны или других стран (по 37–38%). При этом более половины убежденных фрилансеров (57%) никогда лично не встречаются со своими заказчиками, и лишь 15% делают это относительно часто – по крайней мере в половине случаев.

«Чистые» фрилансеры избегают чрезмерной трудовой нагрузки: продолжительность рабочего времени здесь одна из самых низких в нашей выборке – 47 часов в неделю. Уровень самоорганизации здесь также один из самых невысоких: относительно много тех, кто не ведет никакого учета и планирования доходов и расходов (27%) и никаким образом не организует и не планирует свою работу (42%).

Убежденные *предприниматели* демонстрируют совершенно иные модели трудового поведения. Для поиска новых клиентов они применяют гораздо более широкий спектр возможностей, прибегая как к активному использованию социальных связей (работа с постоянными заказчиками, рекомендации партнеров, друзей и знакомых и т.д.), так и к рекламе своих услуг, например, через собственный сайт, блог или страницу в социальной сети или же путем «холодного обзвона» потенциальных клиентов. Соответственно, и количество клиентов у них максимальное: почти половина из них работала с 10 и более заказчиками за последний год. Но, в отличие от «чистых» фрилансеров, предприниматели предпочитают трудиться на локальном рынке, взаимодействуя с клиентами из своего региона (края, области и т.д.). При этом их отношение с заказчиками чаще формализованы: почти 30% заключают с ними официальный договор против 12% по выборке в целом. Их контакты являются более тесными и интенсивными: 46% встречаются с клиентами лично, 73% разговаривают с ними по телефону и 22% используют видеосвязь, по крайней мере в половине случаев.

С точки зрения трудовой нагрузки и дисциплины предприниматели являют собой практически полную противоположность фрилансерам: продолжительность их рабочей недели на 10 часов выше (57 часов); значительная часть из них ведет строгий, детальный учет и планирование доходов и расходов, а для планирования своего рабочего времени использует специальные компьютерные программы (по 28%).

Убежденные *совместители* не так активно работают на рынке фриланса, как представители двух других групп: 58% из них имели не более пяти клиентов за последний год. Сфера поиска заказчиков также сильно ограничена: чаще всего новые проекты они получают благодаря рекомендациям и помощи своих друзей и знакомых. А вот специальные сайты или постоянные заказчики приходят на помощь относительно редко – менее чем в половине случаев. Так же, как и предпринимателям, им чаще приходится иметь дело с клиентами из своего региона (края, области и т.д.), но при этом они гораздо реже встречаются с ними лично (29%), совершают аудио- или видеозвонки (52% и 12% соответственно). Таким образом, интенсивность контактов здесь существенно ниже, и, как следствие, меньше возможностей приобрести устойчивые социальные связи.

Поскольку совместителям приходится трудиться и на основной, и на дополнительной работе, продолжительность их рабочего времени крайне высока, даже выше, чем у предпринимателей (59 часов в неделю). А вот по самоконтролю и планированию они занимают промежуточное положение между высокоорганизованными предпринимателями и фрилансерами, предпочитающими более спонтанные и неформализованные методы работы.

Основные различия между устойчивыми типами фрилансеров суммированы в *таблице 3*.

Таблица 3. Сравнительные характеристики устойчивых типов (средние значения и доли по группам)

	Убежденные фрилансеры (только фриланс)	Убежденные предприниматели (совмещение фриланса и предпринимательской деятельности)	Убежденные совместители (совмещение фриланса и работы в штате)
Доля в общем числе фрилансеров (%)	12	9	18
Пол (М/Ж) (%)	46/54	75/25	58/42
Средний возраст (лет)	36	31	33
Имеют высшее образование (%)	66	68	82
Стаж работы фрилансером (лет)	4,1	4,6	3,9
Имеют средний доход свыше 36 тыс. руб. в месяц (%)	30	65	40
Преобладающие трудовые ценности (факторы)	Соответствие работы способностям; Ограничение трудовых усилий	Самореализация; Социальная значимость	Стабильность
Удовлетворенность работой (по 9-балльной шкале)	6,4	6,5	5,8
Удовлетворенность жизнью (по 9-балльной шкале)	6,4	6,5	6,0
Удовлетворенность балансом между работой и жизнью (по 9-балльной шкале)	6,1	5,8	5,0
Имели в 2013 г. более десяти заказчиков/проектов (%)	40/68	48/67	22/48
Заклучают официальный договор с заказчиком (%)	12	29	8
Лично встречаются с клиентами (%)	15	46	29
Продолжительность рабочего времени (часов в неделю)	47	57	59
Ведут строгий финансовый учет (%)	19	28	16
Используют компьютерную программу для тайм-менеджмента (%)	14	28	15

Переходные типы

Мы зафиксировали основные различия между тремя устойчивыми типами самозанятых профессионалов, то есть теми людьми, которые в будущем планируют использовать ту же самую стратегию трудового поведения, которой они придерживаются и сейчас. Однако и теоретически, и практически возможны шесть переходных типов, возникающих тогда, когда человек хочет сменить форму занятости. Постараемся кратко описать эти переходные типы и понять, какие мотивы движут

людьми в каждом из этих случаев – что их не устраивает в текущей ситуации, и к чему они стремятся. При этом, как уже упоминалось выше, и как видно из *таблицы 2*, два типа из шести, включающих людей, намеренных перейти из предпринимателей во фриланс или в наемные работники, крайне малонаполнены, поэтому мы не будем их анализировать.

