

выгода от этого лишь возрастет, поскольку частично принесенная в жертву рыночная эффективность будет более чем адекватно компенсирована усилением других видов эффективности, проистекающих от более защищенной и стабильной жизни людей, их возможности сотрудничать и верить друг другу. Оказывается, что, жертвуя частью рыночной эффективности, мы способны и выйти на более высокие темпы роста, и обеспечить более справедливое распределение доходов.

Важно ли понимать различия между системами?

Имеет ли какое-то значение практическое доказательство того, что англосаксонский и японский капитализм являются отличными друг от друга системами, основанными на разных интегрирующих принципах?

Да, имеет, если мы пытаемся изменить сложившийся порядок вещей. Посмотрим на проблему с точки зрения институциональной взаимозависимости. Например, в Великобритании существует множество сторонников «управления человеческими ресурсами». Они убеждены в том, что, подобно японской практике, фирмы должны более походить на сообщества, а работники должны быть вовлечены в деятельность фирм и чувствовать к себе уважение, – словом, казалось бы, все как в Японии. Но если в английских компаниях сохранится доминирование акционеров и приоритет по-прежнему будет отдаваться именно их доходам, то гибкость в вопросах найма и увольнения работников, необходимая для максимизации этих доходов в условиях бизнес-циклов и технологических изменений, вряд ли позволит обеспечить действительную защищенность рабочих мест. А именно она и является одним из основных элементов системы вовлеченности работника в деятельность японских компаний.

Теперь рассмотрим ситуацию с точки зрения поведенческих установок. Люди в обществах англосаксонского типа в большинстве своем привыкли сохранять свободу выбора, чтобы в краткосрочном периоде с выгодой для себя воспользоваться предоставляющимися возможностями. В этом случае работодатель, который хочет добиться вовлеченности своих работников в деятельность фирмы, давая им гарантии занятости, скорее всего не получит обеспечиваемых японской моделью преимуществ от инвестиций в профессиональную подготовку и долгосрочного планирования в сфере управления человеческими ресурсами, поскольку работники в любой момент могут покинуть фирму, заняв более привлекательные с их точки зрения вакансии.

Впрочем, это совершенно не означает, что хозяйственные системы обществ настолько сильно интегрированы, что в них ничего нельзя изменить. Небольшие постепенные сдвиги все же происходят. Изменение в одной части институциональных практик может вызвать соответствующие изменения в другой. Даже убеждения относительно цели жизни человека, а также наиболее эффективных и морально обоснованных норм ее достижения, не остаются незыблемыми. Хозяйство Великобритании периода после М. Тэтчер во многих отношениях отличается от хозяйства времен батскеллизма¹⁰. А японский капитализм 1930-х гг. гораздо более чем сегодняшний напоминает современный англосаксонский капитализм. Взаимная защищенность и перекрестное владение акциями – достижение лишь последних тридцати лет. Три четверти века назад пожизненная занятость в Японии, также как и в Великобритании, была ограничена сферами государственной службы, управленческими позициями в банковском секторе и небольшим количеством крупных промышленных

¹⁰ Батскеллизм [butskellism] – линия политического центризма или консенсуса между лейбористами и консерваторами (1950–1960-е годы); назван по именам британских политических деятелей: умеренного консерватора Р. А. Батлера и умеренного социалиста Х. Гейтскелла // Толковый англо-русский словарь «Экономика, социология, политология». Серия «Economicus». – *Прим. ред.*

предприятий. Во времена депрессии середины 1950-х гг. готовность крупных компаний сократить субподряды и выполнять работы самостоятельно клеймилась как «безжалостность лицемерной, следующей двойным стандартам капиталистической экономики» японского типа. Историки недавно проследили истоки этого перехода: он явно уходил корнями в управленческую политику крупных фирм 1920-х гг., но при ближайшем рассмотрении оказалось, что его существенно подтолкнули практики контроля, использовавшиеся в военное время, которые вызвали управленческую революцию и заставили «свергнуть» акционера с господствующих высот [см. Okazaki 1994]. Послевоенная «воинственность» работников и найденный в итоге компромисс (модель стабильных профсоюзов на предприятиях) закрепили изменения и впоследствии способствовали развитию системы перекрестного владения акциями (которое поощрялось уже вполне осознанно).

Сегодня все разговоры ведутся об изменениях в противоположном направлении, в журналах «Wall Street Journal» и «Economist» выходят многочисленные статьи под такими, например, заголовками, как «Глубокий кризис японской модели». Однако, несмотря на все трудности пятилетнего спада, столь значительные изменения в моделях занятости и акционерной собственности, о наступлении которых говорят многие гуру менеджмента, пока что можно распознать лишь с большим трудом, хотя в долгосрочной перспективе возвращение к англосаксонской модели вполне вероятно. Некоторые социальные институты требуют более строгих принудительных ограничений, чем другие, поскольку они уже включают привычку подавлять базовые потребности. В этом смысле японская система оказывается более сдерживающей и ограничивающей, чем англосаксонская. Например, бедность явилась одним из факторов, который заставил старшее поколение принять эти ограничения. Напротив, можно предположить, что высокий уровень благосостояния влечет за собой большую защищенность работников и повышает их склонность к риску, включая риск, касающийся нарушения общепринятых правил. Но когда количество этих нарушений растет как снежный ком, что вполне вероятно в случае поддержки, организованной (как выразился М. Альбер) «культурной мощью США», институты начинают меняться. Конечно, можно доказать и обратное (что мне ранее уже приходилось делать [Dore 1987]). Рост благосостояния помогает преодолеть безжалостную конкуренцию, люди могут позволить себе более внимательно относиться друг к другу. Они начинают ценить социальные преимущества хороших межличностных отношений, даже если это связано с потерей каких-то лишних доходов. И только со временем мы поймем, какое действие окажется сильнее.

Системы и идеологии

Есть еще одна причина, по которой важно знать, являются ли рассматриваемые нами общества альтернативными системами. Реальное хозяйство США отражает систему ценностей, подразумеваемую в неоклассической экономической теории. Общая склонность сохранять свободу выбора – это как раз то, что обеспечивает максимальную мобильность ресурсов. В обществах, где люди постоянно поддерживают подобную свободу выбора (и где рынки мобильны, поскольку люди могут снова и снова менять свои решения о том, как проводить время и тратить деньги), трудовые ресурсы и капитал используются так, чтобы приносить максимальный доход, и, насколько это возможно, достигается точка равновесия с максимальной эффективностью. С этих позиций гибкость и быстрая реакция на рыночные сигналы – источник динамизма и роста, тогда как связывание ресурсов долгосрочными обязательствами – путь к стагнации.

Это было бы не столь важно, если бы неоклассическая экономическая теория представлялась как апология одного лишь американского образа жизни. Но она претендует на универсальную истину, способную дать рецепты для всех времен и народов. В то же время есть примеры (например, России и Китая, испытавших на себе рецепты чересчур самоуверенных экономистов из Всемирного банка и Международного валютного фонда),

которые демонстрируют, что могут быть альтернативные и при этом вполне успешные системы со своей собственной логикой.

ЛИТЕРАТУРА

Clark R. The Japanese Company. New Haven: Yale University Press, 1978.

Dore R. Taking Japan Seriously: A Confucian Perspective on Leading Economic Issues. Stanford, Calif.: Stanford University Press, 1987.

Hollingsworth J.R., Streeck W. Countries and sectors. Concluding remarks on performance, convergence, and competitiveness // *Governing Capitalist Economies* / Ed. by J.R. Hollingsworth, P.C. Schmitter, W. Streeck. Oxford: Oxford University Press, 1994. P. 270–300.

Okazaki T. The Japanese Firm under the Wartime Planned Economy // *The Japanese Firm* / Ed. by M. Aoki, R. Dore. Oxford: Oxford University Press, 1994. P. 350–378.

Polanyi K. The Great Transformation. N.Y.: Rinehart, 1944; см. также: *Поланьи К.* Великая трансформация: политические и экономические истоки нашего времени / Пер. с англ. А.А. Васильева и др.; под общ. ред. С.Е. Федорова. СПб.: Алетейя, 2002.

