

Этот пример побудил двух американских исследователей-правоведов выделить ряд критериев, позволяющих определить статус работника и характер его трудовых взаимоотношений с работодателем. Анализируя судебные решения, выдвинутые по поводу трудовых разбирательств корпорации Microsoft, а также основываясь на критериях, обычно используемых Национальной налоговой службой США, авторы выдвигают двадцать собственных признаков, служащих для определения статуса работников. Среди них: *самостоятельность исполнения работы, включенность в работу компании, продолжительность трудовых отношений, рабочий график, порядок отчетности о проделанной работе* и т.п. [Jenero, Mennel 1997]. Но, на наш взгляд, одного лишь выделения критериев для облегчения хода судебных разбирательств недостаточно, необходима разработка специального законопроекта, регулирующего подобные вопросы.

Впрочем, некоторые компании и без такого законопроекта стараются обеспечить равные социальные гарантии как фрилансерам, так и своим наемным работникам. Например, компания Gedas, являющаяся частью холдинга Volkswagen, с июня 2005 г. ввела гибкую систему льгот для сотрудничающих с ней IT-фрилансеров [Flex... 2005]. Но подобный пример является скорее исключением. В действительности же фрилансерам приходится либо смириться с тем, что они являются социально незащищенными работниками, либо самостоятельно отстаивать свои права. <...>

Итак, основные мотивы, приводящие людей во фриланс – это желание большей свободы и гибкости, но не всегда фриланс является добровольным выбором работника. Распространенные представления о труде фрилансеров как о свободной творческой работе не всегда подтверждается фактами. В частности, проблемы определения статуса фрилансеров и их социального обеспечения стоят достаточно остро. И несмотря на то, что в исследовательской среде существует определенный интерес к изучению фриланса и фрилансеров как особой категории работников, работы, посвященные вопросу их взаимоотношений с заказчиками, попросту отсутствуют.

### Глава 3. Методология исследования

#### Основные понятия исследования

*Стандартизированной (полной) занятостью* мы будем называть осуществление трудовой деятельности в рамках единственной профессии, являющейся источником доходов, самоидентификации и предполагающей [Попов 2003: 117]:

- наличие единственного (на данный момент) места работы;
- полное рабочее время (рабочий день, рабочая неделя);
- рабочее место, предоставляемое фирмой-работодателем;
- наличие типового трудового договора, закрепляющего стандартизированные условия занятости для целых отраслей и профессий;
- стандартизированную, непрерывную, поступательную, восходящую, конечную трудовую биографию (карьеру), представляющую собой последовательную смену мест работы и должностей вплоть до выхода на пенсию;
- заработную плату, обеспечивающую жизнь работника и его семьи;
- полный «социальный пакет» и пенсионное обеспечение.

*Нестандартизированная (неполная) занятость* характеризуется [Там же]:

- наличием нескольких мест работы, организованных в «портфель работ»;

- частой сменой рода деятельности, отсутствием единственной профессии;
- неполным рабочим временем (рабочий день, неделя);
- рабочим местом, совмещенным с домом;
- нестандартизацией трудового договора, наймом без юридического оформления, самозанятостью;
- индивидуализированной, дискретной (прерывистой), ненаправленной, без четких границ окончания, карьерой;
- неспособностью каждого отдельного места работы обеспечить жизнь работника, необходимость в множественных источниках заработка;
- слабой социальной защищенностью, небольшим пенсионным обеспечением.

Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, действующему с 1 февраля 2002 г., *трудовые отношения* – это «отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором» [Трудовой кодекс. Статья 15].

С социологической точки зрения *трудовыми отношениями* можно назвать совокупность отношений, возникающих между работником и работодателем в процессе их взаимодействия и затрагивающих вопросы найма, увольнения, материального и социального обеспечения, разрешения трудовых конфликтов, возможности участия в профсоюзной деятельности и т.п.

## Основные гипотезы исследования

**Г1.** *Трудовые взаимоотношения, возникающие между IT-фрилансерами и заказчиками их услуг, отличаются от стандартных трудовых отношений типа «работник – работодатель», закрепленных Трудовым кодексом РФ, по нескольким параметрам (табл. 1).*

Таблица 1. Взаимоотношения между IT-фрилансерами и заказчиками и их услуг и стандартные трудовые отношения типа «работник-работодатель»: сравнительная таблица<sup>6</sup>

Критерии сравнения	Стандартизированная занятость	Фриланс
Рабочее время	Полный, 8-часовой рабочий день	Гибкий, ненормированный график
Место работы	Офис	Дом
Оплата труда	Ежемесячная почасовая заработная плата	Сдельная оплата труда (за конкретный проект)
Форма оплаты	Наличный расчет	Безналичный расчет посредством электронных и банковских систем
Условия труда и оплаты	Диктует работодатель	Обговариваются исполнителем и работодателем в процессе согласования
Обеспечение материалами и ресурсами	Осуществляет работодатель	Осуществляет сам исполнитель

<sup>6</sup> Описанные в таблице трудовые отношения между работником и работодателем представляют собой идеальные типы в веберовском смысле.

Критерии сравнения	Стандартизированная занятость	Фриланс
Характер оформления трудовых отношений	Юридическое оформление (трудовой договор)	Неформальная договоренность (устное соглашение)
Контакт в процессе работы	Непосредственный (лицом-к-лицу)	Опосредованный (Интернет и телефон)
Длительность и направленность трудовых отношений	Долгосрочная	Краткосрочная
Обеспечение социальными гарантиями	Присутствует	Отсутствует
Решение проблем и конфликтов, возникающих в ходе сотрудничества	В судебных инстанциях на основе трудового законодательства	Путем личных переговоров и привлечения способов подстраховки

**Г2.** *Трудовые взаимоотношения между фрилансером и работодателем обычно проходят несколько этапов (табл. 2).*

Таблица 2. Этапы развития трудовых взаимоотношений между фрилансером и заказчиком его услуг

Этапы	Действия заказчика	Действия исполнителя
<i>Предварительный этап</i>	Поиск исполнителя заказа (отбор претендентов на основе online-портфолио и рейтинга или по рекомендации)	Поиск заказов, проверка репутации заказчика
<i>Первый этап (согласование условий =&gt; достижение договоренности)</i>	Описание требований, предъявляемых к проекту, предложение условий работы (цена, срок, форма оплаты и т.п.)	Рассмотрение предложения, корректировка условий в зависимости от сложности проекта
<i>Второй (основной) этап (работа над проектом)</i>	Контроль над ходом реализации проекта	Исполнение проекта, предоставление промежуточных результатов по требованию заказчика
<i>Третий этап (сдача и принятие проекта)</i>	Принятие и оценка качества выполненной работы, оплата заказа	Сдача проекта, доработка возможных недочетов
<i>Заключительный этап</i>	Предоставление отзывов и рекомендаций исполнителю	Предоставление отзывов и рекомендаций заказчику

**Г3.** *Подавляющее большинство проектов и предложений поступает к фрилансерам через социальные сети, в том числе через Интернет-знакомых и виртуальные профессиональные сообщества. Эти сети также играют важную роль и непосредственно при выполнении работ.* Таким образом, подтверждается феномен «силы слабых связей», описанный М. Грановеттером [Granovetter 1973].

