

# Концепция «свободных агентов»: независимые работники в условиях цифровизации занятости

УДК 316.35

DOI 10.26425/2658-347X-2026-9-1-65-78

Получено: 09.02.2026

Доработано после рецензирования: 16.03.2026

Принято: 23.03.2026

**Елышев Егор Игоревич**

Аспирант

ORCID: 0009-0008-1561-7931

E-mail: stud0000104115@study.utm.ru

Тюменский государственный университет, г. Тюмень, Россия

## Аннотация

Повсеместная цифровизация привела к изменениям в сфере занятости, повлияв на увеличение ее цифрового сегмента. Часть занятых в нем независимо работают с разными заказчиками, отличаясь автономией и высоким уровнем самоорганизации в своей трудовой деятельности. Установлено, что в научной литературе таких работников, работающих на себя, обычно относят к прекариату (общности социально-неустроенных трудящихся) из-за хронической нестабильности и рисков в их трудовой деятельности.

Иной взгляд на самозанятых автономных работников предлагает неординарная концепция Д. Пинка о «свободных агентах». Репрезентованы и критически осмыслены ключевые идеи эксперта, касающиеся определения и категорий данных независимых работников, причин, усиливших их роль в современной экономике, основополагающих ценностей, характерных для независимых работников, а также особенностей и вызовов профессиональной деятельности «сво-

бодных агентов». Положения Д. Пинка проиллюстрированы с помощью данных, собранных методом индивидуального полуструктурированного интервью с независимыми работниками ( $n = 12$ ). Сделан вывод, что рассмотрение «свободных агентов» требует более критического и сбалансированного подхода, учитывающего сложности и риски, связанные с их деятельностью, выявленные по результатам интервью, так как Д. Пинк сфокусирован скорее на положительных сторонах рассматриваемого явления.

Настоящая статья актуальна вследствие продолжающейся в Российской Федерации институционализации цифровых форм занятости и роста числа занятых подобным образом работников, часть из которых тождественна «свободным агентам», и может быть полезна для дальнейших исследований независимых работников, а также формирования политики и стратегий их поддержки.

## Ключевые слова

Рынок труда, трансформация занятости, цифровая занятость, независимые работники, «свободные агенты», прекариат, самозанятость, фриланс, микропредпринимательство, метод индивидуального полуструктурированного интервью

## Для цитирования

Елышев Е.И. Концепция «свободных агентов»: независимые работники в условиях цифровизации занятости // Цифровая социология. 2026. Т. 9. № 1. С. 65–78.

© Елышев Е.И., 2026.

Статья доступна по лицензии Creative Commons “Attribution” («Атрибуция») 4.0. всемирная (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



# Free agents concepts: independent workers in the context of digitalization of employment

Received 09.02.2026

Revised 16.03.2026

Accepted 23.03.2026

**Egor I. Elyshev**

Postgraduate Student

ORCID: 0009-0008-1561-7931, e-mail: stud0000104115@study.utm.ru

University of Tyumen, Tyumen, Russia

## Abstract

Widespread digitalization has led to changes in the employment sector, affecting the increase in its digital segment. Some of its employees work independently with different customers, being distinguished by their autonomy and high level of self-organization in their activity. It is established that in the scientific literature, such self-employed workers are usually classified as precariat (a community of socially unsettled workers) due to chronic instability and risks in their work.

D. Pink's extraordinary concept of free agents offers a different view of self-employed autonomous workers. The key ideas of the expert concerning the definition and categories of these independent workers, the reasons that have strengthened their role in the modern economy, the fundamental values characteristic of independent workers, as well as the features and challenges of the professional activity of free agents are presented and critically

analyzed. The provisions of D. Pink are illustrated using data collected by the method of individual semi-formal interviews with independent employees ( $n = 12$ ). The research paper concludes that the consideration of free agents requires a more critical and balanced approach, considering the difficulties and risks associated with their activities identified by the interview results, since D. Pink focuses more on the positive aspects of the phenomenon under consideration.

The research paper is relevant due to the ongoing institutionalization of digital forms of employment in Russia and the growing number of workers employed in this way, some of whom are identical to free agents, and may be useful for further research of independent workers, as well as for forming policies and strategies to support them.

## Keywords

Labor market, employment transformation, digital employment, independent workers, free agents, precariat, self-employment, freelancing, microenterprise, individual semi-structured interview method

## For citation

Elyshev E.I. (2026) Free agents concepts: independent workers in the context of digitalization of employment. *Digital sociology*. Vol. 9, no 1, pp. 65–78. DOI: 10.26425/2658-347X-2026-9-1-65-78



## ВВЕДЕНИЕ / INTRODUCTION

Широкое распространение и быстрое развитие информационных систем и способов коммуникации, дополнительно подстегнутое пандемией COVID-19, привели к метаморфозам представлений о работе, занятости и самой их сути. На сегодняшний день активно увеличивается сегмент цифровой занятости, подразумевающей применение информационно-коммуникативных технологий в процессе производства товаров и услуг (Камарова, 2022).