ВЗГЛЯД ИЗ РЕГИОНОВ

Е.Н. Фетисова

ЖЕНСКАЯ ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОГО ПРЕОБРАЗОВАНИЯ (опыт качественного исследования)



Фетисова Евгения Николаевна – к. филос. н., доцент кафедры философии и культурологии Тихоокеанского государственного университета, г. Хабаровск.

Email: alice@mail.27.ru

Работа российских женщин в ночных клубах Северо-Восточной Азии (hostess) – это легальный бизнес, порождающий нелегальную деятельность (sex-услуги), которую следует отнести уже к сфере теневой экономики. У девушек, реализовавших стратегию «hostess плюс проституция», происходит трансформация ценностной шкалы, они возвращаются в Россию с измененной психикой, уверенные, что при определенных обстоятельствах и условиях (ночные клубы Северо-Восточной Азии) проституция является такой же обычной работой, как продавец или бухгалтер. Подобный опыт трудовой миграции трансформирует мировоззрение женщин, изменяя их морально-этические, психологические установки, правила и нормы поведения, т.е. налицо институциональные изменения. В исследовании предпринята попытка проанализировать данный процесс. Также обращается внимание на положительные стороны работы hostess. Выступая носителями измененного социального сознания и, вместе с тем, успешной (достаточно часто) социально-экономической стратегии, женщины-мигранты трансформируют гендерные стереотипы, осложняя полоролевую структуру общества.

На рубеже XX–XXI вв. трудовая миграция превратилась в неотъемлемую часть мировой экономики, оказав серьезное влияние на реструктуризацию рынков труда и формирование современных моделей занятости. Со стороны экономически развитых по сравнению с Россией стран существует постоянный спрос на неквалифицированный и низкооплачиваемый труд, который встраивается, как правило, в самые неформальные и теневые сектора экономики. Это часто выливается в нелегальные формы трудовой миграции, которые и являются объектом исследования ученых. Однако на Дальнем Востоке России женская трудовая миграция в основном имеет *легальный характер*. Это обусловлено несколькими причинами. Во-первых, в Дальневосточном регионе нет жестких миграционных барьеров, что обеспечивается большим

количеством фирм, имеющих лицензию на осуществление трудовой миграции в ночные клубы Северо-Восточной Азии (далее СВА). У девушек есть выбор, а требования к внешним данным или семейному статусу претенденток минимален. Заключение трудового контракта и выезд в желаемую страну не вызывает трудностей, поэтому связываться с теневыми криминальными структурами нет смысла. Во-вторых, в странах СВА очень развита сеть ночных клубов для мужчин, куда требуются молодые женщины (спрос превышает предложение). Ночные клубы являются неотъемлемой частью экономики данных стран и работают легально. Эти благоприятные условия не устраняют проблемы вывоза женщин в качестве sex-рабынь или нелегальной дешевой рабочей силы, но способствуют резкому снижению подобного риска.

Легальная трудовая миграция – популярный и растущий сегмент рынка труда. На Дальнем Востоке России за последние десять лет в ночных клубах СВА легально работало до 50 тыс. женщин от 18 до 38 лет (только в Хабаровске эта цифра достигает 20 тыс.)¹. Если учесть, что все население Дальнего Востока примерно равно населению Москвы, то цифра получается внушительной. Трудовые мигрантки становятся особой прослойкой трудового населения Дальнего Востока, привнося изменения в экономическую и социальную сферы социума.

Актуальность темы исследования обусловлена также проводящейся в настоящее время политикой уменьшения риска последствий трудовой миграции. Ее главная цель – ликвидация нелегальной и обеспечение доступности легальной трудовой миграции, поэтому от глубины изученности проблемы напрямую зависит успех реформ. Чрезвычайная распространенность самих неформальных практик и теневых отношений, которые на этапе радикального реформирования общества по традиции начинают занимать ключевые позиции в сценариях поведения экономических агентов, диктует также необходимость изучать эти явления с позиций науки (на сегодняшний день о них больше пишут журналисты).

Цель настоящего исследования – проанализировать разрушение усвоенных норм и образцов поведения и одновременное производство норм эмерджентных в условиях новой социальной и этнокультурной среды, их влияние на социальные, экономические, гендерные установки трудовых мигранток. *Объект исследования* – трудовое миграционное сообщество (женщины) Дальневосточного региона. *Предмет исследования* – теневые экономические практики hostess. Конкретная задача в рамках проблемы, на решение которой направлено исследование, – рассмотреть новый институциональный порядок, складывающийся в сфере hostess под влиянием неформальных практик и представленный формирующимися теневыми институтами.

Предлагаемые методы и подходы

Концептуальные основы исследования определяются институциональным подходом (Д. Норт), позволяющим описать институциональный характер социальной среды, в которой реализуют свои стратегии девушки-hostess.

Методы определяются поставленными задачами и, в зависимости от этапа работы, представлены двумя группами: методами сбора данных и методами их интерпретации и анализа. На стадии сбора недостающих данных² были проведены:

¹ Например, в Хабаровске регулярно дают рекламу 19 фирм, имеющих лицензию на осуществление трудовой миграции женщин в страны СВА (через одну только фирму «Сакура», которой почти 10 лет, ежегодно выезжает до 300 женщин).

² Настоящее исследование также использует готовую эмпирическую базу, собранную автором в ходе реализации проекта «Теневые экономические практики в сфере женской трудовой миграции: институциональная трансформация (на примере практики “hostess” в ночных клубах Северо-Восточной

1. Серии углубленных интервью с женщинами, работавшими в ночных клубах США. Отбор респондентов, в силу частичной закрытости информации и труднодоступности контактов, осуществлялся методом «снежного кома»³.
2. Серии проблемно-ориентированных интервью с трудовыми мигрантками, которые вышли замуж за японцев – бывших «гостей» ночных клубов.
3. Серии экспертных интервью с работниками фирм, непосредственно осуществляющих отправку девушек на работу в Японию, Южную Корею, Китай.

На стадии интерпретации и анализа полученных данных в качестве основной аналитической техники использовался *фрейм-анализ*. Поскольку формально контекст интервью был задан, различия, подбор слов, уход от определенных вопросов, синтаксические формы подачи клише, собственного мнения, тема-рематическое членение, маркеры раздела темы вопроса и дополнительной темы, появившейся по теме респондента, индикаторы иллокутивной силы высказывания – дают определенную социологическую информацию, служат индикаторами определенных стратегий.

Кроме того, осуществлялся *дифференциальный анализ текстов* интервью на предмет описания структуры фреймов, определяющих данный тип дискурса (в терминологии Т. Ван Дайка)⁴. Осуществлялась классификация всех индикаторов, и из них конструировались фреймовые «терминалы» нижних уровней. В качестве фреймов выделялись основные «проблемные комплексы» интервью, которым в структуре дискурса респонденты приписывали различные субфреймы (признаки, смыслы) и правила перехода от одного фрейма к другому.

Дальнейшая методика свелась к выделению и описанию «устойчивых смысловых комплексов» (суперфреймов, объединенных правилами перехода), вычленении типологии структурирования дискурса, стратегий «теневого поведения» в сфере миграционного бизнеса.

В качестве основного инструмента исследования используется неинституциональный подход⁵, который акцентирует внимание на том факте, что результат экономической деятельности субъекта будет зависеть от его модели поведения и условий, в которых эта модель реализуется (*institutions matter*).

Процесс социокультурной адаптации и институциональная трансформация

В ходе исследования все виды трудовой деятельности женщин в ночных клубах США (танцы, обслуживание столиков и др.) определяются обобщающим понятием *hostess*.

Сфера *hostess* очень специфична. Во-первых, девушкам приходится работать вне России, в условиях другой культуры. Во-вторых, работа в ночных клубах ассоциируется с сексуальной и околосексуальной деятельностью, что подтверждается теньвыми экономическими практиками *hostess*. Это ведет к трансформации ценностной шкалы мигранток,

Азии)». Договор № 2005-069. Было собрано и обработано 57 углубленных интервью с женщинами – трудовыми мигрантками, 5 проблемно-ориентированных интервью с трудовыми мигрантками, которые вышли замуж за японцев – бывших «гостей» ночных клубов; 5 экспертных интервью с работниками фирм, непосредственно осуществляющих отправку девушек на работу в Японию, Южную Корею, Китай.

³ См. об этом: [Ковалев, Штейнберг 1999].

⁴ [Van Dijk 1991].