Как мы уже отмечали выше, основным каналом информации о работе являются неформальные сети. Заказчики также предпочитают использовать свои связи и знакомства для поиска фрилансеров, отбирая претендентов на основе личных рекомендаций [Gill 2002]. К тому же во время выполнения заказов фрилансеры нередко обмениваются информацией о новинках в области компьютерных технологий и профессионального общения [Pratt 2000].

**Г4.** *Трудовые взаимоотношения между фрилансером и заказчиком его услуг имеют неформальный характер. Трудовой договор, как правило, не заключается. Основным механизмом поддержания подобного рода отношений является взаимное доверие сторон, поддержание репутации (goodwill).*

Временные отношения, возникающие между фрилансером и заказчиком работы, обычно не закрепляются трудовым договором – обычно они краткосрочны (выполнение заказа может занять всего несколько часов) и осуществляются посредством Интернета и телефона. В таком случае затраты времени на заключение трудового договора как для работодателя,

так и для исполнителя оказываются слишком велики, стороны ограничиваются устной договоренностью. Отношения подобного рода основываются на взаимном доверии (особенно если заказчик «вышел» на фрилансера с помощью социальных сетей) и подкрепляются стремлением к сохранению имеющейся у них репутации в среде фрилансеров и заказчиков.

**Г5.** *При взаимном удовлетворении результатами трудовое взаимодействие нередко имеет продолжение в дальнейшем. Заказчик обращается к фрилансеру повторно, возникают длительные отношения делового сотрудничества.*

Если заказчик по завершении проекта остался доволен не только результатами работы, но и сотрудничеством с конкретным фрилансером в целом, то при возникновении нового проекта он обращается именно к этому фрилансеру. Таким образом заказчик стремится сократить временные издержки на поиск подходящего кандидата, равно как и возможные риски. К тому же увеличивается уровень доверия между заказчиком и исполнителем, повышается степень их лояльности друг к другу [Вязникова, Гареева, Солдатов 2007], что способствует дальнейшему продолжению трудовых отношений.

### **Методы сбора и анализа данных**

В ходе полевого исследования (апрель – май 2007 г.) нами было проведено 8 глубинных интервью с IT-фрилансерами<sup>7</sup>, выход на которых осуществлялся с помощью специализированного сайта <http://www.free-lance.ru><sup>8</sup> (6 опрошенных) или через знакомых (2 человека). Все респонденты проживают в Москве или в ближайшем Подмосковье, что было обусловлено необходимостью личной встречи; возраст от 20 до 32 лет. Общая информация о фрилансерах, принявших участие в нашем исследовании, представлена в табл. 1 в Приложении.

Далее нами было проведено 4 экспертных интервью с заказчиками фриланс-услуг. Выход на них осуществлялся посредством того же специализированного сайта. Три респондента – наемные работники, один – начинающий предприниматель.

## **Глава 4. Особенности трудовых отношений фрилансеров и заказчиков их услуг**

В данной главе представлены результаты нашего эмпирического исследования. Каждый подраздел соответствует одному из этапов развития трудовых отношений между фрилансером и заказчиком (согласно гипотезе 2).

### **Процесс взаимного поиска**

Процессы поиска заказчиками подходящего исполнителя проекта и поиска заказов со стороны фрилансера являются неотъемлемой частью функционирования рынка фриланс-услуг. Как на любом другом рынке, здесь есть свой спрос и предложение. Иначе говоря, обе стороны заинтересованы в сотрудничестве, обе находятся в процессе взаимного поиска. Но в

---

<sup>7</sup> Полевой этап исследования был проведен в рамках гранта по конкурсу «Учитель – ученики» (2006–2007) Научного фонда ГУ–ВШЭ.

<sup>8</sup> На сайте зарегистрировано чуть более 12 тыс. фрилансеров (разработчиков сайтов, дизайнеров, переводчиков и т.п.). Все фрилансеры разбиты на специализации, что позволяет легко перейти к нужной нам категории IT-фрилансеров.

отличие от рынка наемного труда, фрилансер ищет не конкретную должность или компанию, а определенные задачи, которые он умеет выполнять.

Поиск работы фрилансерами может принимать две формы: *активную*, когда сами работники ищут заказы, и *пассивную*, когда они ждут, что заказчики сами обратятся с предложением о работе.

Двое наших респондентов обычно придерживаются последней стратегии. Они, как правило, размещают свое портфолио с описанием предыдущих проектов на специализированных сайтах и собственных Интернет-страницах, куда может зайти потенциальный заказчик. Заказы также могут поступать от друзей и знакомых. Остальные шесть респондентов предпочитают следовать *смешанной стратегии*, т.е. не только пассивно ждут заказов, но и параллельно сами занимаются их поиском – преимущественно через специализированные сайты<sup>9</sup>.

Таким образом, есть *два основных канала поиска проектов*: специализированные сайты и социальные сети. Причем, семеро из восьми респондентов утверждают, что основная часть заказов поступает «от знакомых знакомых». Отношение же к Интернету как средству поиска заказчиков сложилось двойственное. Одни полагают, что в настоящее время это достаточно эффективный способ отслеживания предложений о работе; другие, напротив, считают его мало эффективным<sup>10</sup>.

Заказчики тоже предпочитают задействовать свои личные знакомства для поиска фрилансеров, поскольку, с одной стороны, так они могут получить больше первичной информации о потенциальных исполнителях заказа, а с другой, – посредник выступает гарантом того, что работа будет выполнена качественно и в срок<sup>11</sup>. В таком случае посредник является гарантом доверия и для работодателя, и для фрилансера<sup>12</sup>. Это показывает феномен «силы слабых связей» в действии и подтверждает нашу гипотезу 3.

Если же поиск исполнителя осуществляется работодателем через специализированные сайты, то отбор основан на открытом конкурсе.

«Когда ты размещаешь свое предложение на сайте..., на твое сообщение с описанием проекта практически мгновенно отвечает несколько фрилансеров, причем они сами начинают активно торговаться и таким образом могут сбить цену баков на 200 в зависимости от того, что за проект. Так что тебе потом остается только выбрать кого-нибудь в серединке, чтобы было оптимально и по цене, и по качеству» [заказчик 2].