Потенциальные предприниматели

Рассмотрим сначала две «переходные» группы работников, которые сейчас являются «чистыми» фрилансерами или совместителями, но в будущем хотят развивать предпринимательскую деятельность, открыв свой собственный бизнес. Группы, от которых они «откололись» (убежденных фрилансеров и убежденных совместителей), мы будем называть исходными, а группу, к которой они хотят присоединиться (убежденных предпринимателей) – конечной (*рисунок 3*).

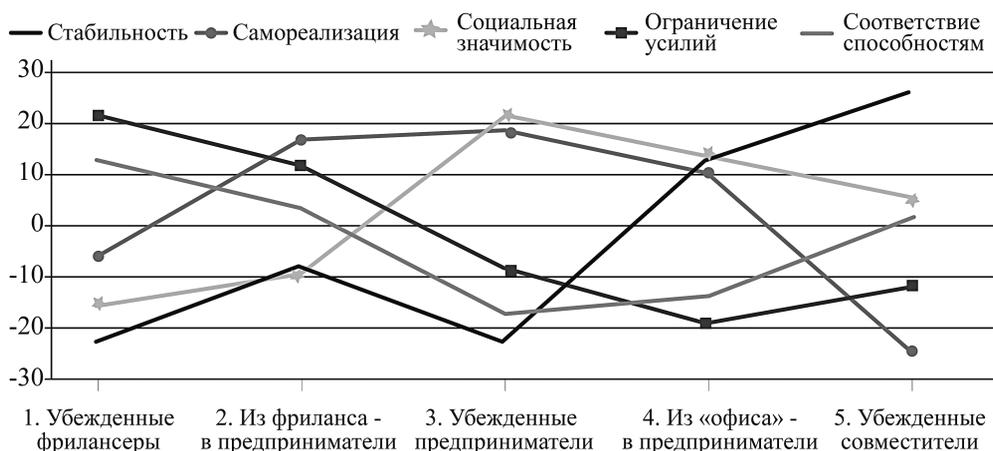


Рисунок 3. Трудовые ценности для пяти трудовых траекторий (средние значения факторов по группам)

Прежде всего, заметно, что у людей, которые не являются предпринимателями, но хотят ими стать, ярко выражена трудовая ценность самореализации. По этому показателю они значимо выше обоих исходных типов и находятся примерно на одном уровне с убежденными предпринимателями.

Что касается такой ценности, как социальная значимость работы, то здесь позиции убежденных предпринимателей гораздо ближе к нынешним совместителям, нежели к нынешним фрилансерам. И для убежденных фрилансеров, и для людей, которые хотят перейти из фриланса в предприниматели, социальная значимость играет второстепенную роль, она для них не находится в числе основных приоритетов. Между тем остальные три группы – и убежденные предпринимате-

ли, и убежденные совместители, и переходная группа, которая находится между ними, – придают чрезвычайно большое значение тому, чтобы работа, которую они выполняют, была бы ответственной, позволяла бы им проявлять инициативу и была бы важной и значимой в глазах других людей.

Еще две ценности показывают, насколько фрилансеры, которые хотят открыть свой бизнес, далеки по своим установкам и убеждениям от нынешних предпринимателей: комфортный режим работы за счет ограничения трудовых усилий, а также соответствие между работой и способностями гораздо более важны для нынешних фрилансеров, нежели для нынешних совместителей и предпринимателей. Более того, люди, которые планируют перейти из «офиса» в собственный бизнес, еще меньше склонны к ограничению усилий, нежели убежденные совместители и предприниматели (которые сами по себе являются трудоголиками). В этой группе значение данной ценности вообще минимально среди всех трудовых траекторий.

Что касается предпочтения материальной стабильности, то ни одна из промежуточных групп не «дотягивает» до убежденных предпринимателей, где показатели самые низкие. Следом за ними идут нынешние фрилансеры, а более всего боятся рисковать нынешние совместители. Различия между всеми тремя группами статистически значимы.

Таким образом, по трем ценностным установкам из пяти (социальная значимость, ограничение трудовых усилий и соответствие способностям) люди, которые хотят перейти из «офиса» в бизнес, гораздо более близки к убежденным предпринимателям, нежели люди, которые хотят перейти в бизнес из фриланса. Обратное справедливо лишь для одной ценности – склонности к стабильности и минимизации рисков. Что касается ценности самореализации, то здесь между переходными группами наблюдается примерное равенство. Таким образом, можно предположить, что люди, которые переходят из совместителей в предприниматели, имеют больше шансов на успех, нежели те, кто переходит из фриланса в предприниматели.