⁵ О неинституциональной теории см.: [Eggertsson 1997; Kasper, Streit 1998; Furubotn, Richter 2005].

институциональным изменениям. В-третьих, возвращение на Родину сопровождается еще одним сильным стрессом.

Исследование выявило ряд проблем, прогнозируемых на теоретической стадии (перевес теневой стороны сферы *hostess* (sex-услуги), институциональная трансформация ценностной шкалы, длительные депрессии, ухудшение здоровья и др.). Неожиданностью стал факт, что все девушки негативно отзывались о России после пребывания в США. Свои чувства они описывали выражениями, которые можно объединить понятием «культурный шок». В исследовании под ним понимается реакция человека на другую культуру, сопровождаемая стрессом, трансформацией ценностной шкалы, приобретением новых навыков, моделей поведения.

Уникальность *hostess* в том, что мигрантки испытывают двойной культурный шок. Первый – в процессе адаптации в США, а второй – после приезда обратно в Россию. Они еще не стали своими в Японии, но уже не являются стопроцентными россиянками [Эмилия, 22 года]. Они как бы находятся на краю двух культур, но не принадлежат ни одной. Чем больше мигрантки привыкают к чужой культуре, тем больше отдаляются от своей. Балансирование на грани двух культур создает для женщин маргинальную среду, влияющую на них не самым благоприятным образом.

Выделяется несколько критических моментов в процессе социокультурной адаптации трудовых мигранток в США.

1. *Знакомство*. Первое знакомство с более стабильной страной вызывает у мигранток прилив положительных эмоций. На этой стадии наблюдается преувеличенно позитивное отношение к преимуществам богатой страны, ее индустриальному превосходству, высокому качеству жизни. Однако «чужая» институциональная система, которая существует зачастую по неформальным принципам (клубы *hostess*), меняет восприятие социальных институтов, привычных на родине. Трудовые мигранты попадают в мир жестких социальных регулятивов, побуждающих применять особые стратегии поведения, не приемлемые в прежней жизни. Это, в свою очередь, ведет к резкому изменению ценностной шкалы девушек *hostess*, затрагивающих представление об институциональном⁶ нормировании общества в целом. Начало этого процесса характеризуется как «кризис».

2. *Кризис*. На второй стадии положительный эмоциональный настрой постепенно снижается вплоть до депрессивных состояний, неприязненного отношения к азиатам, желания вернуться в Россию. Девушки объясняли подобные депрессии тем, что Япония оказалась настолько «другой», что им приходилось «ломать» себя, менять привычки, способы и нормы поведения. Трудности перейти барьер зависят от индивидуальных особенностей личности и от мотивов и ожиданий, которые мигрантки ставили перед поездкой. Главными трудностями были языковой барьер, неприятие и непонимание норм поведения японцев и их обычаев. Специфика работы в ночных клубах усложняет кризисный период социокультурной адаптации. Такая работа проецирует Японию однобоко.

Атмосфера ночных клубов обнажает отрицательные стороны новой реальности. Идентификация правил, норм поведения, объяснение их изменения одновременно означает определение ситуации выбора и изменение ее характеристик. Поэтому институты (в рамках неинституционализма) можно определить как правила игры. Эти правила возможно изменять или обходить в зависимости от социальной среды, в которой они действуют. Сама деятельность *hostess* диктует изменение правил, которое проявляется через деформацию ценностной шкалы. Этот процесс мы анализируем с помощью фрейм-анализа.

⁶ Под институтами в современной экономической теории понимаются правила игры в обществе или созданные человеком ограничительные рамки, которые организуют взаимоотношения между людьми, а также система мер, обеспечивающая их выполнение (enforcement) [Норт 1997: 17].

Ключевым фреймом исследования стал концепт «трансформация ценностной шкалы». В терминал, связанный с этим концептом, вошли фреймы: ценность, норма, работа, чужой, мораль, sex-услуги, доход, контроль, любовник, депрессия, чаевые, запрет, контракт, любовь, независимость, здоровье, спиртное, родина, кризис, добровольность. На основании контент-анализа была построена корреляционная матрица основных категорий (см. приложение 1). Выделяется связный кластер (положительная корреляция): чужой, работа, sex-услуги, доход, любовник, чаевые, контракт, независимость, добровольность, спиртное, кризис, депрессия, запрет. Данная связь показывает, что деформация ценностной шкалы происходит за счет сексуальной стороны работы в ночных клубах СВА. С фреймом «мораль» отрицательно коррелируют фреймы «норма», «работа», «чужой», «sex-услуги», «доход», «контроль», «любовник», «независимость», «спиртное», «добровольность», что также подтверждает рабочие гипотезы о том, что в сфере hostess sex-услуги не просто допустимы, а желательны, но они ведут к изменению социального сознания женщин-мигрантов. А на начальном этапе институциональной трансформации эти изменения создают ощущение кризиса.

3. *Процесс выздоровления.* Постепенно девушки адаптируются к новым условиям. Каждодневное общение с японцами позволяет совершенствовать языковые навыки, приспосабливаться «к их странностям», улучшает качество работы, увеличивает чаевые, бонусы, число гостей и любовников. Начинает оправдываться главное ожидание – «хорошо заработать». Процесс институциональной трансформации запущен, на этой стадии sex-услуги начинают восприниматься как «нормальный заработок» [Алена, 38 лет].

Все вышесказанное характеризует теневые экономические практики в сфере hostess как групповую социальную норму, подчинение ей выгодно. Попадая в другую социальную среду, где прежние социальные нормы не выгодны, женщины легко от них отрекаются и принимают новые, которые в данный момент приносят вознаграждение. Элементарное социальное поведение здесь возможно истолковывать с точки зрения вознаграждений и издержек. Чем чаще какое-либо действие человека приводит к получению вознаграждения, тем вероятнее, что человек вновь поступит так же [Homans 1974: 16]. Девочки-hostess всякий раз получали выгоду (подарки, доллары и др.) за sex-услуги. При этом их действия одобрялись: хозяином клуба (он получал дивиденды, поэтому закрывал глаза), клиентом (он может стать постоянным гостем, что выгодно и клубу, и девушке).

Sex-услуги для hostess становятся составляющей успеха. Респондентки признавались, что с каждой новой поездкой они привозили все больше денег, полученных сверх их основной зарплаты. Если чаевые отнести к легальному заработку, то сверхприбыль складывается за счет «мужских денег» [Эмилия, 22 года]. Заработать «достаточно» денег сверх основной зарплаты без sex-услуг невозможно. Постепенно легальный заработок (по контракту) становится второстепенным, а основным – sex-услуги (см. табл. 1).

Таблица 1. Оценка респондентами допустимости sex-услуг в сфере hostess.

Насколько допустимы sex-услуги в сфере hostess?	Распределение ответов, %	
	до поездки	после поездки
Sex-услуги не допустимы	53	2
Sex-услуги уместны, если клиент симпатичен как человек	13	87
Sex-услуги уместны в любом случае, если они приносят прибыль	9	11

Почему девушки выбирали именно такой вид вознаграждения как наиболее ценный? Выбирая между альтернативными действиями, человек отдаст предпочтение тому, что обеспечит наивысшее значение величины, получаемой при умножении ценности результата,

как она воспринимается им в настоящий момент, на вероятность его достижения. Эта вероятность выше в сфере секс-услуг. Если бы девушки не получали поощрения со стороны работодателей и клиентов, то они, возможно, в качестве наиболее достижимых рассматривали менее ценные вознаграждения [Fiske et al. 1991].