Если же подобного торга между фрилансерами не возникает, то заказчик может провести конкурсный отбор на основании размещенных на сайте портфолио. По словам заказчиков, при просмотре информации о потенциальных исполнителях и их портфолио они прежде всего обращают внимание на следующие параметры: *сложность и качество предыдущих проектов, продолжительность «стажа» во фрилансе и наличие у фрилансера свободного*

<sup>9</sup> «Существуют порталы тематические. Вот free-lance.ru – очень молодой, ему около года. Раньше в большинстве случаев находилось где-нибудь на обычных порталах с работой. Просто смотришь объявления со свободным графиком, есть конторы, которые ищут программистов» [Александр, 25 лет].

<sup>10</sup> «В большинстве случаев заказчики ищут фрилансеров в Интернете ради “просто узнать”. Узнать цену, узнать, что и как. Иногда пытаются понять, чего они хотят. Иногда пытаются понять, как это все устроено. Я считаю, что это неэффективный способ для получения нормальных заказов» [Михаил, 20 лет].

<sup>11</sup> «Если у меня возникает потребность во фрилансе, т.е. если мне, например, нужен через неделю готовый макет сайта, то я сначала спрашиваю всех своих знакомых, нет ли у них знакомого человека, который может это сделать. А если уж ничего не нахожу, могу и залезть на какой-нибудь сайт, где много фрилансеров. Просто через знакомых надежнее как-то» [заказчик 2].

<sup>12</sup> «Это какой-то гарант доверия – это третье лицо. Если что, он знает этого, этого и этого» [Александр, 25 лет].

*времени*<sup>13</sup>. Заказчики также могут обращать внимание на фотографии и картинки, которые фрилансеры используют в качестве репрезентации себя. Отсутствие изображения на персональной странице оказывается негативным фактором: по мнению работодателей, это говорит о «несерьезности человека и о том, что он не настроен на продолжительную работу, если ему даже свое фото лень выложить» [заказчик 4].

Фрилансеры, в свою очередь, также производят отбор, причем двоякого рода. Они не только отбирают проекты, которые хотели бы выполнить, но и производят отбор заказчиков. При выборе проекта они в первую очередь ориентируются на *интересность* (или новизну) заказа, *сложность* его выполнения, *сумму*, которая предлагается заказчиком, и предполагаемые *сроки*. Но приоритеты, которые для себя расставляет фрилансер, могут различаться в зависимости от стажа фрилансера. «Новички» стараются принимать все поступающие предложения, поскольку на начальных этапах их приходит не так много, а опыта им нужно набираться уже сейчас. «Старички» более тщательно и ответственно относятся к отбору, но у них значительно шире выбор за счет наличия старых клиентов.

Если предложение или ряд предложений оказываются для фрилансера интересными и выгодными, то он старается оценить «*надежность*» заказчика, используя для этого огромное пространство Интернета. Если заказчик когда-либо проявил себя с нехорошей стороны, то зачастую информацию об инциденте можно найти на форумах<sup>14</sup>. Таким образом фрилансеры оценивают, оплатит ли работу этот конкретный заказчик, какова вероятность возникновения проблем при взаимодействии с заказчиком.

Иногда, по словам фрилансеров, приходится отказываться от предложений о работе, даже если заказчик обратился через социальные сети. Это происходит в тех случаях, когда заказчик не может сформулировать свои требования относительно проекта, когда он сам не понимает, что хочет получить «на выходе». Во избежание проблемных ситуаций в таких случаях фрилансеры предпочитают отвергнуть предложение<sup>15</sup>.

По словам работодателей, в среднем на *поиск исполнителя* уходит около трех дней, если задействуются только социальные сети, и 2-3 часа, если инструментом поиска выступают специализированные сайты. Что касается *времени*, затрачиваемого на *поиск заказов фрилансерами*, то здесь вряд ли можно дать ответ в числовом выражении, поскольку частично работа фрилансеров как раз в том и заключается, чтобы найти заказчика и выполнить проект. И, как правило, эти процессы протекают одновременно<sup>16</sup>.

Как и на любом другом рынке, фрилансерам иногда приходится сталкиваться с *посредниками*, которыми обычно являются такие же фрилансеры, передающие заказ дальше по цепочке, если они сами не имеют возможности или времени его выполнить. Посредники, как правило, удерживают некую часть оплаты по проекту за свои услуги. Естественно,

---

<sup>13</sup> На сайте <http://www.free-lance.ru> фрилансер имеет возможность выбирать свой статус (например, «свободен» или «занят») в зависимости от загруженности работой в данный период времени.

<sup>14</sup> «Тебе с какого-то e-мейла прислали техзадание – ты пробиваешь, что это за e-мейл, смотришь, на каком-нибудь форуме фрилансеры обсуждают: “Вот, мне прислали задание, я для них все сделал, а они мне не заплатили. E-мейл у них такой-то, телефон такой-то, общался в тем-то”. Смотришь, ага, все понятно. Значит, с этим я работать не буду. Или по телефону человек позвонил – потом точно так же в Интернете ищешь телефон, что за компания, насколько большая, давно ли на рынке. Пытаешься оценить заказчика, заплатит он тебе или нет, и насколько много проблем будет» [Александр, 25 лет].

<sup>15</sup> «...для дизайнеров очень важный параметр – это насколько сложен заказчик...» [Александр, 25 лет].

<sup>16</sup> «Вся работа в этом и состоит – найти заказчика и выполнить работу. Пока ты выполняешь одну работу, параллельно ищешь каких-то других заказчиков. ...Просто каждый день просматриваешь, и все» [Александр, 25 лет].

фрилансеры предпочитают работать с конечными заказчиками, избегая посредников<sup>17</sup>. И, по словам одного из респондентов, можно без особого труда определить, является ли человек конечным заказчиком или посредником. Это становится ясно в процессе общения, когда на достаточно простой вопрос, например, о предпочтительной цветовой гамме сайта, ответ приходит лишь спустя день или два.

Бывают случаи, когда в роли посредника выступает профессиональная веб-студия, время от времени обращаясь к труду фрилансеров. Но в этом случае организация фактически является работодателем, поскольку ее сотрудники, курирующие выполнение проекта, изначально владеют всей достаточной информацией, понимают потребности конечного заказчика и самостоятельно определяют все необходимые элементы, которые должны присутствовать в работе<sup>18</sup>.

Конечными заказчиками обычно являются сотрудники небольших компаний, в штате которых нет специалистов, способных выполнить возникшую в ходе работы задачу, или отдельные индивиды, которым нужно реализовать единичный проект. Сотрудниками компаний, обращающихся к фрилансу, являются менеджеры или начальники отделов, перед которыми стоят конкретные задачи по выполнению проектов. Это редко бывают начальники отдела кадров или HR-менеджеры, как их сейчас принято называть.

### **Этап согласования условий работы и достижения договоренности**

По завершении предварительного этапа начинается этап согласования условий работы. По словам всех респондентов (как фрилансеров, так и работодателей), этот этап обязателен, поскольку первоначально заказчик, как правило, излагает лишь суть проекта, не вдаваясь в подробности.