При этом уровень удовлетворенности как работой в целом, так и соотношением времени, которое тратится на работу, и времени, которое посвящается другим сторонам жизни, у обоих переходных типов значимо ниже, чем у трех устойчивых типов. И это естественно, поскольку, предположительно, именно эта неудовлетворенность и толкает людей на изменение нынешней формы занятости.

Те специалисты, которые хотят покинуть фриланс ради открытия собственного бизнеса, чаще остальных жалуются на недостаток общения с людьми (40% против 29% среди убежденных фрилансеров), на то, что им трудно работать в домашней обстановке, они отвлекаются на другие дела (35% против 24%) и на отсутствие легальных, документально подтвержденных доходов (27% против 22%). Таким образом, они прежде всего стремятся к более интенсивной коммуникации с другими людьми и к легализации собственной деятельности. В то же время, судя по продолжительности рабочей недели (47 часов), их нельзя назвать трудоголиками: этот показатель намного ближе к убежденным фрилансерам, нежели к убежденным предпринимателям. Среди них больше мужчин (56% против 46%) и молодых людей (средний возраст составляет 29 лет).

Люди, которые хотят перейти в бизнес «из офиса», отличаются от своей исходной группы также прежде всего тем, что здесь значительно больше мужчин (68% против 58%) и молодых людей (средний возраст – 30 лет). Их средний месячный

доход значительно выше, нежели у убежденных совместителей (у половины он превышает 36 тыс. руб.). Их гораздо сильнее привлекает свобода, выражающаяся в отсутствии начальства, постоянного контроля и корпоративных правил (48% против 38%), и хорошие возможности для профессионального развития (41% против 34%). Как и специалистов, планирующих уход из фриланса, их очень сильно беспокоит недостаток общения с людьми, хотя здесь это, конечно, не так ярко выражено (27% против 20%). Вероятно, они уже накопили определенный социальный капитал, поскольку заметно чаще получают новые заказы по рекомендации бывших клиентов (54% против 44%) и по рекомендации друзей, знакомых (42% против 33%).

Между фрилансом и «офисным рабством»

Не меньший интерес, чем потенциальные предприниматели, представляют собой и два других переходных типа – люди, которые хотят со временем уйти из «чистого» фриланса и стать совместителями, а также те, кто планирует обратный переход – из «офиса» во фриланс.

Ценность самореализации слабо выражена у всех четырех групп (рисунок 4), тем не менее у убежденных совместителей она заметно ниже, чем у остальных, при этом оба переходных типа занимают промежуточное положение. Похожим образом ведет себя и распределение средних оценок для такой ценности, как «ограничение усилий»: в большей степени она свойственна убежденным фрилансерам, в меньшей степени – убежденным совместителям, а средние оценки промежуточных групп находятся примерно посередине. Социальная значимость трудовой деятельности, относительно важная для совместителей, меньше ценится представителями трех других групп.

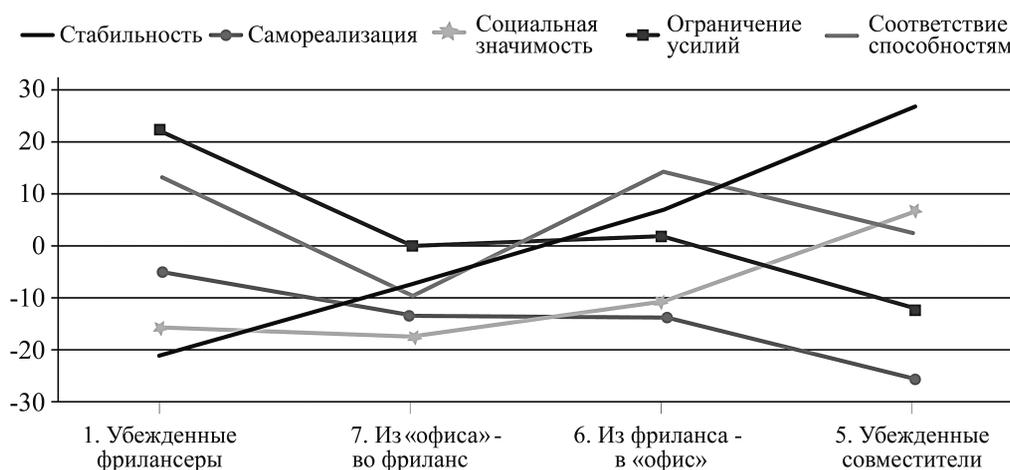


Рисунок 4. Трудовые ценности для фрилансеров и совместителей (средние значения факторов по группам)

На материальную стабильность больше всего ориентированы, наоборот, убежденные совместители, а убежденные фрилансеры находятся на противоположном полюсе. Те, кто «бежит» из фриланса в «офис», ближе к совместителям, а те, кто устремился в противоположном направлении, ближе, соответственно, к фрилансерам. Немного иная ситуация с желанием иметь работу, соответствующую способностям индивида: здесь переходные группы ближе по своим установкам не к конечным типам, а к исходным.