Почему деформация ценностной шкалы произошла так быстро? Некоторые социальные психологи придерживаются точки зрения, что изменение нашего социального поведения происходит не столько под влиянием объективных обстоятельств, сколько под влиянием нашего собственного отношения к ним [Marcus, Zajonc 1985]. Приступая к исполнению новой роли, девушки чувствовали себя не в своей тарелке. Каждая вторая в интервью признавалась, что поведение «закоренелых» hostess вначале шокировало. Постепенно девочки принимали правила игры и становились похожими на своих предшественниц. Этот процесс требует изменения некоторых представлений о себе как устоявшейся личности. Так, часть респондентов считают, что есть обстоятельства, которые можно назвать оправдательными причинами для совершения действий, ранее не приемлемых. Анализ интервью позволяет сделать вывод, что секс-услуги в сфере hostess приемлемы как временное отступление от правил, как часть успешной роли в нестандартных условиях. Однако согласно «Я-концепции» [Майерс 2005: 49–67], самовосприятие руководит нашими мыслями, чувствами и действиями, и если мы позволяем себе действия, ранее не допустимые, они влияют и на наше «Я» через деформацию ценностной шкалы. Продажа своего тела постепенно становится на несколько месяцев повседневным опытом, который не может не оказать влияния на личность женщины. Возвращаются в Россию уже несколько иные люди, их представление о себе впитало то, что вначале было лишь игрой, временной ролью. Возможно, это обстоятельство объясняет тот факт, что девушки высказываются в поддержку «теневого» стороны hostess (см. табл. 2).

Все это характеризуется как процесс выздоровления и постепенного принятия правил игры в условиях другой культуры.

Таблица 2. Ожидания респондентов от поездки в ночные клубы Северо-Восточной Азии.

Ожидания респондентов от поездки	Распределение ответов, %
Заработать деньги	100
Посмотреть богатую страну	85
Выучить язык	47
Выйти замуж за иностранца	21
Поменять обстановку	13
Победить стеснительность	6
Сбежать от родителей	4
Научиться нравиться мужчинам	4

4. *Полная культурная адаптация.* Мигранты никогда не становятся «своими» полностью, термин «полная культурная адаптация» весьма условен. На этой стадии девушки принимают Японию как не агрессивную среду и получают удовольствие от общения с ее жителями, от соприкосновения с ее обычаями, стилем жизни. Некоторые респонденты изучали особенности чайной церемонии, древние обычаи, мифологию, даже боевые искусства. Девочки говорили, что дома у них лежат альбомы по японской живописи и архитектуре. Любовь или симпатия к Японии «просыпалась» обязательно.

На этом этапе теневые экономические практики для мигранток становятся привычной работой, приносящей наибольшую выгоду. «Размах» реализуемых услуг определял настроение девушек, их дальнейшие жизненные стратегии. Чем больше поездок совершили женщины, тем более увереннее они говорили о будущем. Процесс институциональной трансформации на этом этапе замедляется. Девушки и на родине начинают реализовывать

новые стратегии поведения, привносить непривычные для России эмерджентные нормы, усвоенные в условиях чужой культуры.

5. *Новое восприятие России.* Возвращение на Родину для многих явилось еще большим стрессом, нежели адаптация в чужой среде. Одни говорили, что как только они сходили с трапа самолета, настроение падало, и через несколько дней они хотели вернуться в Японию. Другие жаловались на чувство неуверенности в будущем, которого в Японии не испытывали⁷. Девушки заметили, что в Японии быстро отвыкли от хамства. Большинство девушек, ранее имевших профессию в России, теряют квалификацию, им приходится заново учиться. Даже если они трудоустраиваются, перспектива получать «гроши» пугает, поэтому многие едут опять в США, все больше отдаляясь от российской реальности.

Следует отметить, что не все респондентки испытывали культурный шок как негативное явление, некоторые с удовольствием переживали новый опыт. Но результат культурного шока один – он способствует приобретению новых ценностей, установок и паттернов поведения. Женщины возвращаются в Россию с новым культурным багажом. Они выстраивают иное гендерное поведение (к примеру, предпочитают «спонсорский контракт» в отношениях с мужчинами), размывая и без того пошатнувшиеся гендерные стереотипы, что создает новые социальные проблемы. Все это делает их в некоторой степени маргиналами. Однако для большинства девушек балансирование на границе двух культур не является дискомфортным. Они строят некую новую субкультуру внутри родной, поддерживая связи в основном с такими же мигрантами и общаясь с бывшими японскими «гостями».

Заключение

В чем же специфика экономической деятельности *hostess*? Прежде всего в ее теневом характере, использовании неформальных экономических практик и за счет этого – институциональных трансформаций. Естественно, что трудовые мигрантки как экономические субъекты нацелены на максимизацию дохода от реализации своих услуг. Работа в ночных клубах США подталкивает их к наиболее выгодной деятельности – торговле своим телом в обход формальных правил, оговариваемых в контракте, где есть пункт, запрещающий девушкам любой сексуальный контакт с клиентами клуба.

Сталкиваясь с другой реальностью, мигранты вынуждены трансформировать свои социальные практики для достижения сформированных прежде целей (заработать деньги, найти партнера или мужа). Но изменения в практиках постепенно ведут и к трансформации системы ценностей и социальных стратегий. Происходит ресоциализация мигрантов по отношению к российскому социуму. При возвращении возникает обратная проблема – девушки ощущают себя чужими, но «высокостатусными чужими» (доход, престиж страны-реципиента и т.д.). В результате в ряде случаев происходит не только приспособление бывших мигранток к нормам российского общества, но встречное движение. Нормы российского общества, особенно в формулировке идеалов женственности, специфически «женских» целей, испытывают сильнейшее воздействие со стороны бывших трудовых мигрантов. И общество должно быть к этому готово.

Несмотря на все трудности, женская трудовая миграция на Дальнем Востоке России популярна. Объясняется это и тем, что она позволяет реализовать сразу несколько ожиданий за короткий срок. Правда, расплачиваться за это приходится тем, что у девушек появляются отличные от российских привычки, нормы и правила поведения. Они привозят в Россию

⁷ «Там я не думала о плохом, не боялась, что будет завтра» [Лариса, 33 года]; «В Токио я жила, а здесь выживаю...» [Маша, 30 лет].

другие «законы», которые стали результатом тесного соприкосновения с ночной жизнью в другой стране. Новые неформальные институты, реализуемые hostess уже в России, позволяют говорить о новой субкультуре, которая делает hostess маргиналами и в своей, и в чужой стране.

ЛИТЕРАТУРА

- Ковалев Е., Штейнберг И.* Качественные методы в полевых социологических исследованиях. М., 1999.
- Майерс Д.* Социальная психология. СПб.: Питер, 2005.
- Норт Д.* Институты, институциональные изменения функционирования экономики. М.: Начала, 1997.
- Eggertsson T.* Economic Behavior and Institutions. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.
- Fiske A.P. et al.* Social science research on trial: use of sex stereotyping research in *Price Waterhouse v. Hopkins* // American Psychologist. 1991. Vol. 49. P. 1040–1060.
- Furubotn E., Richter R.* Institutions and Economic Theory. The Contribution of the New Institutional Economics. 2nd ed. Ann Arbor: University of Michigan Press, 2005.
- Homans G.C.* Social behavior: its elementary forms. N.Y.: Harcourt, Brace, Jovanovich, 1974.
- Kasper W., Streit M.* Institutional Economics. Social Order and Public Policy. Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar, 1998.
- Marcus H., Zajonc R.B.* The Cognitive Perspective in Social Psychology // LJA. 1985. Vol. 1. P. 137–230.
- Van Dijk T.* The Interdisciplinary Study of News as Discourse // A Handbook of Qualitative Methodologies for Mass Communication Research / Ed. by K.B. Jensen, N.W. Jankowski. N.Y., L.: Routledge, 1991.