Процесс согласования условий работы в подавляющем большинстве случаев осуществляется посредством переписки через Интернет, даже если заказчик вышел на фрилансера через знакомых. Для этого используются как почтовые, так и другие программы, позволяющие обмениваться быстрыми сообщениями. Личных встреч практически не происходит, поскольку это требует значительных затрат времени (особенно в Москве), но «не приносит дополнительных ощутимых результатов по сравнению с перепиской по Интернету, тем более если проект типичный и в нем нет ничего особенно выдающегося» [заказчик 3].

Если заказчик хорошо представляет себе то, что он хочет получить в конечном счете от исполнителя, и может сформулировать свои пожелания в техническом задании, то, по словам фрилансеров, это значительно облегчает процесс согласования и достижения договоренности. В таких случаях этот этап сводится к тому, что фрилансер просматривает техническое задание, в котором содержатся все требования, предъявляемые к проекту (сложность работы, сроки ее исполнения и оплата по предъявлении результатов), обсуждает с заказчиком неясные или спорные моменты, выставляет свою стоимость, пересмотренную с учетом техзадания, и определяет сроки<sup>19</sup>. Если эта цена и сроки устраивают клиента, т.е.

---

<sup>17</sup> «...посредники... – тот же фрилансер, у которого времени нет, он перекинул. Мало того, что он своими заказами загружен, так у него еще и канал связи с заказчиком нестабильный, он не может ему просто позвонить и спросить. С таким просто не очень удобно работать. Да и заказчику не очень удобно работать с посредниками. Хотя, он может точно так же не знать об этом» [Андрей, 29 лет].

<sup>18</sup> «Я крайне редко сталкивалась с конечным заказчиком, в основном приходится работать в несколькими веб-студиями, которые иногда подкидывают работу» [Татьяна, 32 года].

<sup>19</sup> «Я узнаю, что нужно сделать, конкретно. Я беру все задачи, которые он хочет для этого сайта, потом пересматриваю стоимость. Так происходит согласование. Он тоже говорит, устраивает это его или нет» [Андрей, 29 лет].

договоренность достигнута, то эта стадия считается завершённой. Начинается основной этап – непосредственная работа по реализации проекта.

Но, как показывает опыт опрошенных нами фрилансеров, поскольку заказчики обычно не являются специалистами в области компьютерных технологий, им достаточно сложно сформулировать все требования к заказу. В таких случаях исполнитель сначала пытается определить потребности клиента, а потом изложить их на бумаге в виде технического задания, которое является их общим документом<sup>20</sup>. За выполнение этой работы фрилансер также получает некую оговоренную сумму денег<sup>21</sup>.

Что касается *стоимости* и *сроков* выполнения проекта, то в тех случаях, когда заказчик затрудняется оценить сложность работы во временном и денежном выражении, то исполнитель сам определяет условия, на которых он готов работать, исходя из стандартных рыночных цен. При этом фрилансеры стараются не называть сумму первыми, потому что несведущий заказчик может предложить больше денег за проект<sup>22</sup>. Согласование сроков в большинстве случаев вызывает меньше сложностей: заказчик либо готов ждать столько, сколько потребуется фрилансеру для выполнения заказа (обычно сроки тоже стандартны), либо заплатить дополнительную сумму «за срочность».

Иными словами, на этапе согласования условий работы *фрилансер* всегда оказывается в *выигрышном положении* в отношении цены и сроков исполнения работы. Заказчик просто не может снизить стоимость работ, поскольку она складывается из нескольких параметров, связанных со сложностью проекта и ценами, установившимися на рынке фриланс-услуг<sup>23</sup>.

На этом же этапе обсуждаются и другие условия найма: *характер оформления трудовых отношений, способ и срок оплаты заказа по его завершении, а также необходимость предоставления промежуточных результатов работы*.

Если заказчик сотрудничает с *фрилансером, который самостоятельно выполняет проект*, то, как правило, они ограничиваются устной договорённостью. В этом случае основным механизмом поддержания их трудовых отношений является взаимное доверие. Однако нельзя сказать, что уровень этого персонализированного доверия очень высок, поскольку обе стороны прибегают к определенным профессиональным хитростям, позволяющим снизить риски. Например, фрилансеры, занимающиеся разработкой сайтов (веб-программированием), никогда не предоставляют исходный код, который позволяет модифицировать сайт, до оплаты работы заказчиком. Иначе говоря, действуют по принципу «утром деньги, вечером – стулья». Заказчики, в свою очередь, предпочитают производить оплату только после того, как получают окончательный вариант работы, и соглашаются на авансовый платеж, только если ранее уже сотрудничали с исполнителем.

---

<sup>20</sup> «Техническое задание – это документ, на основе которого ты можешь говорить: “Вот это я сделал, а о том, чего тут нет, вы меня не просили. И сейчас вы не имеете права этого требовать» [Михаил, 20 лет].

<sup>21</sup> «Если они еще ничего не написали, тогда я сам берусь за это за определенные деньги» [Роман, 24 года].

<sup>22</sup> «Иногда сумму называют они... Вообще тот, кто первый называет сумму, как бы сам виноват. Я стараюсь как можно дольше протянуть этот момент по названию суммы, потому что могут дать больше денег. Можно прицениться, сколько заказчик может заплатить. И потом, сумма у меня все равно составляется из ряда факторов. Это не какая-то абстрактная сумма. Есть некая себестоимость» [Роман, 24 года].

<sup>23</sup> «Даже если я хочу, чтобы мне сделали сайт, допустим, за 400 долларов, а фрилансера эта сумма не устраивает, он хочет больше, то все равно получается, как он сказал. ...Он говорит, сколько стоит конкретно каждый пункт того, что я хочу, и мне приходится соглашаться, потому что такие вот цены сейчас, с этим ничего не поделаешь, тем более, что заказывать в студии выйдет еще дороже» [заказчик 3].

Если же *фрилансеры* работают в коллективе, то они могут действовать от имени юридического лица. Естественно, такие отношения между заказчиком и исполнителем закрепляются стандартным юридическим договором об оказании услуг, а по окончании работы подписывается акт сдачи-приемки.

По словам одного фрилансера, исполнители практически никогда не отказываются формально закрепить свои трудовые отношения с работодателем, особенно если речь идет о сравнительно длительных проектах и больших суммах денег<sup>24</sup>. К тому же самим заказчикам иногда бывает выгодно формально устроить фрилансера на работу – например, если в роли заказчика выступает государственное учреждение. Но, как и в остальных случаях, фрилансер остается фрилансером, он так же не подчиняется какому-либо руководителю и работает не в офисе, а дома<sup>25</sup>.