Таким образом, обе переходные группы чрезвычайно близки между собой по своим ценностным установкам (значимые различия наблюдаются лишь по отношению к стабильности работы и соответствию между работой и способностями) и, как правило, занимают промежуточное положение между двумя устойчивыми типами – убежденными фрилансерами и убежденными совместителями. Они частично интегрировали ценности той группы, к которой стремятся, и частично сохранили установки той группы, к которой принадлежат в настоящее время.

Люди, которые стремятся уйти из «офиса» и стать «чистыми» фрилансерами, как правило, относятся к старшим возрастным группам (средний возраст 37 лет против 33 лет у убежденных совместителей); имеют меньший уровень дохода (только у трети он превышает 36 тыс. руб. в месяц) и не слишком высоко оценивают уровень своего профессионального мастерства; среди них больше женщин (47% против 42%). Главное, что их привлекает во фрилансе – это отсутствие начальства, постоянного контроля и корпоративных правил (55% против 38%) и возможность работать индивидуально, отсутствие коллектива (30% против 21%), а также относительно высокий уровень дохода и хорошие возможности для профессионального развития. Таким образом, прежде всего они стремятся к самостоятельности и независимости, не хотят больше работать «на дядю». Их не пугает отсутствие карьерного роста, сопутствующие риски, возможный низкий уровень дохода и его непредсказуемость. Удовлетворенность нынешней работой и балансом между работой и жизнью у переходной группы намного ниже, нежели у убежденных совместителей.

Нынешние «чистые» фрилансеры, которые в будущем хотят полностью или частично перейти на работу в «офис» в качестве штатного сотрудника, кардинально отличаются от убежденных фрилансеров не только по своим ценностным установкам, но и по своим социально-демографическим характеристикам. Начать с того, что переходная группа намного моложе (средний возраст составляет 28 лет против 36 лет во второй группе). Здесь чрезвычайно высока доля студентов, они имеют меньший опыт работы, и, как следствие, самооценка их профессионального мастерства намного ниже. Зарабатывают они также намного меньше убежденных фрилансеров (только у 13% месячный доход превышает 36 тыс. руб.), но и имеют самый низкий уровень трудовой нагрузки (39 часов в неделю против 47 часов). Примерно треть из них (30%) никогда еще не работала в качестве штатных сотрудников и не представляет, что это такое.

Очевидно, что данная группа оказалась практически полностью составлена из людей, которые стали фрилансерами случайно (будучи студентами и не имея возможности устроиться на работу на полный рабочий день) или вынужденно (26% отметили, что у них родился ребенок, и нужно было сидеть с ним дома). Так или иначе, речь в основном идет о временной подработке до тех пор, пока жизненные обстоятельства не позволят сменить фриланс на «нормальную» работу наемным сотрудником в офисе. Главные преимущества фриланса для этой группы

людей заключаются, конечно же, в возможности совмещать его с другими видами деятельности – с работой в организации, учебой, уходом за детьми и т.п. – и в наличии гибкого графика. В целом же они чрезвычайно критически относятся к свободной занятости, демонстрируя высокую степень неудовлетворенности своей нынешней работой. Среди всех семи групп здесь больше всего людей, которых не устраивает непредсказуемость будущих доходов (61%), высокая конкуренция среди фрилансеров (49%), необходимость самостоятельно заниматься поиском новых проектов (42%); отсутствие социального пакета и социальных гарантий (41%) и т.д. – практически по всем пунктам из списка недостатков фриланса.

Заключение

В настоящем исследовании мы продемонстрировали социально-экономическую гетерогенность самостоятельной занятости. При этом была рассмотрена не столько самозанятость в целом, неоднородность которой более или менее очевидна, сколько ее отдельный сегмент, включающий независимых профессионалов (фрилансеров). И даже на данном узком сегменте мы обнаружили группы работников, заметно различающихся по своим объективным характеристикам, ценностным установкам и моделям поведения. Наше исследование подтверждает обоснованность трех основных исследовательских перспектив, рассматривающих самозанятость как стратегию адаптации, путь к предпринимательской деятельности и стиль жизни «свободного агента». Но эти концепции описывают, скорее, отдельные типы самозанятых, нежели самостоятельную занятость в целом, что еще раз подтверждает необходимость отказа от унифицирующих представлений о самостоятельной занятости.

Из признания неоднородности в среде самозанятых вытекают важные выводы о необходимости дифференциации социально-экономической политики. В частности, как указывает А. Чепуренко, «если государство не делает различий между поддержкой самозанятости и поддержкой начинающих предпринимателей, оно по сути смешивает социальную политику (самозанятость – альтернатива поддержке безработных) с ориентированной на конечный макроэкономический эффект в виде экономического роста политикой поддержки предпринимательства» [Чепуренко 2012, с. 108].

Ключевой категорией нашего анализа выступает трудовой статус или статус занятости. Принимая во внимание возможность сочетания индивидом нескольких трудовых статусов в определенный момент времени (множественной занятости), а также возможность изменения им формы занятости со временем, нам удалось зафиксировать пеструю картину самостоятельной занятости.