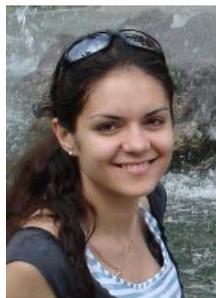
Таблица III. Матрица корреляций

	ценность	норма	работа	чужой	мораль	Sex-услуги	доход	контроль	любовник	депрессия	чаевые	запрет	контракт	любовь	независимость	здоровье	спиртное	родина	кризис	добровольность
ценность		0	+	+	-	+	+	-	+	0	+	-	+	+	+	+	-	0	-	+
норма	0		+	+	-	+	+	0	+	0	+	-	+	-	0	0	+	+	-	+
работа	+	+		+	-	+	+	-	+	+	+	+	+	0	+	-	+	-	0	+
чужой	+	+	+		-	+	+	-	+	+	+	+	+	0	0	-	+	-	0	+
мораль	-	-	-	-		-	-	-	-	+	0	+	+	0	-	+	-	0	+	-
Sex-услуги	+	+	+	+	-		+	-	+	+	+	+	-	0	+	-	+	-	0	+
доход	+	+	+	+	-	+		-	+	-	+	-	+	0	+	-	+	-	-	+
контроль	-	0	-	-	-	-	-		-	+	-	+	+	-	-	+	-	0	0	-
любовник	+	+	+	+	-	+	+	-		+	+	+	-	0	+	-	+	0	-	+
депрессия	0	0	+	+	+	+	-	+	+		-	+	0	-	-	-	+	+	+	0
чаевые	+	+	+	+	0	+	+	-	+	-		-	0	+	+	+	+	-	-	+
запрет	-	-	+	+	+	+	-	+	+	+	-		+	-	-	+	+	-	-	-
контракт	+	+	+	+	+	-	+	+	-	0	0	+		0	+	0	-	+	-	+
любовь	+	-	0	0	0	0	0	-	0	-	+	-	0		0	+	0	0	-	+
независимость	+	0	+	0	-	+	+	-	+	-	+	-	+	0		+	0	-	-	0
здоровье	+	0	-	-	+	-	-	+	-	-	+	+	0	+	+		-	0	-	0
спиртное	-	+	+	+	-	+	+	-	+	+	+	+	-	0	0	-		+	+	+
родина	0	+	-	-	0	-	-	0	0	+	-	-	+	0	-	0	+		+	+
кризис	-	-	0	0	+	0	-	0	-	+	-	-	-	-	-	-	+	+		-
добровольность	+	+	+	+	-	+	+	-	+	0	+	-	+	+	0	0	+	+	-	

ДЕБЮТНЫЕ РАБОТЫ

В.В. Вязникова

ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВЫХ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ МЕЖДУ РОССИЙСКИМИ ИТ-ФРИЛАНСЕРАМИ И ЗАКАЗЧИКАМИ ИХ УСЛУГ



ВЯЗНИКОВА Валентина
Васильевна – студентка
факультета социологии ГУ–ВШЭ.
Email: valentina86@mail.ru

Исследование нацелено на анализ особенностей трудовых взаимоотношений между ИТ-фрилансерами и заказчиками их услуг, а также выявление основных проблем в ходе их сотрудничества. Рассматриваются отношения найма, характер условий труда и закреплённости трудовых отношений, трудовые конфликты в ходе выполнения работы или по ее итогам, развитие дальнейших трудовых отношений.

Введение

В современном мире все сложнее найти человека, который всю свою трудовую жизнь провел бы на одном предприятии, будучи полностью занятым. Однако еще в первой половине XX в., в эпоху индустриализма, доминировало промышленное производство, когда трудовая биография работника характеризовалась правилом трех единств: места работы, времени и действий.

Изменения, начавшиеся в 1970-х годах и затронувшие весь экономический уклад общества, в том числе и структуру занятости, привели к реформированию систем организации труда и трудовых отношений. На смену полной стандартизированной занятости пришли многочисленные гибкие формы труда. И хотя нестандартные формы занятости как противоположность занятости с фиксированными условиями труда существовали в США еще в XIX в., качественные изменения в характере трудовых отношений и условиях труда произошли именно в 1970-х, тогда же нетипичные формы трудовой деятельности стали восприниматься как неизбежность, а не отклонение [Kalleberg 2000: 341–342].

Стоит отметить, что возможность и необходимость гибкой организации труда осознали не только работники, стремившиеся к самостоятельности в трудовой деятельности, но и работодатели. Применение политики гибкой занятости работодателем, прежде всего, означает для него большую экономию на издержках. Нанимая работников на временной или гибкой основе, работодатель может реализовывать количественную или функциональную гибкость не только за счет сглаживания экономических и производственных

колебаний, но и за счет экономии на социальных выплатах работнику [Uzzi, Barsness 1998: 961].

Одной из наиболее интересных гибких форм занятости, набирающей обороты в настоящее время, является «фриланс». Эта форма трудовой активности предполагает систематическое осуществление трудовой деятельности в рамках определенной профессии и продажу своих профессиональных навыков и умений на рынке путем выполнения работы (заказа) на условиях временного найма вне штата формальной организации. Традиционно подобного рода деятельностью занимались люди творческих профессий: журналисты, писатели, художники и др. В настоящее время в связи с развитием и распространением информационных и коммуникационных технологий круг профессий, открывающих возможности свободной занятости, значительно расширился: это веб-дизайн, программирование, поддержка сайтов, создание флеш-мультфильмов, а также многое другое.

IT-фрилансинг представляет собой наиболее инновационную форму занятости, не существовавшую ранее. Как правило, фрилансер работает удаленно, а трудовые взаимоотношения между заказчиком и исполнителем услуг имеют максимально опосредованный характер. Зачастую фрилансер и заказчик никогда лично не встречаются, процесс получения и передачи заказа происходит посредством информационных и коммуникационных технологий.

Таким образом, между фрилансером и заказчиком его услуг не возникает трудовых взаимоотношений типа «работник – работодатель», характерных для традиционной стандартизированной занятости, и возникающие между ними проблемы – иного рода. Кроме того, несмотря на то что уже сегодня можно говорить о формировании достаточно обширного рынка фрилансинговых услуг, отсутствие установленных (институционализированных) правил и норм, которые регулировали бы трудовые отношения между фрилансерами и заказчиками, обуславливает существование значительных рисков, как со стороны исполнителей, так и со стороны заказчиков. Риски образуют основную проблему трудовых отношений между фрилансерами и работодателями.

Наше исследование нацелено на анализ особенностей трудовых взаимоотношений между так называемыми е-лансерами (электронными фрилансерами, осуществляющими свою трудовую деятельность удаленно с использованием информационных и коммуникационных технологий)¹ и заказчиками их услуг, а также выявление основных проблем в ходе их сотрудничества.

Объектом исследования стали, с одной стороны, российские IT-фрилансеры – высококвалифицированные поставщики услуг в сфере компьютерных технологий и веб-дизайна, осуществляющие свою профессиональную деятельность на условиях свободной занятости (вне штата формальных организаций) и считающие фриланс своей основной занятостью, а с другой стороны, – заказчики их услуг (организации и отдельные индивиды).

Предметом исследования выступают трудовые взаимоотношения IT-фрилансеров с заказчиками: отношения найма, характер условий труда и закреплённости трудовых отношений, трудовые конфликты в ходе выполнения работы или по ее итогам, развитие дальнейших трудовых отношений.

Поскольку фрилансеры являются еще мало изученной и слабо очерченной категорией (об этом говорит, например, тот факт, что в научных кругах до сих пор не сложилось единого определения работников, занимающихся подобной деятельностью), то, на наш взгляд, для

¹ Термин ввели американские исследователи Томас Малоун и Роб Лойбахер в 1998 г. по аналогии с неологизмами «e-mail» (электронная почта), «e-business» (электронный бизнес) [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006].

достижения цели нашего исследования прежде всего необходимо понять специфику фрилансеров как особой группы работников. Поэтому в ходе исследования предполагается сначала решить предварительную задачу, заключающуюся в описании категории фрилансеров, а затем – основные задачи, касающиеся непосредственно трудовых взаимоотношений фрилансеров и заказчиков их услуг. Основные задачи исследования можно представить в виде нескольких логических блоков в соответствии с этапами развития взаимоотношений «заказчик – исполнитель».

1. Как фрилансеры и заказчики находят друг друга:

- сторона, выступающая инициатором поиска;
- каналы поиска (неофициальные: родственники, друзья, знакомые и пр.; официальные: кадровые агентства, специализированные сайты в Интернет, объявления в СМИ и пр.);
- факторы, влияющие на принятие решения об исполнении заказа фрилансером (сложность задания, продолжительность срока исполнения работы, размер оплаты, наличие других заказов, а также наличие положительных отзывов о заказчике, наличие предыдущего опыта, репутация заказчика и т.п.);
- время, затрачиваемое на поиск работника заказчиком и на поиск работы фрилансерами.

2. Какова процедура согласования условий работы и достижения договоренности:

- основные принципы согласования условий работы;
- место и способ согласования условий (личная встреча, переписка посредством Интернет и т.п.);
- параметры работы, подлежащие обсуждению и согласованию (содержание, сроки исполнение, стоимость заказа, характер оформления трудовых отношений и т.п.);
- наличие торга;
- сторона, оказывающаяся в выигрыше в результате торга.