Иначе говоря, далеко не всегда трудовые отношения между фрилансером и заказчиком имеют неформальный характер и подкрепляются лишь взаимным доверием сторон. Таким образом, наша гипотеза 4 частично подтверждается. Она оказывается верной, когда исполнитель работает самостоятельно, а не в коллективе, но в некоторых случаях подтверждается и в отношении коллектива фрилансеров.

*Форма оплаты* работы преимущественно зависит от характера оформления трудовых отношений заказчика и исполнителя. Если они закрепляются юридически, то оплата производится наличными через бухгалтерию (договор с физическим лицом) или по безналичному расчету (договор с юридическим лицом). Если же заказчик и исполнитель ограничиваются устной договоренностью, то оплата работы осуществляется любым удобным для них способом: наличными при личной встрече или с помощью курьера, электронными деньгами посредством специальных систем («Яндекс-деньги», «web money» и т.п.) или банковским переводом. Но как способ оплаты, так и ее сроки оговариваются заказчиком и фрилансером заранее, до начала основного этапа реализации проекта. Таким образом, можно проследить определенную взаимосвязь между характером оформления трудовых отношений, формой оплаты работы и тем, кто ее выполнял (рис. 1).

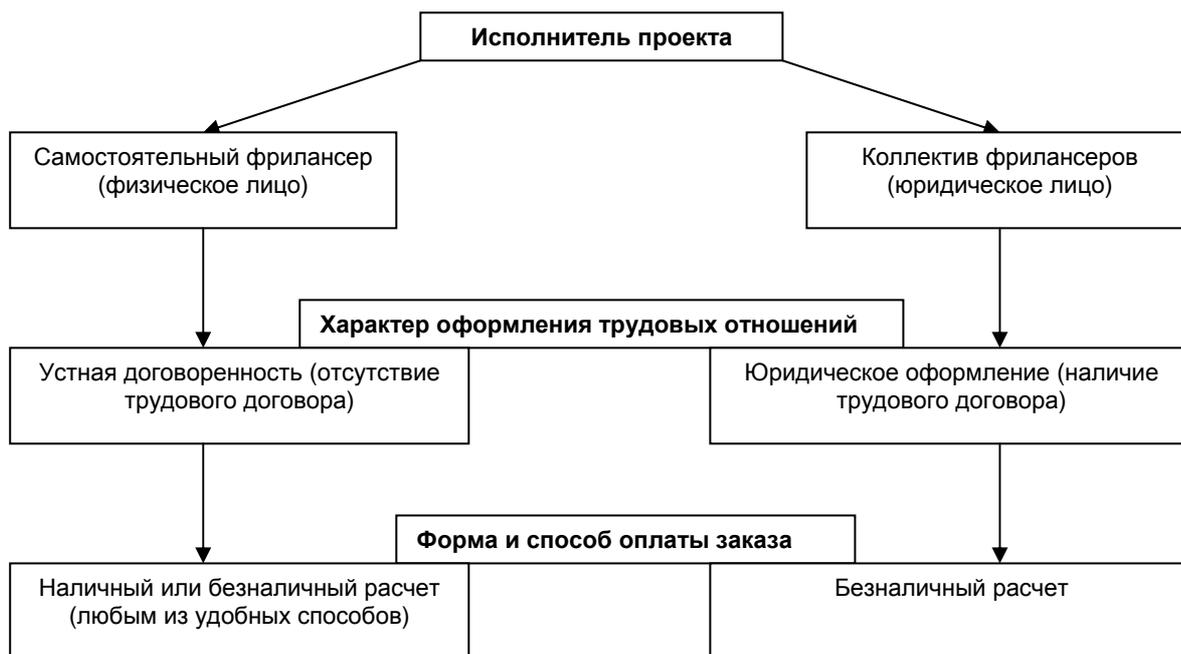
Итак, в отличие от традиционного устройства на работу, когда работодатель формулирует все требования к кандидату на предлагаемую должность и оговаривает условия найма (график работы, обязанности, заработная плата), а работник либо принимает их, либо продолжает искать другие варианты, наем фрилансера для выполнения конкретного проекта имеет принципиально иной характер. Заказчик, как правило, формулирует лишь суть проекта, который необходимо выполнить, заявляет примерный бюджет и сроки на его выполнение. А уже потом пытается выяснить у фрилансера, сколько может стоить работа подобной сложности. Процесс согласования охватывает различные стороны трудовых взаимоотношений: содержание работы, сроки, размер оплаты. Стороны имеют возможность торговаться друг с другом и нередко пользуются этой возможностью, но, как правило, в выигрыше оказывается фрилансер. Можно сказать, что фрилансер и заказчик его услуг в большей степени являются партнерами, чем работодатель и наемный работник.

---

<sup>24</sup> «Естественно, за 400 долларов или за 10 тысяч можно так договориться. Можно даже за 20 так договориться. Но если, допустим, я только своими финансами рискую, это одно. Даже если сумма идет порядка 10 тысяч долларов... Я, наверное, не буду вести не закрепленные подписями отношения с человеком, которого не знаю или которого порекомендовали через третьего-четвертого-пятого, если речь более чем о 40 тысячах» [Роман, 24 года].

<sup>25</sup> «...если это госучреждение, им иногда бывает выгодно нанять на работу. Т.е. у них есть какой-то бюджет, они нанимают человека, он физически там вообще ни разу не появляется или появляется только деньги забирать из бухгалтерии» [Алексей, 22 года]; «Бывает удобнее провести деньги безналичным расчетом, тогда мы все подписываем...» [заказчик 3].

Рисунок 1. Взаимосвязь между типом исполнителя работы, характером оформления его трудовых отношений с заказчиком и формой оплаты заказа



### Основной этап работы над проектом

На этапе непосредственной работы задача исполнителя сводится к тому, чтобы эффективно организовать рабочий процесс и удачно завершить работу в срок, а работодатель осуществляет контролируюшую функцию.

Из интервью с респондентами выяснилось, что предпочтения фрилансеров относительно организации работы и трудового дня значительно разнятся по следующим параметрам: количество проектов, которые одновременно ведет фрилансер, постепенность/авральность выполнения работы, рабочее место и время суток, выделяемое для работы. В зависимости от того, предпочитает ли работник одновременно выполнять несколько проектов или только один, исполнять работу постепенно или в последний момент, работать дома или в каком-то другом месте, ночью или в течение дня, можно выделить 16 различных категорий фрилансеров по типу организации их трудовой деятельности (табл. 3). К сожалению, на основании качественных данных невозможно сказать, какие типы являются более распространенными.