Во-первых, помимо «чистого» типа, когда самозанятость является основным занятием и источником дохода, мы выделяем две ситуации множественной занятости. Одна часть фрилансеров пытается организовать новый бизнес с привлечением дополнительной рабочей силы, не отказываясь от индивидуального трудового вклада в качестве независимого профессионала. Таким образом, они выступают в качестве «полупредпринимателей» или «частичных предпринимателей» [Заславская 1995]. Другая группа работников совмещает фриланс с традиционной занятостью в штате организации. Важно отметить, что в первом случае оба совмещаемых

трудовых статуса относятся к сфере самостоятельного ненаемного труда, а во втором – к двум разным сферам.

Во-вторых, с помощью конструирования трудовых траекторий, основанных на текущем и планируемом трудовом статусе, нам удалось разграничить устойчивые и переходные типы самозанятых. Люди, принадлежащие к устойчивым группам, в наибольшей степени удовлетворены своей работой, жизнью и балансом между ними и не хотят ничего менять. Мы полагаем, что именно устойчивые группы убежденных фрилансеров, предпринимателей и совместителей раскрывают нам объективные характеристики, ценностные установки и модели поведения, наиболее гармонично сочетающиеся с тем или иным типом занятости.

Напротив, промежуточные типы меньше удовлетворены различными аспектами работы и жизни и нацелены на смену трудового статуса. При этом сравнение характеристик определенного переходного типа и того ядерного типа, к которому он стремится, дают некоторую пищу для размышлений. Так, вероятно, далеко не все индивиды, которые заявляют, что в течение ближайших пяти лет собираются начать собственный бизнес, смогут реально стать предпринимателями. Для этого должны измениться трудовые ценности работников, но пока еще за ними тянется «шлейф» их старых предпочтений. В частности, ни фрилансеры, ни совместители, заявляющие о предпринимательских планах, еще не демонстрируют той степени готовности к рискам, какая есть у убежденных предпринимателей. С другой стороны, совместители, задумывающиеся о предпринимательстве, готовы к экстремальной трудовой нагрузке, в отличие от фрилансеров, которые также хотели бы развивать свой собственный бизнес, но предпочитают комфортный режим работы.

Результаты исследования, показывающие, что фрилансеры обладают значительным предпринимательским потенциалом, подтверждают вывод о том, что самозанятость является «кузницей предпринимательских кадров» [Чепуренко 2007, с. 86]. Десятая часть фрилансеров уже основала собственный бизнес, а еще 43% собираются это сделать в ближайшие пять лет. На предпринимательский потенциал фрилансеров следует обратить особое внимание с точки зрения социально-экономической политики. Фрилансеры организуют новые бизнесы преимущественно в сферах информационно-коммуникационных технологий, креативных индустрий и деловых услуг, являющихся драйверами постиндустриальной экономики. Отметим, что именно эта группа в наибольшей степени склонна к легализации своей деятельности, которая сегодня зачастую находится в тени.

Концепция самозанятости как стиля жизни «свободных агентов» [Пинк 2005] хорошо описывает тип убежденных фрилансеров, которые отличаются как от совместителей, так и от предпринимателей. Фрилансеры обладают редким для российских работников качеством – высокой степенью самостоятельности. Это действительно независимые профессионалы, предпочитающие индивидуальный труд вне коллектива, стремящиеся заниматься работой, которая им по душе, и при этом поддерживать гармоничный баланс между работой и другими сторонами жизни, в том числе за счет разумного ограничения трудовых усилий. Несмотря на сопровождающие одиночное плавание сложности (особенно в российских условиях), убежденные фрилансеры демонстрирует высокую степень удовлетворенности своей работой и жизнью. Эта группа работников, по-видимому, способна самостоятельно решать свои проблемы без особой помощи со стороны. Хотя задача интеграции самозанятых в систему социальной защиты является актуальной не только на постсоветском пространстве, но и в развитых странах мира.

Для части работников фриланс – это стратегия адаптации, временная работа с гибким графиком, приносящая дополнительный доход (матери, ухаживающие за маленькими детьми; студенты). У этой группы ценности свободной занятости недостаточно выражены, они, скорее, ориентированы на стандартную занятость. Наряду с этим, существует большая группа убежденных совместителей, которые нацелены на улучшение своего материального положения. Негативным моментом является низкий уровень удовлетворенности на фоне значительных переработок. По-видимому, такая вторичная занятость носит во многом вынужденный характер и обусловлена недостаточным уровнем заработной платы по основному месту работы. Адаптивные стратегии отражают сложности экономической ситуации и должны стать предметом пристального внимания в рамках социально-экономической политики. Однако не стоит рассматривать самозанятость в рамках стратегий адаптации исключительно в негативном ключе: студентам она помогает приобрести первый трудовой опыт, а ухаживающим за маленькими детьми матерям – не выпадать из профессиональной жизни. Не исключено, что убежденные совместители пытаются реализовать за пределами «офиса» другие интересы и амбиции, кроме дополнительных заработков¹⁶. И, наконец, все так или иначе вовлеченные в самостоятельную занятость получают бесценный жизненный опыт, навыки самоорганизации и ответственности за свою судьбу, которые им, несомненно, пригодятся в дальнейшем.