3. Анализ условий найма IT-фрилансеров заказчиками:

- характер оформления трудовых отношений (формальные и неформальные договоренности);
- способы оплаты (наличный и безналичный расчет);
- контроль над ходом выполнения работ со стороны заказчика;
- наличие посредников между заказчиком и исполнителем;
- процедура принятия и оценки качества выполненной работы.

4. Выявление типичных проблем между заказчиком и исполнителем в ходе выполнения работы и способов их решения (предоставление скидок и бонусов со стороны фрилансера; возможность применения штрафных санкций со стороны заказчика; способы «подстраховки» сторон).

5. Выявление случаев оппортунистического поведения по итогам работы со стороны заказчиков и исполнителей (полная или частичная неоплата заказа, некачественное выполнение работы, неисполнение заказа в оговоренные сроки и пр.).

6. Анализ развития дальнейших взаимоотношений между заказчиком и фрилансером:

- факторы, определяющие удовлетворенность от сотрудничества друг с другом;
- взаимные положительные или отрицательные рекомендации;
- наличие и количество последующих заказов.

Исследование основано на глубинных интервью с фрилансерами, а также экспертных интервью с работодателями, т.е. с сотрудниками компаний, активно привлекающих фрилансеров.

Глава 1. Фриланс как особая гибкая форма занятости

Гибкие и нестандартные формы занятости

О фрилансе как особой категории работников заговорили не так давно – примерно двадцать лет назад (хотя в то время уже активно шла научная дискуссия о причинах появления гибких форм занятости, их преимуществах и недостатках). Значительное внимание этим вопросам уделяют такие авторы, как Ч. Хэнди [Handy 1984; Хэнди 2001а, 2001б], У. Бек [Бек 2000], М. Кастельс [Castells 1996, 2000; Кастельс 2000], Дж. Рифкин [Rifkin 1996], М. Бехтель [Бехтель 2000] и другие. Они анализируют их влияние новых форм занятости на стиль жизни человека, пытаются сформулировать рекомендации относительно индивидуальных стратегий действия на рынке труда, а также политики государства применительно к работникам с нестандартной занятостью.

Можно выделить два подхода к процессам дестандартизации занятости. Например, Чарльз Хэнди предлагает переосмыслить традиционные представления о занятости и карьере. Он делает акцент на тех возможностях, которые открываются перед человеком благодаря новым формам занятости: это свобода распоряжаться собственным временем, свобода планировать жизнь и трудовую деятельность, возможность самореализации в различных сферах и т.п. При этом он подчеркивает, что подобная гибкая занятость требует высокого уровня самоорганизации и самоменеджмента, призывая задуматься о целенаправленном управлении собственной жизнью [Handy 1984; Хэнди 2001а, 2001б]. Мануэль Кастельс назвал это «самопрограммируемым трудом» [self-programmable labor] [Castells 1996, 2000], включающим в себя необходимость самостоятельно планировать и выстраивать свое профессиональное и трудовое будущее.

Помимо высокого уровня «самоменеджмента» и самоорганизации, пожалуй, еще можно указать на склонность к риску или, по крайней мере, терпимость к нему, поскольку нестабильная, временная занятость неизбежно сопряжена с множеством рисков. Об этом не раз напоминал Ульрих Бек, подчеркивая, что риски одних оборачиваются доходами других. Гибкие и нестандартные формы занятости фактически перекалывают на плечи индивидов риски, которые раньше брали на себя фирмы и государство. Если понимать социальную защищенность как определенные гарантии условий занятости и дохода, то ее уровень для работников в целом снизился. И в этом отношении риск оказывает разрушительное воздействие на человеческую жизнь, нарушая устоявшийся ритм и финансовую стабильность [Бек 2000].

Изучение нестандартных форм занятости в России является одним из приоритетных направлений деятельности Центра трудовых исследований ГУ–ВШЭ. Эта тематика затрагивается в работах Р.И. Капелюшников [Капелюшников 2004], В.Е. Гимпельсона [Гимпельсон 2004], Т.С. Бандюковой [Бандюкова 2004] и др. Однако проводимый ими анализ основан на данных уже имеющихся неспециализированных исследований, посвященных широкому спектру социально-экономических вопросов, и поэтому оказывается ограничен несколькими переменными, в основном представляющими собой стандартные статистические показатели. Кроме того, довольно четко проступает экономический подход к проблеме, при котором из поля зрения выпадает целый ряд важных социальных аспектов. Например, остаются нераскрытыми вопросы социальной организации трудового процесса, вопросы добровольности или, наоборот, принудительности обращения к гибкой занятости, вопросы идентификации и социального признания, мотивации и т.п.

Фриланс как гибкая форма занятости

Что же касается непосредственно фриланса как наиболее интересной для нас гибкой формы занятости, то здесь, бесспорно, нужно отметить работы Дэниэла Пинка [Пинк 2006] и Томаса Малоуна [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006], которые уделили немало внимания

изучению этой категории работников и выстраиванию прогнозов относительно их значения для экономики будущего.

Хотя Д. Пинк предпочитает использовать в своих работах введенное им понятие «*солист*» [soloist] для обозначения рассматриваемых им свободных агентов, он не избегает и терминов «фриланс» и «фрилансер». Фактически эти понятия – «фрилансер» и «солист» – совпадают, но есть одно существенное различие. Солисты, по мнению Пинка, – это «люди, работающие на себя, обычно в одиночку, переходящие от одного проекта к другому и продающие свои услуги» [Пинк 2006: 67]. Фрилансеры, хотя и работают преимущественно самостоятельно, все же могут объединяться во временные коллективы, образуя проектные группы [project networks] на время выполнения одного или нескольких проектов [Gill 2002]. Такие временные группы фрилансеров, как правило, организуются под конкретный проект, а после окончания работы над ним распадаются. Однако иногда фрилансеры могут организовываться в достаточно стабильные коллективы или образовывать собственное агентство [Considine 2006]. Впрочем, такой вид организации работы вряд ли можно назвать собственно фрилансом.

Д. Пинк также приводит и другие термины, которые обычно используются для обозначения группы людей с подобной занятостью. Например, если в разговорном языке укоренилось слово «фрилансер», то в XX в. в США появился юридический термин «*независимый контрактор*» [independent contractor], который используется в настоящее время во всех правовых документах. Он раскрывает понятие «фрилансера» через отрицание. Независимый контрактор есть *не* наемный работник, который *не* состоит в длительных или постоянных отношениях с одним работодателем. С юридической точки зрения эти особенности имеют огромное значение, поскольку большинство наемных работников, как крупной корпорации, так и небольшой частной компании, попадают под действие трудового законодательства. Последнее не только обеспечивает работникам своевременную оплату труда, но и дает им различные социальные гарантии, право объединяться в профсоюзы, требовать дополнительной оплаты за сверхурочную работу, защищает от расовой и половой дискриминации, определяет минимальный уровень безопасности труда. Независимые работники, наоборот, почти не охвачены действием этих законов.

Существует и еще ряд понятий, которые удобно использовать если не при сборе статического материала, то при описании работы фрилансеров. В англоязычной литературе их часто называют *консультантами* [consultants] (ранее это слово служило для обозначения безработного служащего) или *пермалансерами* [permalancer] (этот термин используется для обозначения тех, кто начинает работать по контракту и решает сохранить этот статус, даже если ему предлагают постоянную работу). В российской литературе, а также на российских Интернет-сайтах, посвященных фрилансу, наряду с терминами «фриланс» и «фрилансер», обычно фигурируют «*свободный художник*», «*телеработник*» или «*самозанятый*». Но, на наш взгляд, термин «самозанятый», хотя и учитывает гибкий характер фриланса, является более широким понятием и не отражает специфики такой занятости [Пинк 2006: 167].

Еще один термин, который часто употребляется исследователями, – «*портфельный работник*» [portfolio worker], был предложен британским теоретиком Чарльзом Хэнди. По его мнению, портфельный работник, как и фрилансер, не привязан к одному конкретному работодателю, а формирует портфель работ на основе множественной занятости за счет наличия нескольких клиентов, задач и ролей [Хэнди 2001а: 196–207].