Р.И. Капелюшников и Д.И. Зинченко выделяют внутри данного сегмента такие формы, как дистанционная и платформенная занятость. Отличительный признак первой состоит в том, что рабочие задачи выполняются исполнителями вне стандартного офисного пространства. При этом авторы включают в дистанционную занятость не только тех, кто трудится удаленно по найму, как это отмечает Трудовой кодекс Российской Федерации, но и тех, кто действует в качестве независимых работников (Капелюшников, 2024). Отличительный признак платформенной занятости заключается в том, что она совершается с использованием онлайн-сервисов, обеспечивающих взаимодействие между исполнителем и клиентом (Капелюшников, 2025). Как пишет А.В. Шевчук, «платформа создает систему трехсторонних отношений, в которой продавцы и покупатели могут осуществлять между собой трансакции при условии аффилиации с платформой и соблюдения платформенных правил» (Шевчук, 2023). Платформенная занятость затрагивает не только интеллектуальный труд (например, программистов или дизайнеров), но и представителей практически любых профессий и занятий (таксисты, курьеры, няни и т.п.).

Н. Короленко и Е.В. Романюк предлагают рассматривать цифровую занятость через группу ее действующих форм, к которым авторы, помимо платформенной занятости и дистанционной занятости в найме (здесь они также выделяют гибридную форму — работу в офисе в одни дни, вне офиса — в другие), также относят и фриланс (Короленко, 2025). Говоря о фрилансе, мы считаем необходимым подчеркнуть, что он подразумевает взаимодействие внеорганизационных работников с различными работодателями и выполнение для них согласованных видов работ или услуг. Так, Л.Г. Ахмаева отождествляет его с временной, проектной занятостью (Ахмаева, 2024).

Исходя из вышеприведенных точек зрения на формы цифровой занятости, можно сказать, что часть этого сегмента представлена автономными

работниками, которые отличаются высоким уровнем самоорганизации в деятельности, от которой получают доходы. Цифровой переход имеет для таких работников свои преимущества, выражающиеся, например, в возможностях более гибкой организации своей деятельности и диверсификации своих доходов. С другой стороны, эти процессы ведут к пока не решенным до конца проблемам, связанным с социальным обеспечением автономных работников, их трудовыми правами, нестабильностью занятости и доходов, что требует политики вмешательства государства (Au-Yeung, 2025).

Дж. Петрильери, С. Эшфорд и Э. Вжесневски, обобщая богатый эмпирический опыт исследований работников, тяготеющих к самозанятости и автономии (работающие на себя, фрилансеры в креативных индустриях, временные работники и т.п.), подчеркивают, что на основе хронической нестабильности и рисков в их трудовой деятельности их в основном относят к прекариату — общности социально-неустроенных трудящихся (Petriglieri, 2019). Е.Г. Смолина усматривает в росте доли цифровой занятости причину увеличения доли российского прекариата (Смолина, 2025). Однако прекариат — это неоднородная категория, представители которой сталкиваются с разными степенями нестабильности своего положения. Например, фрилансеров российский исследователь Ж.Т. Тощенко описывает как пограничную группу лишь кандидатов в прекариат (Тощенко, 2018).

Совершенно иной взгляд на самозанятых автономных работников предлагает концепция о «свободных агентах» американского автора Д. Пинка. Его неординарный подход к рассмотрению трансформаций занятости и трудовой идентичности представлен в работе «Нация свободных агентов: как новые американские независимые работники меняют наш образ жизни», вышедшей в 2001 г. и приобретшей большую актуальность в наши дни (Пинк, 2005). Д. Пинк исследовал причины и способы самоорганизации людьми своей индивидуальной трудовой деятельности как независимых контракторов и микропредпринимателей. Личные интервью с несколькими сотнями автономных работников из разных частей Соединенных Штатов Америки помогли автору сделать свои выводы о том, почему на фоне роста информационных технологий все больше людей отказываются от «стабильности» найма и создают новые формы занятости. «Свободных агентов» он воспринимает как странствующих экспертов и противопоставляет традиционным работникам найма.

Целью настоящего исследования является репрезентация идей Д. Пинка о «свободных агентах» как имеющих важное значение для осмысления продолжающихся изменений в сфере занятости, связанных с цифровизацией, а также их иллюстрация и критическое осмысление на основе интервью с независимыми работниками.

## МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ / RESEARCH METHODOLOGY

Идеи Д. Пинка о независимых работниках репрезентированы путем изучения и резюмирования ключевых положений его труда «Нация свободных агентов: как новые американские независимые работники меняют наш образ жизни» для последующего анализа и обсуждения. Выделенные положения подкрепляются и иллюстрируются собранными методом индивидуального полуструктурированного интервью эмпирическими данными.

Качественная информация получена в ходе бесед с 12 «свободными агентами» — пятью мужчинами и 7 женщинами. Соответствие интервьюируемых данной категории определялось на основе автономного ведения ими своей трудовой деятельности вне штата какой-либо организации. Профессиональный состав опрошенных включал как работников скорее интеллектуального труда, так и работников скорее физического труда: проведены беседы с фотографом, графическим дизайнером, журналистом, репетитором, SMM-специалистом, контент-мейкером, видеографом, барбером, визажистом, курьером, работником склада и массажисткой. Часть опрошенных можно отнести к платформенно-занятым ввиду осуществления ими трудовой деятельности с помощью инфраструктуры онлайн-сервисов (например, курьер, получающий заказы через приложение, или репетитор, набирающий учеников через специализированный сайт). Интервью проводились дистанционно, через платформы с функцией онлайн-звонков; выборка целевая, с использованием метода «снежного кома».