Литература

- Антропов С. (2007) Я – фрилансер, или Как навсегда уйти из офиса. М.: Эксмо.
- Бубнов И.Б. (2008) Соло на бизнесе. Философия заядлого фрилансера. М.: Гаятри.
- Бусыгин А.В. (2001) Предпринимательство: Учебник для вузов. М.: Дело.
- Вишневская Н.Т. (2013) Самозанятость в переходных экономиках // *Мировая экономика и международные отношения*. № 10. С. 58–67.
- Гимпельсон В.Е., Зудина А.А. (2011) «Неформалы» в российской экономике: сколько их и кто они // *Вопросы экономики*. № 10. С. 53–76.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. (ред.) (2006) *Нестандартная занятость в российской экономике*. М.: ВШЭ.
- Давидссон П. (2014) *Исследуя предпринимательство*. М.: ВШЭ.
- Заславская Т.И. (1995) Бизнес-слой российского общества: сущность, структура, статус // *Общественные науки и современность*. № 1. С. 17–32.
- Зелински Э. (2007) *Успех без офисного рабства*. Настольная книга фрилансера. М.: Гаятри.
- Капелюшников Р. (2001) *Российский рынок труда. Адаптация без реструктуризации*. М.: ВШЭ.
- Клопов Э.В. (1997) Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // *Социологические исследования*. № 4. С. 29–45.
- Магун В.С. (2006) Динамика трудовых ценностей российских работников, 1991–2004 гг. // *Российский журнал менеджмента*. Т. 4. № 4. С. 45–74.
- Магун В.С. (2009) Динамика трудовых ценностей российского населения (1991–2007) // *Социально трудовые отношения: проблемы и перспективы: материалы Первого германо-российского форума «Формирование социальной политики», 17–18 ноября 2008*. М. С. 88–101.

¹⁶ Чтобы разобраться в этом вопросе, их необходимо сравнивать с убежденными офисными работниками, которых, к сожалению, нет в нашей эмпирической базе.

- Мурадова А. (2007) Фриланс. Когда сам себе начальник. М.: Альпина Паблишер.
- Пинк Д. (2005) Нация свободных агентов. М.: Секрет фирмы.
- Попова И.П., Седова Н.Н. (2004) Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // Социологические исследования. № 2. С. 31–43.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2009) Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). Препринт WP4/2009/03. Серия WP4 М.: ВШЭ.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2010) Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования. № 2. С. 45–55.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2011) Электронная самозанятость в России // Вопросы экономики. № 10. С. 91–112.
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. (1999) Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. № 5. С. 34–40.
- Хэнди Ч. (2001) Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер.
- Чепуренко А.Ю. (2007) Социология предпринимательства. М.: ВШЭ.
- Чепуренко А.Ю. (2012) Что такое предпринимательство и какая политика в отношении предпринимательства нужна России? (Заметки на полях работ современных зарубежных классиков) // Журнал Новой экономической ассоциации. № 2. С. 102–124.
- Шевчук А.В. (2010) Границы автономии: феномен «зависимой» самозанятости // Социологический журнал. № 3. С. 35–51.
- Aguilar A.C., García Muñoz T.M., Moro-Egido A.I. (2013) Heterogeneous self-employment and satisfaction in Latin America // Journal of Economic Psychology, no 39, pp. 44–61.
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (1996) The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era. New York: Oxford University Press.
- Barley S.R., Kunda G. (2004) Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy. Princeton: Princeton University Press.
- Bibby A. (2005) Opening the Doors Wide to the Self-Employed. How Trade Unions are Recruiting and Organizing Self-Employed Workers as Members. Report, Prepared for the Freelance Network Conference, Luxembourg.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1998) What Makes an Entrepreneur? // Journal of Labor Economics, vol. 16, no 1, pp. 26–60.
- Bögenhold D., Fachinger U. (2012) How Diverse is Entrepreneurship? Observations on the Social Heterogeneity of Self-Employment in Germany // The Shift to the Entrepreneurial Society: A Built Economy in Education, Sustainability and Regulation (eds. Bonnet J., Desjardins M., Guijarro A.M.). Cheltenham: Edward Elgar, pp. 227–243.
- Davidov G. (2005) Who is a Worker? // Industrial Law Journal, vol. 34, no 1, pp. 57–71.
- Fink A. (2003) How to Sample in Surveys. Thousand Oaks: Sage.
- Freedland M. (2006) From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus // Industrial Law Journal, vol. 35, no 1, pp. 1–29.
- Hart K. (1973) Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana // The Journal of Modern African Studies, vol. 11, no 1, pp. 61–89.
- International Classification of Status in Employment (ICSE-93) // <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. (2013) Changing Work Values in the United States, 1973–2006 // Social Science Research, vol. 42, no 2, pp. 255–270.
- Osnowitz D. (2010) Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Van Selm M., Jankowski N.W. (2006) Conducting Online Surveys // Quality & Quantity, no 40, pp. 435–456.
- Whyte W.H. (1956) The Organization Man. New York: Simon and Schuster.
- Wright K.B. (2005) Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services // Journal of Computer-Mediated Communication, vol. 10, no 3.