Таблица 3. Категории фрилансеров в зависимости от особенностей организации их трудовой деятельности

Категория	Количество проектов	Постепенность исполнения работы	Рабочее место	Время работы
1.	один	постепенно	дома	утро, день
2.	один	постепенно	дома	ночь
3.	один	постепенно	вне дома	утро, день
4.	один	постепенно	вне дома	ночь
...	...	...	...	...
15.	несколько	в последний момент	вне дома	утро, день
16.	несколько	в последний момент	вне дома	ночь

Когда исполнитель работает над несколькими проектами одновременно (по словам респондентов, обычно они ведут параллельно 3-4 проекта) и понимает, что не успевает все

завершить к назначенному сроку, ему приходится расставлять приоритеты между заказами. И хотя такие ситуации у наших респондентов случаются крайне редко, у них сложились определенные предпочтения. Первое, на что обращает внимание исполнитель при возникновении подобных ситуаций, – это *перспективность заказчика*<sup>26</sup>. Чуть реже фрилансер руководствуется *«принципом первого»*, т.е. в первую очередь выполняет тот заказ, который поступил раньше других. И реже всего, по результатам нашего исследования, приоритетность в очередности выполнения проектов зависит от *суммы денег*, полагающейся за работу<sup>27</sup>.

Но, несмотря на то, как, когда и где работает фрилансер, в процессе работы над проектом всегда возникает необходимость в *согласовании с заказчиком промежуточных вариантов*<sup>28</sup>. Причем не только заказчик желает увидеть наброски работы<sup>29</sup>, но и исполнитель старается предоставлять предварительные варианты, чтобы избежать возможных недоразумений по окончании работы<sup>30</sup>.

IT-фрилансеры, занимающиеся веб-программированием, обычно создают лишь один вариант проекта, куда вносят коррективы в зависимости от пожеланий заказчика. Дизайнеры же в силу специфики своей деятельности, как правило, рисуют последовательно два концептуально различных варианта макета, но не более. Затем заказчик выбирает тот дизайн, который понравился ему больше, дает свои замечания, и дальнейшая работа дизайнера продолжается только по одному из вариантов. Если вкусы и взгляды клиента и дизайнера принципиально расходятся, то либо работа над проектом оканчивается ничем, либо исполнитель рисует то, что *«скажет [заказчик], вплоть до “красного на зеленом” и “вот здесь вот два сердечка”»* [Татьяна, 32 года], и больше никогда с ним не сотрудничает.

Количество промежуточных согласований варьируется в зависимости от сложности проекта, сроков его выполнения и пожеланий работодателя, и может быть закреплено в техническом задании, которое составляется на этапе согласования условий работы. По словам одного из фрилансеров, на завершающей стадии работы над проектом обсуждение деталей заказа может идти каждый день. Как показало исследование, непреодолимо сложных проблем между заказчиком и исполнителем работы на этом этапе не возникает: обе стороны заинтересованы в плодотворном сотрудничестве и стараются разрешать все возникающие вопросы.

---

<sup>26</sup> «Если мне нужен этот заказчик... Например, за простой проект он платит хорошие деньги, и если завтра у него появится проект выше уровнем, деньги могут быть еще больше, и мне этот заказчик интересен, мне лучше ему сделать» [Александр, 24 года].

<sup>27</sup> «Мне, например, сейчас нужны деньги. Ну, кончились деньги, а есть-то надо что-нибудь, – нужно поскорей закончить, чтобы получить деньги, пойти в магазин, еды купить» [Петр, 22 года].

<sup>28</sup> «Сначала первое что-то прикидывается, примерное. Заказчик посмотрел: “Да, да, да. Что-то почти так. Давай посмотрим дальше”, – дальше работаешь или тут же какие-то вещи корректируем, и так далее. А потом уже получается какой-то конечный результат» [Александр, 25 лет].

<sup>29</sup> «Естественно, я обычно прошу показать мне, что получилось в процессе работы, когда она еще не закончена, иначе он может наделать такого, что я потом проблем не оберусь» [заказчик 1].

<sup>30</sup> «Промежуточные варианты все равно должны быть, а иначе ты рискуешь сделать вообще не то, и это выльется в то, что ты будешь потом переделывать» [Александр, 25 лет]; «Если мне что-то становится непонятно, то я обычно уточняю. Причем желательно это делать сразу, потому что сумма уже потом не оговаривается. Если ты дал согласие, значит ты уже все оценил, ты все знаешь – ты уже согласился, ничего не поделаешь» [Петр, 22 года].

### Этап сдачи и принятия проекта

Несмотря на то, что в процессе работы над проектом исполнитель несколько раз предоставляет заказчику промежуточные варианты и вносит коррективы в зависимости от пожеланий клиента, при сдаче проекта все равно возникает необходимость в его доработке. По словам одного из фрилансеров, «с первого раза практически никогда ничто не сдается, потому что исполнитель и заказчик видят по-разному все. ...Заказчик никогда не знает, чего он хочет. Он это понимает в самый последний момент, когда он уже увидел результат, и он понимает, что что-то не так, но при этом он все равно не понимает, что не так...».

В то же время таких ситуаций, когда заказчик полностью недоволен результатом работы, ни у одного из опрошенных нами фрилансеров не было. Им всегда удавалось решить спорные вопросы, касающиеся определенных деталей проекта, и завершить его успешно. В итоге спора выигрывает либо заказчик, если фрилансер по результатам работы предоставляет скидку или бонус в качестве бесплатной услуги, либо исполнитель, когда стоимость заказа увеличивается пропорционально возросшим желаниям клиента<sup>31</sup>.

Однажды наш фрилансер столкнулся с ситуацией, когда работодатель, чей заказ был практически завершен, не смог заплатить необходимую сумму. Как оказалось, и из такого положения фрилансеры находят выход достаточно легко, продавая свою несколько видоизмененную работу за полную стоимость другому клиенту. Аналогичным образом поступил и другой фрилансер, когда заказчика проекта уволили, а сотрудник, занявший его должность, отказался от фриланс-услуг. Иногда заказчики умышленно отказываются платить деньги после получения готового заказа и исчезают в Интернет-пространстве. Однако, по утверждениям фрилансеров, с такой проблемой в основном сталкиваются начинающие работники, которые еще не выработали стратегии защиты от ненадежных заказчиков. Иначе говоря, несмотря на определенный риск не получить оплату за выполненный проект, фрилансерам «со стажем» удается найти эффективное решение подобных проблем.

Что касается *сроков*, отведенных на выполнение работы, то они соблюдаются в большинстве случаев, но не всегда. Причем задержка может быть вызвана нерасторопностью как исполнителя, так и заказчика, который, к примеру, задержал комментарии к промежуточному варианту работы. Даже если в промедлении по срокам виноват исполнитель, заказчики не применяют штрафных санкций, поскольку, во-первых, они, как правило, закладывают на этот случай несколько дней, а во-вторых, опасаются проявления оппортунизма со стороны исполнителей.

После того, как работа над проектом окончена и принята заказчиком в соответствии со всеми пунктами технического задания, в среднем в течение недели производится оплата заказа (впрочем, иногда эта процедура может занять несколько месяцев<sup>32</sup>).