Ограничением исследования является небольшая выборка «свободных агентов», состоящая из людей молодежного возраста, что не позволяет экстраполировать полученные результаты на всех независимых работников. Тем не менее полученные данные имеют ценность для изучаемой тематики и могут помочь в формировании предпосылок для дальнейших исследований независимых работников в условиях продолжающейся цифровизации.

## «СВОБОДНЫЕ АГЕНТЫ»: КТО ОНИ? / FREE AGENTS: WHO ARE THEY?

Концепцию о «свободных агентах» Д. Пинк противопоставляет работе У.Х. Уайта «Организационный человек»: опубликованный в 1950-е гг. труд описывает американского работника как человека, отказавшегося от своей индивидуальности ради выгод, предоставляемых крупными организациями (Whyte, 1956). У.Х. Уайт подчеркивает важность согласования личных целей работников с целями организации для достижения эффективности и устойчивости бизнеса.

Однако распространение информационных технологий привело к изменениям в сфере труда, наделив индивидов ранее невиданными возможностями коммуникаций через Сеть, что привело к социально-экономическим сдвигам, усиливавшим значение индивида в условиях рыночного ослабления роли компаний. Так, по мнению Д. Пинка, незыблемое положение «человека организации» как ключевого звена в американской экономике пошатнулось: модель организации производства больше не укладывается в жесткие единые стандарты. Растет доля изготовления индивидуальных товаров на заказ, а не конвейерного массового производства. Труд все чаще оплачивается по конечным результатам, а не проведенным в офисе часам (Пинк, 2005).

В терминах Д. Пинка знаковая фигурой в новых условиях становится «свободный агент» — не связанный с крупными организациями независимый работник, рассчитывающий в организации своей трудовой деятельности только на себя и работающий с различными заказчиками (Пинк, 2005). На смену капиталу как основному экономическому ресурсу приходят талант и навыки, которые «свободные агенты» «обменивают» у своих заказчиков на возможности (например, участия в интересном проекте, увеличения сети полезных связей, возможности заработать и др.).

Если «людей организаций» Д. Пинк сравнивает с цветами, растущими на одной и той же клумбе, пока какая-нибудь сила не вырвет их оттуда с корнем (например, увольнение по инициативе работника или организации-работодателя), то «свободных агентов» он сравнивает с пчелами, которые перелетают с места на место (от проекта к проекту), делают свое дело и летят дальше (Пинк, 2005). «Свободные агенты» не вписываются в традиционные категории «работодатель» и «работник», но одновременно совмещают их, в чем заключается одна из их главнейших особенностей.



Д. Пинк выделяет следующие причины, усилившие роль «свободных агентов» в современной экономике (Пинк, 2005).

1. Усложнение рынков и рост конкуренции, которые привели к процессам повсеместной оптимизации, — в данных условиях, как считает эксперт, сохранение верности одной компании является невыигрышной идеей. Автор критикует вложение работниками всего своего человеческого капитала в одни «акции» как неразумное и настаивает на их диверсификации.

2. Распространение технологий, которые дали возможность трудящимся цифровой сферы быть собственниками своих собственных компактных средств производства (компьютеров и сети «Интернет»). Люди до сих пор работают и будут продолжать работать в найме, но все меньше из них обязаны это делать в условиях, когда цифровые инструменты ликвидируют многие барьеры выхода на рынки в качестве, например, микропредпринимателей.

3. Общий рост благосостояния позволил большому количеству людей относиться к работе не как к средству существования, а как к возможности самореализации.

4. «Перегрев» экономики ускорил ее «метаболизм» и сократил жизненный цикл многих организаций.

Ученые также указывают на отставание программ образовательных учреждений от актуальной ситуации на рынке, которое ведет к тенденциям смещения внимания работодателей с формальных «корочек» об образовании соискателей на их реальные навыки и портфолио, что согласуется с концепцией «экономики навыков» и тоже обуславливает рост количества «свободных агентов» (Iyer, 2024). В сегодняшнем многообразии трудовых отношений к «свободным агентам» можно отнести независимо работающих фрилансеров (в том числе электронных) и работников, занятых через онлайн-платформы, контент-мейкеров (видеоблогеров, стримеров, имеющих доход от своей деятельности), владельцев микробизнеса и т.п.

Что касается преимуществ такой деятельности, выделяемых самими независимыми работниками, то во время серии наших интервью удалось выявить, что ими являются:

- гибкий график работы и самоорганизация рабочего времени;
- самовыражение и монетизация хобби;
- особенности оплаты труда независимых экспертов.

В ходе интервью с положительной стороны подчеркнута полная зависимость дохода от собственных усилий и отсутствие его границ:

«Тут нет “потолка”, ... если ты будешь вкладываться», — рассказывает визажист (ж., 24 года). Также были мнения об удобстве выплат по результатам проектов/услуг: «Преимущества [закключаются] в высоком и быстром доходе» (м., 23 года, курьер).