Work Trajectories of Self-Employed Professionals

D. STREBKOV*, A. SHEVCHUK**

***Denis Strebkov** – Senior Research Fellow, Laboratory for Studies in Economic Sociology, Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: strebkov@hse.ru

****Andrey Shevchuk** – Senior Research Fellow, Laboratory for Studies in Economic Sociology, Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya St., Moscow, 101000, Russian Federation. E-mail: shevchuk@hse.ru

Citation: Strebkov D., Shevchuk A. (2015) Work Trajectories of Self-Employed Professionals. *Mir Rossii*, vol. 24, no 1, pp. 72–100 (in Russian)

Abstract

There has been growing concern in the literature about the heterogeneity of modern self-employment. This paper adds to this on-going discussion by investigating the association between different types of self-employed and their characteristics.

Our empirical data was collected by means of a standardized online survey, which was conducted in Russia. A Russian-language web questionnaire was hosted on FL.ru, the largest website for Russian-speaking freelancers. It included about 40 items covering a wide range of work and life topics. The survey started on December 12, 2013. Over 8 weeks 16,019 questionnaires were received. For this particular study we excluded from the dataset former freelancers and freelancers who had not yet acquired a contract, and our final sample of current active freelancers included 10,574 respondents.

We construct a typology of freelancers which overcomes the limitations of typologies based solely on the current employment status of individuals. To construct these work trajectories we used two main questions: 1. What is your current employment status? 2. What is your vision of your work future in the next five years? Do you believe, you will continue this career, and if so, in what status? At each level we distinguished three employment statuses – “moonlighters” (people who combine freelance with regular employment); “entrepreneurs” (people who run their own business with hired employees besides freelancing); and “genuine freelancers” (people without any alternate sources of income). Combining these two questions allowed us to create a set of nine logically possible types of work trajectories, which were further divided into two classes. The first class includes three groups of professionals who want to maintain their current status in the future and continue as genuine freelancers, entrepreneurs or moonlighters. The second class includes six groups of professionals who are unsatisfied with their current status, willing or planning to change it in the near future. In this paper we further investigate these two groupings with regard to their entrepreneurial capacity and employment prospects.

Keywords: self-employment, entrepreneurship, freelancers, moonlighters, secondary employment, nonstandard employment, flexible employment, career, work values, job values

References

- Aguilar A.C., García Muñoz T.M., Moro-Egido A.I. (2013) Heterogeneous self-employment and satisfaction in Latin America. *Journal of Economic Psychology*, no 39. P. 44–61.
- Antropov S. (2007) *Ia – frilanser, ili Kak navsegda uiti iz ofisa* [I am Freelancer, or How to Leave an Office Forever], Moscow: Eksmo.
- Arthur M.B., Rousseau D.M. (1996) *The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York: Oxford University Press.
- Barley S.R., Kunda G. (2004) *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies: Itinerant Experts in a Knowledge Economy*, Princeton: Princeton University Press.
- Bibby A. (2005) *Opening the Doors Wide to the Self-Employed. How Trade Unions Are Recruiting and Organizing Self-Employed Workers as Members. Report Prepared for the Freelance Network Conference*, Luxembourg.
- Blanchflower D.G., Oswald A.J. (1998) What Makes an Entrepreneur? *Journal of Labor Economics*, vol. 16, no 1, pp. 26–60.
- Bögenhold D., Fachinger U. (2012) How Diverse is Entrepreneurship? Observations on the Social Heterogeneity of Self-Employment in Germany. *The Shift to the Entrepreneurial Society: A Built Economy in Education, Sustainability and Regulation* (ed. Bonnet J., Desjardin M., Guijarro A.M.), Cheltenham: Edward Elgar, pp. 227–243.
- Bubnov I.B. (2008) *Solo na biznese. Filosofii zaiadlogo frilansera* [Solo Business. Philosophy of an Inveterate Freelancer], Moscow: Gayatri.
- Busygin A.V. (2001) *Predprinimatelstvo: Uchebnik dlia vuzov* [Entrepreneurship: Textbook for Universities], Moscow: Delo.
- Chepurensko A.Yu. (2012) Chto takoe predprinimatelstvo i kakaya politika v otnoshenii predprinimatelstva nuzhna Rossii? (Zametki na poliakh rabot sovremennykh zarubezhnykh klassikov) [What is Entrepreneurship and What Policy on Entrepreneurship Does Russia Need? (Nota Bene of Contemporary Foreign Classics Works)]. *Zhurnal Novoi ekonomicheskoi assotciatsii*, no 2, pp. 102–124.
- Davidov G. (2005) Who is a Worker? *Industrial Law Journal*, vol. 34, no 1, pp. 57–71.
- Davidsson P. (2014) *Issleduia predprinimatelstvo* [Researching Entrepreneurship], Moscow: HSE.
- Fink A. (2003) *How to Sample in Surveys*, Thousand Oaks: Sage.
- Freedland M. (2006) From the Contract of Employment to the Personal Work Nexus. *Industrial Law Journal*, vol. 35, no 1, pp. 1–29.
- Gimpelson V., Kapeliushnikov R. (eds.) (2006) *Nestandartnaya zaniatost' v rossiiskoi ekonomike* [Nonstandard Employment in the Russian Economy], Moscow: HSE.
- Gimpelson V.E., Zudina A.A. (2011) «Neformaly» v rossiiskoi ekonomike: skol'ko ikh i kto oni ["Informal Workers" in the Russian Economy: How Many and Who Are They]. *Voprosy ekonomiki*, no 10, pp. 53–76.
- Handy Ch. (2001) *Vremia bezrassudstva. Iskusstvo upravleniya v organizatsii budushchego* [The Age of Unreason. New Thinking for a New World], Saint-Petersburg: Piter.
- Hart K. (1973) Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, vol. 11, no 1, pp. 61–89.
- International Classification of Status in Employment (ICSE-93)*. Available at: <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html>, accessed 15 October 2014.
- Kalleberg A.L., Marsden P.V. (2013) Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*, vol. 42, no 2, pp. 255–270.
- Kapeliushnikov R. (2001) *Rossiiskii rynek truda. Adaptatsiya bez restrukturizatsii* [The Russian Labor Market. Adaptation Without Restructuring], Moscow: HSE.
- Klopov E.V. (1997) Vtorichnaya zanyatost' kak forma sotsialno-trudovoi mobil'nosti [Secondary Employment as a Form of Social and Labor Mobility]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 4, pp. 29–45.
- Magun V.S. (2006) Dinamika trudovykh tsennoستي rossiiskikh rabotnikov, 1991–2004 gg. [Dynamics of Work Values of Russian Workers in 1991–2004]. *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*, vol. 4, no 4, pp. 45–74.