### Заключительный этап сотрудничества

Согласно нашей гипотезе 2, на заключительном этапе сотрудничества фрилансера и заказчика, когда работа над проектом уже завершена и оплачена, происходит обязательное

---

<sup>31</sup> «Если заказчик очень часто меняет свою точку зрения, стоимость работы в конечном счете может подняться. То есть готов был заплатить 300 долларов, цена может подняться до 500 долларов только потому, что он постоянно какие-то изменения вносит, – “давай вот здесь вот это добавим, вот здесь вот это добавим, а здесь вот полностью переделаем, потому что я передумал”. Тогда ты говоришь: “Слушай, мужик, мы можем это сделать, но это плюс 50 баксов”» [Александр, 24 года].

<sup>32</sup> «Чаще всего достаточно быстро платили, т.е. от нескольких дней до недели. Но бывает такое, что бухгалтерия денег должна выделить, директор должен бумажки подписать, и начинается канитель. Тебя-то это должно не очень волновать, но ты от этого страдаешь» [Андрей, 29 лет].

*взаимное предоставление отзывов по итогам совместной работы.* Это предположение было выдвинуто на основе анализа принципов функционирования специализированного сайта для поиска работы <http://www.free-lance.ru>, где есть раздел для отзывов фрилансеров о заказчиках и отзывов заказчиков об исполнителях их проектов. По результатам этих взаимных характеристик складывается подсчитываемый по особой методике рейтинг фрилансеров и заказчиков.

Но на практике оказалось, что как фрилансеры, так и работодатели далеко не всегда оставляют свои отзывы на подобных сайтах. Если они и оставляют свои комментарии с впечатлениями от сотрудничества, то они носят преимущественно негативный характер. Это объясняется несколькими причинами. Фрилансер старается избегать позитивных оценок клиента, поскольку иначе рискует потерять своего «хорошего» перспективного заказчика – он может уйти к другим, более дешевым исполнителям. Заказчик же просто не желает тратить свое время на написание отзывов, да и самих исполнителей нет острой необходимости в подобных отзывах<sup>33</sup>. Однако негативные отзывы на сайтах о работе, на форумах, посвященных общению фрилансеров, или других Интернет-ресурсах, очень важны для заказчика и фрилансера на этапе взаимного поиска и отбора.

Если же заказчик остался доволен результатами проделанной работы и сотрудничеством с конкретным исполнителем, то при возникновении новой задачи, он в большинстве случаев обращается к этому же фрилансеру. Во-первых, таким образом он сокращает временные издержки на поиск подходящего исполнителя проекта, а во-вторых – снижает возможные риски, поскольку определенный уровень доверия между заказчиком и исполнителем уже сформировался<sup>34</sup>. Кроме того, одной из причин повторного обращения может стать лояльность (приверженность), возникающая в процессе взаимодействия сторон.

Иначе говоря, при взаимном удовлетворении результатами, трудовое взаимодействие нередко имеет продолжение, возникают длительные отношения делового сотрудничества – и наша гипотеза 5 полностью подтверждается. Причем, как утверждают фрилансеры, только при наличии определенного круга постоянных клиентов работник может рассчитывать на более или менее стабильный и высокий заработок, поэтому они так стремятся завязывать долгосрочные отношения с клиентами.

По мнению фрилансеров, заказчиков можно условно разделить на четыре типа:

1. *Идеальный заказчик* – это такой, который изначально знает, что он хочет увидеть в итоге работы, присылает конкретное, полностью детализированное техническое задание со всеми своими требованиями к проекту, быстро принимает и оплачивает работу, а через некоторое время обращается с новой, подобной задачей. Но такого рода работодателей, по словам фрилансеров, удастся найти крайне редко.
2. *Типичный заказчик* обращается к фрилансерам, еще не имея точного представления о том, что он хочет получить в итоге, но в процессе обсуждения деталей заказа легко соглашаются с мнением исполнителя. После получения готового проекта, они в среднем в течение недели производят оплату работы и обращаются с повторным предложением, если возникает такая необходимость.
3. *Проблемный заказчик* сам не знает, что он хочет видеть в готовом проекте, но и не собирается прислушиваться к мнению исполнителя. В процессе работы он часто меняет

---

<sup>33</sup> «Мало кто это проверяет. Мне достаточно разместить на сайте информацию о том, что я выполнял эту работу, добавить это в портфолио» [Алексей, 22 года].

<sup>34</sup> «Да, есть два человека, к которым я обращаюсь, когда мне что-то надо. Если они могут выполнить задание, я всегда обращаюсь к одному или другому. Зачем мне еще кого-то искать, проблем набираться? Здесь я знаю, что все будет нормально, пока никаких сложностей не было» [заказчик 4].

свою точку зрения, а по окончании проекта все время недоволен мелкими деталями, за счет чего пытается снизить стоимость работ.

4. *Ненадежный заказчик* после получения готового проекта оплачивает либо только некоторую часть от оговоренной ранее суммы, либо не платит вовсе и разрывает связь с исполнителем заказа, т.е. исчезает, не заплатив.

Итак, на завершающей стадии работы над проектом не происходит взаимного предоставления отзывов и рекомендаций, как мы предполагали. Но при взаимном удовлетворении совместной работой между фрилансером и заказчиком возникают более доверительные отношения, способствующие развитию дальнейшего делового сотрудничества.

## Заключение

Наше исследование показало, что трудовые взаимоотношения между IT-фрилансерами и заказчиками их услуг развиваются в соответствии с несколькими обязательными этапами. По окончании работы над заказом трудовые отношения либо прекращаются, если заказчик и фрилансер остаются неудовлетворенными совместной работой, либо имеют продолжение при появлении у заказчика новых задач. Отношения между конкретной парой фрилансер – работодатель могут быть краткосрочными и не выходить за рамки одного проекта или длительными, продолжаясь нескольких месяцев или лет.

Принципиальные отличия трудовых взаимоотношений между IT-фрилансерами и заказчиками их услуг от традиционных отношений работника и работодателя состоят в том, что сотрудничество, как правило, не закрепляется юридически и ограничивается устной договоренностью, базирующейся на взаимном доверии сторон. Уровень доверия зависит от наличия общих знакомых, а также предыдущего опыта работы с конкретным фрилансером и заказчиком.

В отличие от стандартизированной занятости, когда работодатель обеспечивает работника всеми условиями, материалами и техническими средствами, необходимыми для работы (рабочее место, компьютер, телефон и т.п.), при фрилансе работник самостоятельно оборудует свое рабочее место, и в этом отношении абсолютно независим от заказчика.

Весь процесс работы над проектом протекает опосредованно, с использованием коммуникационных технологий. Личные встречи между исполнителем работы и заказчиком его услуг – это исключение из существующего правила.