## СОСТАВ «СВОБОДНЫХ АГЕНТОВ» / COMPOSITION OF FREE AGENTS

Общность «свободных агентов» сильно дифференцирована по своему профессиональному составу. Д. Пинк делит их на три категории: «солистов», микропредпринимателей и временных работников.

«Соллисты» (англ. soloists), или фрилансеры (англ. freelancers), — это наиболее распространенная категория странствующих экспертов. Их также обозначают в научной литературе как кочевников (англ. nomads), независимых контракторов (англ. independent contractors), портфельных работников (англ. portfolio workers), независимых профессионалов (англ. independent professionals — для более высокооплачиваемых «солистов») (Пинк, 2005). Они в одиночку работают сами на себя, продавая свои навыки и переходя от клиента к клиенту, от проекта к проекту. При этом, как пишет Д. Пинк, в «свободные агенты» они выходят по собственному желанию и скорее удовлетворены этим своим положением (Пинк, 2005). Также среди «солистов» выделяется особая группа электронных фрилансеров (или е-лансеров), которые ищут работу через сеть «Интернет» и создают в основном цифровой продукт.

Категорию микропредпринимателей с предприятиями, где работают по два-три человека (англ. microbusiness owners), Д. Пинк также относит к «свободным агентам» (Пинк, 2005). Обычно они остаются преданными политике отказа от разрастания своего предприятия, делая свою «миниатюрность» конкурентным преимуществом, — это могут быть предприятия, связанные со строительством, ремонтом, обработкой данных, уборкой, бухгалтерскими услугами и др. По мнению автора, микропредпринимательство может стать хорошей возможностью для выхода в бизнес для женщин.

Однако «свободные агенты» — это не безусловно позитивное явление. Для части представителей независимой рабочей силы свобода и независимость могут обернуться беспокойством и уязвимостью, а выбор этого пути носить вынужденный характер. Как пишет Д. Пинк, в основном вышесказанное характерно для категории «временных работников»

(англ. temps) (Пинк, 2005). Услугами таких работников пользуются многие компании, нанимая их напрямую или через специализированные агентства. Их работа часто включает монотонные задачи по типу работы на конвейере, сборки коробок и т.п.

Часто временные работники нанимаются компаниями на время авралов или для временной замены другого сотрудника (при этом они не являются ни полноценными сотрудниками, ни независимыми агентами, что позволяет автору считать, что такое положение сочетает худшие черты этих трудовых категорий). Д. Пинк приводит в пример, что компания Microsoft в конце XX в. часто нанимала временных работников на выполнение функционала, аналогичного тому, который выполняют штатные сотрудники. Поскольку формально работодателем этих временных работников оставалось кадровое агентство, они оказывались без социального пакета компании, в которой фактически работали, и в целом могли чувствовать отчуждение от других ее работников. Это привело к появлению профсоюзов подобных работников и даже к судебным искам, где им удавалось отстоять льготы и компенсации с компаний (Пинк, 2005).

Есть временные работники, которые могут обеспечить себе доход выше, чем у офисных коллег, но обычно это относится к более высококвалифицированной их части, например, временные юристы, финансовые директора и т.п. Другие, менее квалифицированные временные работники находятся не в таком выигрышном положении, сталкиваются с недостаточной зарплатой, нестабильной занятостью, отсутствием медицинской страховки, проблемами с пенсионными начислениями и другими льготами.

Некоторые из временных работников понимают, что не обладают достаточной квалификацией, которая давала бы им «вес» на рынке «свободных агентов» и возвращаются в корпоративный «кокон». Другие вынуждены заниматься этим, не находя работу в найме. Третьи используют временную работу для достижения других целей, например, чтобы профинансировать свое настоящее увлечение (Пинк, 2005). Последнее подтвердилось одним из наших интервью: платформенно-занятый респондент (м., 21 год, курьер) отметил, что «совмещает» свою работу в качестве курьера с развитием в музыкальной сфере, куда и желает полностью перейти в дальнейшем.

Рассуждая о категориях «свободных агентов», Д. Пинк приходит к выводу, что неравенство социального положения индивидов возникает далеко не по той причине, что кто-то является

«свободным работником», а кто-то — традиционным. Оно возникает, потому что одни имеют навыки, которые пользуются спросом и позволяют этим работникам диктовать свои условия, а другие — нет. Одни могут выгодно «продать» себя на рынке труда, а другие — нет (Пинк, 2005). Автор считает, что распространять проблемы категории временных работников на всех «свободных агентов» неправильно, так как временными работниками является лишь часть независимых работников и доля этой части не так велика. Таким образом, как подчеркивает Д. Пинк, точка зрения скептиков теории «свободных агентов» о том, что независимым работникам просто не досталось рабочих мест в организациях неверна для большей части из них.

Определенные выводы о вынужденности ухода «свободных агентов» в работу на себя можно сделать, исходя из собранных качественных данных. Серия интервью охватила преимущественно категорию «солистов», среди которых были опрошены как электронные фрилансеры, так и работники скорее физического труда. Также представлены мнения нескольких «временных работников», к которым мы отнесли журналиста, который пишет материалы в конкретное издание, но не состоит в его штате, а также платформенно-занятых курьера и сборщика заказов на складе маркетплейса.