- Magun V.S. (2009) Dinamika trudovykh tsennostei rossiiskogo naseleniya (1991–2007) [Dynamics of Work Values of Russian Population (1991–2007)]. *Sotsialno-trudovye otnosheniya: problemy i perspektivy: materialy Pervogo germano-rossiiskogo foruma «Formirovanie sotsialnoi politiki»* [Social and Labor Relations: Problems and Prospects: Proceedings of the First German-Russian Forum “Shaping of Social Policy”], November, 17–18, 2008, Moscow, pp. 88–101.
- Muradova A. (2007) *Frilans. Kogda sam sebe nachalnik* [Freelance. When You Are Your Own Boss], Moscow: Alpina Publisher.
- Osnowitz D. (2010) *Freelancing Expertise: Contract Professionals in the New Economy*, Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Pink D. (2005) *Natsiia svobodnykh agentov* [Free Agent Nation], Moscow: Sekret firmy.
- Popova I.P., Sedova N.N. (2004) Dopolnitelnaya zaniatost' v uspekhnykh adaptatsionnykh strategiyakh naseleniya [Additional Employment in Successful Adaptation Strategies of Population]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 2, pp. 31–43.
- Shevchuk A.V. (2010) Granitsy avtonomii: fenomen «zavisimoi» samozaniatosti [The Boundaries of Autonomy: the Phenomenon of “Dependent” Self-Employment]. *Sotsiologicheskii zhurnal*, no 3, pp. 35–51.
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2009) *Frilansery v informatsionnoi ekonomike: kak rossiiane osvivaivut novye formy organizatsii truda i zanyatosti (po rezul'tatam Pervoi vserossiiskoi perepisi frilanserov)* [Freelancers in the Information Economy: How Russians are Involving in the New Forms of Work Organization and Employment (Based on Data of the First Russian Freelancers Census)]. Working paper WP4/2009/03, Moscow: HSE.
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2010) Frilansery na rossiiskom rynke truda [Freelancers at the Russian Labor Market]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 2, pp. 45–55.
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2011) Elektronnyaya samozanyatost' v Rossii [Electronic Self-Employment in Russia]. *Voprosy ekonomiki*, no 10. P. 91–112.
- Temnitskii A.L., Bessokirnaia G.P. (1999) Vtorichnaia zaniatost' i ee sotsialnye posledstviia [Secondary Employment and its Social Consequences]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, no 5, pp. 34–40.
- Van Selin M., Jankowski N.W. (2006) Conducting Online Surveys. *Quality & Quantity*, vol. 40, pp. 435–456.
- Vishnevskaya N.T. (2013) Samozanyatost' v perekhodnykh ekonomikakh [Self-Employment in Transition Economies]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, no 10, pp. 58–67.
- Whyte W.H. (1956) *The Organization Man*, New York: Simon and Schuster.
- Wright K.B. (2005) Researching Internet-Based Populations: Advantages and Disadvantages of Online Survey Research, Online Questionnaire Authoring Software Packages, and Web Survey Services. *Journal of Computer-Mediated Communication*, vol. 10, no 3.
- Zaslavskaya T.I. (1995) Biznes-sloi rossiiskogo obshchestva: sushchnost', struktura, status [Business Stratum of Russian Society: the Nature, Structure, and Status]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no 1, pp. 17–32.
- Zelinski E. (2007) *Uspekh bez ofisnogo rabstva. Nastol'naya kniga frilansera* [The Success Without Office Slavery. Handbook of a Freelancer], Moscow: Gayatri.