В силу специфики отношений и отсутствия институционализированных правил и норм обе стороны несут существенные риски. Начинающие фрилансеры нередко сталкиваются с проблемой полной или частичной неоплаты заказа. А заказчики, в свою очередь, рискуют не получить заказанный у фрилансера проект в оговоренные сроки либо получить некачественно выполненную работу. Однако как у фрилансеров, так у заказчиков сформировались механизмы защиты от подобных оппортунистических проявлений. Чем больше «стаж» фрилансера, тем меньше он сталкивается с проблемными ситуациями.

## ЛИТЕРАТУРА

- Бандюкова Т.С. Случайная занятость в России: численность, состав, мобильность. Препринт WP3/2004/05. М.: ГУ–ВШЭ, 2004.
- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. Гл. VI. С. 202–230.
- Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. 2000. <http://embassy.debis.ru/ru/library/internationalones/arbeitszukunft>
- Вязникова В.В., Гареева И.М., Солдатов М.В. Разработка методики оценки лояльности потребителей // Отчет по практикуму. Кафедра экономической социологии ГУ–ВШЭ, 2007.

- Гимпельсон В.Е.* Временная или непостоянная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность. Препринт WP3/2004/02 М.: ГУ–ВШЭ, 2004.
- Капелюшников Р.И.* Нестандартные формы занятости и безработицы в России. Препринт WP3/2004/06. М.: ГУ–ВШЭ, 2004.
- Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ–ВШЭ, 2000.
- Малоун Т.У.* Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. М.: Олимп-Бизнес, 2006.
- Мезенцева Е.Б.* Лекции по курсу «Социология труда и занятости». Факультет социологии ГУ–ВШЭ.
- Пинк Д.* Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2006.
- Попов Ю.Н., Шевчук А.В.* Современная экономика и социология труда: Учеб. пособие. М.: Экон-Информ, 2003.
- Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Издательско-консультационная компания «Статус-Кво 97», 2002.
- Хэнди Ч.* Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб.: Питер, 2001а.
- Хэнди Ч.* По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций. СПб.: Питер, 2001б.
- Castells M.* The Rise of the Network Society. L.: Blackwell Publishers, 1996.
- Castells M.* The Institutions of the New Economy // Keynote Address to the Virtual Society Conference. London, 2000. June 19.
- Considine P.* The Revenge of the Freelancer // Campaign. 2006. Oct 13. P. 24.
- Dex S., Willis J., Paterson R., Sheppard E.* Freelance Workers and Contract Uncertainty: the Effect of Contractual Changes in the Television Industry // Work Employment Society. 2000. Vol. 14. P. 283-296.
- Ertel M., Pech E., Ullsperger P., Knesebeck O., Siegrist J.* Adverse Psychosocial Working Conditions and Subjective Health in Freelance Media Workers // Work & Stress. 2005. Vol. 19. No. 3. P. 293–299.
- Fielden S.L., Tench R., Fawkes J.* Freelance Communications Workers in the UK: the Impact of Gender on Well-being // Corporate Communications: An International Journal. 2003. Vol. 8. No. 3. P.187–196.
- Flex Helps Freelance IT workers Go Full-time // Employee Benefits. L., 2005. Aug 3. P. 7.
- Gill R.* Cool, Creative and Egalitarian? Exploring Gender in Project-Based New Media Work in Europe // Information, Communication & Society. 2002. Vol. 5. No. 1. P. 70–89.
- Goodwin B.* Employment Government becomes UK's largest employer of freelance IT workers // Computer Weekly. 2006. Jan 17. P. 26.
- Granovetter M.* The Strength of Weak Ties // American Journal of Sociology. 1973. Vol. 78. P. 1360–1380.
- Handy C.* The Future of Work. A Guide to a Changing Society. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
- Harvey F.* Electronic freelancing provides net gains: in an Increasingly service economy, the Internet facilitates international freelancing, at least for some industrial categories // Financial Times. 2001. March 7. P. 7.
- Heery E., Conley H., Delbridge R., Stewart P.* Beyond the Enterprise: Trade Union Representation of Freelances in the UK // Human Resource Management Journal. 2004. Vol.14. No. 2. P. 20–36.
- Jenero K.A., Menzel E.E.* New risks for employers: misclassified “Independent Contractors” may be entitled to costly employee benefits // Employee Relations Law Journal. 1997. Vol. 22. No. 4. P. 5–25.
- Jones C.* Careers in Project Networks: the Case of the Film Industry. Oxford: Oxford University Press, 1996.
- Kalleberg A.L.* Non Standard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work // Annual Review of Sociology. 2000. № 26. P. 341–365.
- Malone T.W., Laubacher J.* The Dawn of the E-lance Economy // Harvard Business Review. 1998. Vol. 76. No. 5. P.144–153.
- McKay C.* Getting Started as a Freelance Translator.  
[http://www.project4hire.com/articles/getting\\_started\\_freelance\\_translator.html](http://www.project4hire.com/articles/getting_started_freelance_translator.html)
- Ouellette T.* FAQs: Freelance workers // Computerworld. 1998. Vol. 32. No. 5. Feb 2. P. 3.
- Pratt A.* New media, the new economy and new spaces // Geoforum. 2000. No. 31. P. 425–436.
- Rifkin J.* The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era. N.Y.: G. P. Putnam's Sons, 1996.

- Simms M., Heery E., Farias C.* Contingent work in the public sector: a survey of fixed-term contract workers // Management Research News. 2001. No. 24.
- Stuart D.* Analysis: In balance – the freelance lifestyle // Conference & Incentive Travel. 2006. Oct 26. P. 19.
- Tench R., Fawkes J., Palihawadana D.* Freelancing: issues and trends for public relations practice // Journal of Communication Management. 2002. Vol. 6. No. 4. P. 145–154.
- Uzzi B., Barsness Z.I.* Contingent Employment in British Establishments: Organizational Determinants of the Use of Fix-Term Hires and Part-Time Workers // Social Forces. 1998. Vol. 76. No. 3. P. 967–1005.

Приложение 1

**Общая информация о фрилансерах, участвовавших в исследовании**

<b>№</b>	<b>Имя</b>	<b>Возраст</b>	<b>Город</b>	<b>Способ выхода на фрилансера</b>	<b>Дополнительный статус</b>
1.	Александр	25 лет	Москва	Сайт	Владелец бизнес-сайта
2.	Михаил	20 лет	Зеленоград	Социальная сеть	Студент
3.	Роман	24 года	Долгопрудный	Социальная сеть	Военнослужащий и управляющий группой фрилансеров
4.	Алексей	22 года	Москва	Сайт	Студент, сотрудник рекламного агентства
5.	Татьяна	32 года	Москва	Сайт	Мать
6.	Андрей	29 лет	Москва	Сайт	Руководитель Интернет-компании
7.	Владислав	23 года	Москва	Сайт	Сотрудник Интернет-компании
8.	Петр	22 года	Москва	Сайт	Студент