Интервьюируемые «солисты» часто подчеркивали произрастание своей профессиональной деятельности из хобби, которое было им изначально интересно: «Мои родители приобрели бюджетный фотоаппарат, и мне было просто интересно фотографировать все подряд... Потом мне начали задавать вопросы: “Почему ты не фотографируешь людей? На этом можно зарабатывать”. ... Я задумался, начал фотографировать людей, понял, что это мне тоже нравится, и так вышел на коммерческую деятельность» (м., 28 лет, видеोगраф).

Нередка ситуация начала пути «свободного агента» в студенческие годы или во время работы в найме в целях обеспечения себе источника дополнительного дохода. При этом важно отметить, что деятельность в качестве «свободных агентов» не соответствует полученной профессиональной специальности всех опрошенных в рамках исследования.

По результатам интервью «солисты» отличаются в целом позитивной социально-профессиональной самоидентификацией, подчеркивая, что предрассудки, касающиеся работы «на себя», все больше уходят в прошлое. Проиллюстрировать это можно выдержкой из одного из интервью:

«Лет так 10 назад ... казалось, что эта сфера ... не для очень успешных людей, что туда идут те, кто без образования, ... потому что некуда больше. [На сегодняшний день] все уже прекрасно понимают, что быюти-мастера получают ... намного больше, чем люди, которые [работают] в организациях» (д., 24, визажист).

Примеры скорее вынужденного выхода в автономную занятость получены из интервью с временными платформенными работниками, для которых низкоквалифицированная деятельность стала возможностью быстрого получения дохода. Так, сборщик на складе маркетплейса (м., 24 года) сообщил, что «стал самозанятым после увольнения с основной работы, ... [поскольку] требовались деньги», а самозанятый курьер (м., 23 года) поделился, что эта работа помогает ему «встать на ноги» в новом городе после переезда. Также эти работники, рассказывая о своей занятости, утверждают, что чувствуют себя менее комфортно, чем «солисты»: «Изначально был какой-то дискомфорт, когда говорил [что работаю курьером], потому что, действительно, есть общественные шаблоны и ярлыки того, какие люди работают в курьерстве. Но потом, со временем, я понял, что в этом нет ничего ... плохого ... и реальная картина не соответствует тем стереотипам, которые есть» (м., 23 года, курьер). Другой опрошенный указывает: «Немного стыдно за [свою деятельность]. Ну, как стыдно?.. Работы разные бывают» (м., 24 года, сборщик на складе маркетплейса).

Временные работники поднимали вопрос о том, что на сегодняшний день нанимать работников, зарегистрированных в качестве самозанятых, выгодно для работодателей. Без оформления трудового договора работодатель не должен платить страховые взносы на работника (30 %) и налог на доходы физических лиц (13 %). Самозанятый самостоятельно уплачивает только налог 4–6 % со своего дохода: «Со всеми авторами [нашего издания] заключали договоры как с самозанятыми. Я так понимаю, дело в деньгах» (ж., 24 года, журналист)<sup>1</sup>. Такая модель поведения фирмы построена на «способности уклоняться от права собственности и соответствующей ответственности за владение активами, в том числе от обязанностей, вытекающих из отношений найма персонала и трудовых договоров (минимальная заработная плата, нормы рабочего времени и безопасности, взносы в систему социального страхования и др.)» (Шевчук, 2023). Хотя она основана на существующей

правовой норме, она не отражает реальной сущности этих трудовых отношений. При этом подобный «аутсорсинг» фактически наемного труда ставит самих «самозанятых» в довольно уязвимое прекариатизированное положение, лишая их каких-либо рычагов давления на фирмы-наниматели и полагающихся социальных гарантий: «Когда ты устраиваешься официально, компания берет на себя ответственность за тебя, а [здесь] компании на тебя все равно, и тебе ... на компанию все равно» (м., 24 года, сборщик на складе маркетплейса).

В рамках проведения исследования мы контактировали с владелицей небольшой студии в сфере красоты (в терминах Д. Пинка ее можно было бы отнести к микропредпринимателям), которая является самозанятой и при этом неофициально «нанимает» для работы в студии других «самозанятых» мастеров, однако полноценное интервью не состоялось.

### ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ЦЕННОСТИ «СВОБОДНЫХ АГЕНТОВ» / FUNDAMENTAL VALUES OF FREE AGENTS

Д. Пинк пишет, что основополагающими для «свободных агентов» служат следующие ценности: свобода, возможность быть самим собой, ответственность и собственные (личные) критерии успеха. Свобода является первоочередным компонентом трудовой этики «свободных агентов» и основой осмысленной трудовой деятельности (Пинк, 2005). Она выражается в возможности независимого эксперта работать на условиях, которые его устраивают: выбирать заказчиков и проекты, выражать свое мнение, самостоятельно организовывать рабочие часы и т.п. Если автономный агент отказывается от заказчика или проекта, он платит за это определенную «цену», но эта «плата» позволяет ему сохранить контроль над своей деятельностью.