Таким образом, в литературе используется достаточно много различных терминов для определения категории занятых, которых мы будем называть фрилансерами. Но они настолько разнородны, что проследить взаимосвязь между ними, выстроить систему понятий не представляется возможным. Кроме того, поскольку единого устоявшегося определения фриланса до сих пор нет, зачастую возникает терминологическая путаница, происходит смещение и подмена понятий. Поэтому прежде всего мы должны определить, что мы

понимаем под «фрилансом» и «фрилансерами», а для этого – выделить существенные особенности данной группы работников.

Фрилансеры: определение и характерные особенности

Согласно определению британских авторов, фрилансеры – это самозанятые работники, которые оказывают услуги одновременно нескольким работодателям на временной или гибкой основе [Heery, Conley et al. 2004]. Хотя фрилансеры, как и самозанятые, не принадлежат какой-либо конкретной организации [Gill 2002], эта категория работников уже категории самозанятых. Чем же фрилансер выделяется среди других самозанятых? Можно выделить следующие характерные особенности.

- Фрилансер систематически осуществляет свою деятельность в рамках определенной профессии, продавая на рынке свои профессиональные навыки и умения. Это не любая, относительно случайная, деятельность, которая может быть оплачена на рынке.
- Фрилансер занят не физическим, а умственным трудом.
- Труд фрилансера – высококвалифицированный, требующий значительного «человеческого капитала».
- Фрилансер предоставляет услуги, а не производит товары.
- Фрилансер осуществляет услуги только «под заказ», а не сначала производит, а потом продает.
- Как правило, занятость фрилансеров связана с работой «на дому».

Однако помимо того, что фрилансеры и самозанятые осуществляют свою трудовую деятельность в режиме свободной занятости, для обеих категорий эта деятельность является основным источником дохода. Итак, сформулируем определение фрилансеров, которое мы будем использовать в данной работе. *Фрилансеры – это высококвалифицированные поставщики услуг* (в сфере компьютерных технологий, веб-дизайна, переводческих услуг и т.п.), *осуществляющие свою профессиональную деятельность на условиях свободной занятости* (вне штата формальной организации) *и считающие фриланс своей основной занятостью*. В таком случае фриланс – это профессиональная деятельность, которую осуществляют фрилансеры.

Электронные фрилансеры и их особенности

В нашей работе нас интересует не столько категория фрилансеров в целом, сколько их подкатегория – «e-лансеры» [e-lancers]. E-лансеры, или электронные фрилансеры, как их еще можно назвать, осуществляют свою трудовую деятельность удаленно посредством использования информационных и коммуникационных технологий [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006]. Другими словами, это фрилансеры, которые работают преимущественно с помощью компьютера, Интернета и телефона. Типичными e-лансерами являются программисты, веб-программисты, администраторы сайтов, создатели флеш-мультфильмов, веб-дизайнеры и прочие.

Очевидно, что подобная занятость стала возможной за счет стремительного развития коммуникационных технологий. Благодаря этим изменениям у работодателей исчезла необходимость размещать всех работников в одном месте [Бек 2000: 210–212, 22] (хотя идея привлечения специалистов со стороны для выполнения определенных заданий не была чем-то новым в бизнесе).

По мнению Т. Малоуна, именно e-лансеры являются базовой единицей электронной дистанционной экономики, именно ей – а не корпорации – автор пророчит будущее.

Объединяясь в гибкие временные сети для выполнения конкретных проектов, дистанционные «свободные художники» могут независимо друг от друга реализовывать достаточно сложные задачи, которые раньше было возможно решить лишь целому штату постоянных работников. Когда работа над проектом закончена (спустя день, месяц или год), такая сеть распадается, а ее члены вновь становятся независимыми работниками, циркулирующими на отраслевом рынке в поисках новых проектов [Malone, Laubacher 1998; Малоун 2006].

Как считает Малоун, тенденция перехода к описываемой им дистанционной экономике с привлечением труда фрилансеров подтверждается данными статистики занятости в США. По самым скромным оценкам, свыше четверти рабочей силы США в 2003 г. составляли свободные внештатные исполнители (фрилансеры) того или иного типа. Причем, сюда не включены люди, привлекаемые консалтинговыми компаниями и другими организациями во временные коллективы, создаваемые под конкретный проект [Малоун 2006].

В то же время Малоун признает, что фриланс подходит не для каждого бизнеса. «Некоторые компании сохраняют свои творческие коллективы в течение долгого времени в силу специфики их деятельности (решение трудных проблем или осуществление сложных проектов...)» [Малоун 2006]. Но, несмотря на это, его прогнозы относительно будущего фриланса как основной единицы дистанционной экономики являются лишь своеобразным образцом экспериментальной футурологии. На наш взгляд, фриланс вряд ли когда-нибудь займет главенствующее место в экономике, но, несомненно, обширный рынок фрилансинговых услуг уже прошел несколько стадий формирования и будет развиваться далее.

Что же касается России, то здесь говорить о наличии подобного рынка можно лишь на основании косвенных источников, поскольку в официальных статистических данных внештатные работники как категория занятых отсутствуют. Но если в любой поисковой системе набрать «фриланс» или «фрилансер», мы сразу получим массу сайтов по этой тематике: Яндекс находит 2407 сайтов, содержащих слово «фриланс», а Рамблер – 15 418. Даже если принять во внимание, что некоторые из найденных сайтов – лишь «Интернет-мусор», эти цифры определенно говорят о появлении и становлении рынка фриланса.

Есть и несколько специализированных сайтов для фрилансеров (например, <http://www.free-lance.ru>; <http://freelance.ru>; <http://freelancejob.ru>; <http://www.kadrof.ru>), посвященных поиску работы. Все они устроены по принципу Интернет-аукционов по продаже широкого спектра фрилансинговых услуг: разработка программного обеспечения, дизайн, проведение исследований рынка, переводы и т.д. Сначала заказчик отправляет электронное сообщение с описанием проекта и получает предложения о выполнении заказа от разных исполнителей. Основываясь на этих предложениях, online-портфолио, а также рейтинге претендентов, полученному от предыдущих клиентов, работодатель нанимает фрилансера. По окончании проекта заказчик и исполнитель оценивают друг друга, и их интерактивные баллы корректируются соответствующим образом [Harvey 2001]. На одном из таких сайтов (<http://www.free-lance.ru>) уже зарегистрировано 12 336 фрилансеров, а за час было размещено 11 предложений о работе.

В Интернете уже образовались сообщества фрилансеров², организованы форумы, т.е. площадки для общения фрилансеров и обсуждения любых проблем, связанных с их деятельностью. Число зарегистрированных на всех этих сайтах фрилансеров превышает несколько десятков тысяч, и это говорит о том, что в России, как и на Западе, рынок фрилансинговых услуг активно развивается.

И все же степень его развития и, прежде всего, институционализации еще крайне недостаточна. Остаются нерешенными многие вопросы, касающиеся регулирования трудовых

² Например, http://www.community.livejournal.com/ydalen_ru или http://www.community.livejournal.com/ru_free_lance.

отношений между фрилансерами и заказчиками их услуг, а также социального обеспечения фрилансеров как особой категории работников. А удовлетворение таких важнейших для человека потребностей, как финансовая обеспеченность, здравоохранение, общение с коллегами, признание заслуг, обучение и др., зависит исключительно от самого работника. Поскольку наметилась тенденция роста рынка фрилансинговых услуг, а эти вопросы остаются нерешенными, необходимо найти способы предоставления тех гарантий и льгот, которые содержит трудовое законодательство относительно стандартизированной занятости (конечно, с учетом особенностей фрилансеров как группы). Именно тогда, когда будет создана и юридически закреплена система социальных гарантий, и завершится институциональная «нормализация» фриланса как нестандартной формы занятости [Бек 2000: 208].

Глава 2. Эмпирические исследования фриланса и фрилансеров

Среди исследований, посвященных фрилансерам, бесспорно, преобладают работы зарубежных авторов. Среди них можно выделить исследователей, интересующихся фрилансерами, занятыми в медиа-сфере [Dex et al. 2000], в области PR и маркетинга [Tench, Fawkes, Palihawadana 2002], в сфере компьютерных технологий [Goodwin 2006; Gill 2002], а также фрилансерами-переводчиками и писателями [McKay]. Нам в большей степени будут интересовать те исследования, в которых анализируются либо фрилансеры в целом как категория работников, либо электронные фрилансеры, чья работа связана с современными компьютерными технологиями.