Данное положение было ярко проиллюстрировано в одном из наших интервью. Во время разговора респондент подчеркнул, что одной из важных причин его полного перехода на фриланс стало отсутствие обязательств находиться в строго определенные часы в офисе: «Мне было невыносимо летом сидеть в офисе целый день. Как только начиналась теплая погода, офис для меня становился каторгой и мне хотелось иметь возможность планировать время самой» (ж., 30 лет, дизайнер). Из свободы проистекает возможность оставаться самим собой, не притворяться и не маскироваться, чего в большей степени требует работа по найму — как пишет Д. Пинк,

<sup>1</sup> Самозанятых устраивают в зону риска. Режим доступа: <https://rugrad.online/news/1444353/> (дата обращения: 05.02.2026).



для «свободных агентов» работа неотделима от их жизни и собственного «Я» и может быть выстроена в соответствии с их личными верованиями и ценностями.

Следующая ценность «свободных агентов» — концентрированная ответственность за все аспекты продажи своих навыков. Независимые эксперты в отличие от традиционных работников, для которых организации выступают буфером между ними и потребителями, отвечают за работу своей головой и репутацией, самостоятельно принимая все решения. Д. Пинк отмечает, что для многих людей бремя подобной ответственности может оказаться слишком тяжелым, поэтому для них будет более комфортна традиционная занятость, где многие вопросы могут решаться нанимающей организацией (Пинк, 2005).

Интервьюируемые также подчеркивали, что ответственность за все аспекты организации своего труда является довольно обременительной. В качестве примера женщина (24 года), работающая журналистом, поделилась, что ей самой приходится искать издания, куда она может писать тексты, на что уходит больше личных ресурсов: «При переходе на такой фриланс изначально от тебя требуется гораздо больше усилий, чем если ты работаешь по найму». Отдельно отметим, что на «свободных агентов» ложится собственное продвижение, что, как подчеркнула опрошенная SMM-специалист (ж., 22), требует определенных навыков продаж и коммуникации, связей в бизнесе.

Наконец, для «свободных агентов» важен ориентир на личные критерии успеха. На смену измерению успеха в деньгах, темпах роста предприятия, степени его масштабирования приходят критерии, связанные с чем угодно, что делает «свободного» работника счастливым (Пинк, 2005). Таким образом, для «свободных агентов» «больше не всегда значит лучше». Автор предполагает, что в будущем средние предприятия станут малораспространенными, так как скорее будут процветать микропредпринимательство и краткосрочные партнерства или те предприятия, которые выигрывают от эффекта масштаба и разрастаются до огромных размеров.

## **В ПОИСКАХ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ / SEEKING SOCIAL SECURITY**

Рассуждая о новых форматах организации трудовой деятельности, Д. Пинк настаивает на невыигрышности вложения работниками всего своего человеческого капитала в одну компанию (Пинк, 2005). Более разумной, по мнению

автора, является его диверсификация. Автономные эксперты добиваются диверсификации за счет накопления портфеля разных проектов, заказчиков, подрядчиков, навыков, работы по совместительству и т.п. Такой подход ведет к росту социальной защищенности «свободных агентов». Выходит, что путь независимых экспертов к успеху оказывается тесно связан с качеством и количеством ячеек в их социальных сетях. Чем шире и активнее сеть контактов «свободного агента», тем легче ему найти новые проекты, заказчиков или партнеров, что обуславливает необходимость навыка выстраивания социальных связей, а также расширение и укрепление их странствующими экспертами в течении всей трудовой жизни.

С опорой на известную работу М. Грановеттера «Сила слабых связей» Д. Пинк подчеркивает ценность знакомств с малой степенью близости и регулярности вне привычного круга общения для автономных работников (Granovetter, 1973). Такие «слабые» связи с большей вероятностью обеспечат выход «свободного агента» к новым идеям, информации и возможностям по сравнению с «сильными» связями (близкими и постоянными, такими как семья или друзья), потому что внутри «слабых» сетей, как правило, циркулирует меньше уже известной информации, что увеличивает шансы узнать о новых трендах, технологиях, возможностях или событиях, которые не распространены внутри круга «сильных» связей.

Д. Пинк считает, что для успеха и социальной защищенности «свободных агентов» как никогда актуальны вопросы доверия и профессионального уважения. Вид альтруизма, присущий независимым работникам, предполагает взаимопомощь и принцип «я помогу тебе, потому что когда-нибудь ты поможешь мне». Это резонно, ведь в условиях подвижной структуры сетей странствующих экспертов соисполнитель, с которым «агент» трудился бок о бок на одном проекте, может стать его боссом в будущем, и наоборот (Пинк, 2005). Данные положения можно проиллюстрировать цитатой одного из наших респондентов: «Все обращаются исключительно по “сарафанному радио”: ты с кем-то поработал, тебя кто-то порекомендовал, тот порекомендовал третьему...» (ж., 30 лет, графический дизайнер).

Вышеописанное заставляет пересмотреть в контексте работы независимых экспертов и явление организационной приверженности. По мнению Д. Пинка, для «людей организаций» характерна «вертикальная преданность», то есть преданность начальнику и самой организации, где трудится работник. Автор считает ее довольно опасной



и имеющей предпосылки к превращению в зависимость от организации, так как замкнутость сети способствует притуплению навыков, «удушению» экспериментаторов и гениев.

Преданность «свободных агентов» имеет горизонтальный характер и распространяется во многих направлениях, характеризуясь связями разной «силы», — это преданность клиентам, коллегам по текущему проекту, бывшим коллегам, профессиональному «цеху» (Пинк, 2005). Для «свободных агентов» их контакты — это страховочный трос, ведущий к росту социальной защищенности, поэтому они должны добиваться уважения каждого агента в своей сети. Представляется, что наибольшее значение подобные аспекты имеют для категории «солистов», к которой относятся и электронные фрилансеры. Таким образом, трудовой договор типа «talent в обмен на возможности» поднимает социальную защищенность и преданность на новый уровень, а не лишает «свободных агентов» данных ценностей.

### **НОВЫЕ ТРУДОВЫЕ ГРАФИКИ / NEW TIME CLOCK**

В своей деятельности «свободные агенты» меняют стабильную зарплату, которую они могли бы получать, работая по найму, на оплату труда «по результатам» — первостепенно выполнение конкретного проекта или задачи, а не количество отработанных часов (Пинк, 2005). Перед такими работниками, особенно перед более высококвалифицированной их частью, открываются значительные возможности по самоорганизации своего рабочего времени.

Обычно границы рабочего дня «свободных агентов» крайне размыты: как пишет Д. Пинк, он, как правило, продолжается не с 9:00 до 18:00, а «от» и «до». Сеть «Интернет» делает таких работников крайне доступными, и клиенты рассчитывают на непрекращающееся обслуживание, поэтому кажется, что для них стерты даже границы между рабочими и выходными днями (Пинк, 2005). При этом автор считает, что подобное полное «смешивание» работы и личной жизни положительно влияет на социальное самочувствие таких работников, например, семье «свободные агенты» могут уделять время полностью на своих условиях. Однако часто для независимых экспертов «побег от эксплуатации начальством в автономию приводит к повышению самоэксплуатации, ... что негативно сказывается на соотношении с работой их личной жизни» (Елышев, 2025).

Касательно вопроса отпусков Д. Пинк пишет, что рабочий год «свободного агента» может включать столько отпускных дней, сколько они могут себе позволить, и столько работы, сколько им нужно (Пинк, 2005). Однако отпускные дни данных работников, как и их больничные листы, никем не компенсируются, поэтому тем, кто работает на себя, труднее освобождать себя от «вкальывания» за исключением экстренных ситуаций.

В карьерном аспекте, по мнению автора, взамен стандартной «ступенчатой» карьеры «свободные агенты» получают широкое разнообразие путей продвижения: одни могут использовать найм как стажировку, а затем уйти в странствующие эксперты, другие — возвращаться к традиционной работе после периода фриланса, третьи — выбирать фриланс-занятость на пенсии (по мнению автора, происходящие трансформации трудовых отношений могут положительно сказаться на занятости пенсионеров и смягчить надвигающийся кризис системы социального обеспечения, хотя «е-пенсионерами» («электронными пенсионерами») будут далеко не все) (Пинк, 2005). Таким образом, карьеры «свободных агентов» менее линейны и последовательны и зависят от личного выбора трудящегося.

Данные положения иллюстрируют и наши интервью, в которых респонденты часто рассказывали про мысли об открытии индивидуального предпринимательства в будущем, разрастании до микробизнеса с собственными сотрудниками, переходе в коучинг по своему профилю и т.п., но не исключали и возможности работы в найме, если поступят достойные предложения: «Может быть, сейчас я полгода буду самозанятой, потом полгода — в штате, потом — опять самозанятой. Жизнь ... гибкая, динамичная» (ж., 30 лет, графический дизайнер). Несколько респондентов подчеркнули, что будут продолжать заниматься фрилансом, даже если найдут работу в организации, рассматривая его как источник дополнительного дохода.

### **ЧТО МЕШАЕТ «СВОБОДНЫМ АГЕНТАМ»? / WHAT HOLDS RESTRICTED FREE AGENTS?**

В беседах со «свободными агентами» затрагивались вопросы, касающиеся недостатков подобной формы самоорганизации труда, а также рисков и проблем, с которыми сталкиваются независимые работники. Анализ данных интервью позволил сделать вывод о том, что основным недостатком труда «свободных агентов» является нестабильность, вытекающая из полной самоорганизации ими своей трудовой деятельности. Некоторыми

интервьюируемыми было подчеркнуто, что риск просадок в проектах и, соответственно, в доходе, а также отсутствие уверенности в завтрашнем дне негативно влияют на их личное психологическое самочувствие.

Отсутствие фиксированной зарплаты ведет к сложностям с планированием бюджета ввиду неравномерности доходов «свободных агентов». Одной из распространенных тактик уменьшения заявленной нестабильности среди респондентов является формирование резервных накоплений из заработанных средств («финансовой подушки»), а также проведение распределения доходов. По мнению респондента, работающего в сфере графического дизайна (ж., 30 лет), такие сбережения обязательны для «солистов».

Проектный характер работы многих независимых экспертов и размытые границы их рабочего времени могут вести к неравномерности занятости и переработкам в одни дни и отсутствию работы — в другие. Один из респондентов, независимый парикмахер (м., 20), подчеркнул: «Бывает, работаешь один день так, как за три дня не работал». Похожие мысли высказала респондент, являющаяся SMM-специалистом (ж., 22 года): «Один месяц вы работаете по 12–14 часов в сутки, в следующий может все измениться очень резко, и доход проседает». Для некоторых сфер деятельности было отмечено влияние сезонности (визаж, стрижки, видеосъемки).