Можно говорить о четырех основных темах, в большей или меньшей степени затрагиваемых во всех этих исследованиях:

- образ жизни фрилансеров, их трудовые и жизненные стратегии;
- Гендерное неравенство и фриланс;
- физиологическое и психологическое состояния здоровья фрилансеров;
- признание фрилансеров особой категорией работников (статус, социальное обеспечение, профсоюзная деятельность).

Путь к фрилансу: первичная мотивация

По данным исследования компании Giant Group, проведенного в 2006 г. в Великобритании³, самым крупным заказчиком ИТ-фрилансеров в этой стране в настоящее время являются государственные структуры. Доля электронных фрилансеров, время от времени получающих заказы от различных государственных органов, возросла вдвое (до 27%) с 2004 по 2006 г. По мнению аналитика этого исследования Б. Гудвина, увеличивающийся спрос на независимых работников в государственном секторе совпал с предпринимаемыми мерами по улучшению условий и гарантий таким работникам, что, в свою очередь, создает условия для возникновения профессиональной конкуренции. На втором месте по частоте обращений к труду фрилансеров находится финансовый сектор: около 24% электронных фрилансеров по сравнению с 19% в 2003 г. [Goodwin 2006].

Что касается причин, по которым люди становятся фрилансерами, то здесь можно выделить два исследования, которые тем или иным образом затрагивают этот вопрос [Fielden, Tench, Fawkes 2003; Stuart 2006]. Причем оба исследования в большей степени посвящены изучению гендерных аспектов фриланса как формы занятости, нежели выявлению

³ В выборку вошли 2500 фрилансеров, работающих в сфере компьютерных технологий.

мотивирующих к фрилансу факторов. Но все же их результаты представляют для нас большую ценность.

Итак, по итогам одного из исследований было выделено пять наиболее часто упоминаемых причин, по которым люди шли во фриланс. Большинство респондентов отметили⁴, что фриланс для них – это, прежде всего, большая *свобода* (83,3%) и *гибкость* (74,1%). Многие сделали выбор в пользу фриланса, поскольку такая форма занятости позволяет работнику осуществлять *самостоятельный контроль над собственной работой* (58,7%). Привлекательность фриланса, по мнению респондентов, заключается также в *разнообразии проектов* (58,2%), которые поступают от заказчиков, и в *отсутствии необходимости подчиняться политике какой-либо конкретной компании* (54,4%) [Fielden, Tench, Fawkes 2003].

Десять самых распространенных причин перехода к фрилансу, выделенных агентством C&IT в 2006 г.⁵, во многом пересекаются с теми причинами, которые упоминались в предыдущем исследовании, это: *большая гибкость; разнообразие проектов; недовольство прошлой работой; отсутствие карьерных перспектив на предыдущем месте работы; возможность большего заработка; сокращение штата (увольнение); желание войти в другую сферу (индустрию); продолжительный рабочий день при полном графике работы; переезд компании в другое место* [Stuart 2006]. Оказывается, что далеко не всегда фриланс – *добровольный выбор* человека, иногда он *вынужденно* приходит к такому типу занятости. В этом случае его основными мотивами являются получение хотя бы какой-то заработной платы, обеспечение источника выживания, невозможность найти работу стандартной формы и т.д. [Мезенцева].

Тем не менее, согласно результатам одного американского исследования (2006 г.), посвященного образу жизни фрилансеров, «более 80% независимых контракторов ...предпочитают свой статус работе на работодателя» [Пинк 2006: 233–236]. При этом 66% тех, кто перешел во фриланс не по собственному желанию, а вынужденно, указали, что по прошествии определенного времени они предпочитают остаться фрилансерами и не хотят вновь становиться наемными работниками [Там же: 242].

Организация трудового процесса

Английской исследовательницей Р. Джилл [Gill 2002] было проведено более детальное исследование, касающееся образа жизни фрилансеров. По ее словам, в обществе укоренилось достаточно много мифов о работе фрилансеров в сфере информационных и коммуникационных технологий. Например, считается, что это спокойная творческая работа, где нет места дискриминации и прочим притеснениям. Автор поставила перед собой цель выяснить, соответствуют ли эти представления реальности, пытаясь понять, каким образом IT-фрилансеры строят свою карьеру, организуют рабочее время и стараются избегать рисков. Исследователя также интересует уровень и качество образования фрилансеров в сфере IT-технологий, способы поиска работы, временная и пространственная организация труда, работают ли они в одиночку или объединяются с кем-то, и т.д. [Там же].

Для решения поставленных задач в 2002 г. было реализовано специальное эмпирическое исследование IT-фрилансеров в шести европейских странах (Австрия, Финляндия, Ирландия, Нидерланды, Испания и Великобритания). Согласно его результатам, *уровень образования фрилансеров, работающих в сфере компьютерных технологий, достаточно высок. 93% респондентов имеют хорошее университетское образование, почти половина из них*

⁴ Респонденты могли выбирать несколько вариантов ответа.

⁵ Исследование проведено агентством C&IT совместно с ESP Recruitment and Vivid Research, в выборку вошли 33 компании, привлекающие фрилансеров.

получили второе образование или ученую степень. Что касается *места работы*, то дома фрилансеры работают примерно одну треть времени. Чаще всего местом работы служат специально арендуемые помещения («мастерские»). Иногда рабочее место работы предоставляет работодатель. (Но такая ситуация скорее характерна для европейских стран, и вряд ли эти результаты можно распространить на российскую действительность.) Традиционные *способы поиска работы* для таких высоко квалифицированных специалистов, как IT-фрилансеры, оказываются не действенными; вместо биржи труда или объявлений в СМИ основным каналом информации о работе являются неформальные сети (подтверждается феномен «силы слабых связей»). К тому же и *отбор работников заказчиками* чаще осуществляется на основе неформальных взаимосвязей и личных рекомендаций, нежели по итогам открытого конкурса.

Практически никто из фрилансеров не работает только над одним проектом, большинство совмещает *работу по нескольким заказам* одновременно. В среднем за два года один фрилансер реализует восемь независимых проектов. Иногда, по словам респондентов, они объединяются с несколькими другими фрилансерами для выполнения определенных проектов, образуя *проектные группы* [Jones 1996]. Для таких временных коллективов характерна командная работа без организационной иерархии, что позволяет фрилансерам удовлетворить свою потребность в общении. А по мнению Энди Пратта [Pratt 2000], *поддержание социального контакта* с другими IT-фрилансерами имеет особую важность для работника, поскольку не только позволяет избегать чувства одиночества и изолированности, но и обмениваться информацией об изменениях и новинках в области современных технологий.

И в заключение исследователь напоминает о том, что фрилансерам свойственна *индивидуализация рисков*. Во-первых, они должны самостоятельно планировать свою трудовую деятельность, нести издержки по обучению, развитию профессиональных навыков, а также страхованию, социальному и материальному обеспечению. Во-вторых, им приходится постоянно искать новые заказы и заполнять «дыры», образующиеся в рабочем графике.

На основании всего вышеизложенного Р. Джилл делает вывод о том, что существующие в обществе представления о работе IT-фрилансеров имеют мало общего с действительностью.

<...>

Проблема определения статуса фрилансеров

Одной из наиболее сложных и в то же время интересных для нас тем, затрагиваемых в различных исследованиях, является *проблема определения статуса фрилансеров* как независимых работников и обеспечения им социальных гарантий [Jenero, Mennele 1997].

Как показывает опыт компании Microsoft, неопределенность в отношении статуса фрилансеров может привести к возникновению множества конфликтных ситуаций между работниками и работодателями по поводу возможности участия в разделе прибыли компании, получения дополнительных скидок или бонусов, предоставляемых корпорацией. Так, например, в окружные суды США было передано около четырехсот исков от фрилансеров, которые утверждали, что поскольку они исполняли те же обязанности, что и постоянные рабочие, то они заслуживают таких же льгот и привилегий – в особенности скидок на приобретение акций корпорации и пенсионного обеспечения. Подобные прецеденты привели к тому, что в настоящее время многие компании, включая Microsoft, пользуются услугами кадровых агентств, избегая прямых отношений с фрилансерами. А корпорация Microsoft полностью перестроила схему взаимоотношений с фрилансерами еще в 1990 г. [Ouellette 1998].