Из-за нестабильностей автономной работы часть наших интервьюируемых продолжают совмещать свою деятельность с основной работой «в штате»: «Мне хочется уйти полностью в самозанятость, но в то же время страшно за свое будущее» (ж., 22 года, массажист). Один из респондентов высказал мнение о том, что проблема нестабильности заказов может быть решена по мере увеличения числа контактов и приобретения профессионального опыта: «Предполагаю, что [эта проблема] решится, как только пройдет какое-то время ... “Сарафанное радио” ... работает в такой перспективе, что репутация моя растет в городе» (м., 21 год, фотограф).

Помимо отсутствия гарантий занятости, по мнению Д. Пинка, «свободные агенты» сталкиваются с неидеальным трудовым законодательством, ориентированном прежде всего на «людей организаций». Они зачастую могут оставаться без медицинского страхования, социальных льгот, страдают от несовершенства и запутанности системы налогообложения (Пинк, 2005). По мнению автора, экономический курс должен быть направлен на новые формы организации труда и пересматривать под него системы

налогообложения, стремясь к их упрощению и большей справедливости, системы получения социальных пособий, пенсионного обеспечения, защите прав временных работников и т.п.

Сталкиваются с вышеперечисленными трудностями и российские независимые эксперты. С 2019 г. в Российской Федерации действует экспериментальный налоговый режим «налог на профессиональный доход», который позволяет автономным работникам легально вести свою деятельность, если они зарегистрируются в качестве самозанятых и будут уплачивать налог в размере 4 % (для работы с физическими лицами) или 6 % (для работы с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями)<sup>2</sup>. Большинство наших респондентов легализовали свою деятельность в качестве самозанятых, уплачивая «налог на профессиональный доход». Среди причин перехода на данный налоговый режим интервьюируемые называли желание развивать свое дело на легальной основе и иметь подтвержденный доход, а также отмечали запрос на формальную документацию со стороны клиентов.

Зарегистрировавшиеся самозанятые отмечали удобство данного налогового режима и приложения «Мой налог» для ведения отчетности: «Приложение очень удобное, ... даже само напоминает, когда нужно платить. ... Все в один клик и никаких проблем» (ж., 24 года, журналист). В одном из интервью контент-мейкер (ж., 25 лет) указала на репутационные выгоды оформления самозанятости: «Это перед клиентами ... определенный статус. Я уже могу, например, чеки выписывать».

Те, кто еще не оформил самозанятость, обычно указывали, что рассматривают ее избыточной для себя, так как в будущем они могут вернуться в найм, или не сталкивались с заказчиками, которые работают исключительно с зарегистрированными самозанятыми. Респондент, занимающийся репетиторством (ж., 24 года), поделился: «[Это] какая-то работа с документами лишняя. Я не вижу для себя смысла просто вкладывать в это время, силы». Несколько респондентов подчеркнули, что считают допустимым работу в «серую», если речь идет о мелких заказах и работе по низким «прайсам». Рассуждая о том, почему независимые работники разных сфер не оформляются официально и не уплачивают налоги, интервьюируемые подчеркивали недостаточность информирования о работе налоговой службы и распределении налоговых поступлений,

<sup>2</sup> Все налоги самозанятых в 2026 году: сколько и как платить. Режим доступа: <https://www.rnk.ru/article/218082-nalogi-samozanyatyh> (дата обращения: 05.02.2026).

а также недоверие к данному институту: «Это деньги, которые ты отдаешь ... как будто в никуда, ... [я], действительно, не хочу отдавать эти деньги, не хочу. Это, наверное, неправильно с точки зрения гражданина, но я не понимаю, куда эти деньги идут» (м., 23 года, курьер).

Медицинские взносы для самозанятых включены в «налог на профессиональный доход». Однако возможность получать оплачиваемый больничный появилась у самозанятых лишь с 2026 г.: теперь они могут добровольно застраховаться на случай болезни, выбрать размер выплат и вносить фиксированные взносы, получая право на пособие через 6 месяцев непрерывной уплаты<sup>3</sup>. Данный эксперимент действует до конца 2028 г.

Обязательных пенсионных взносов для автономных работников не предусмотрено, даже если они зарегистрированы как самозанятые и уплачивают «налог на профессиональный доход», но они могут делать взносы самостоятельно. Однако лишь один из интервьюируемых нами «свободных агентов» переводит деньги в пенсионный фонд, подключив автоплатеж. Остальные признавались, что не задумывались об этом вопросе или вовсе имеют негативные мнения о работе института пенсионного обеспечения. Высказаны мнения о том, что добровольные пенсионные отчисления — это неуместные или неэффективные расходы: «Пенсионная реформа в России не работает так как должна работать, поэтому смысла просто так отдавать деньги я не вижу» (м., 21 год, фотограф). Несколько респондентов полагают, что к моменту их выхода на пенсию сама пенсия может быть упразднена: «Когда мы до [пенсии] доживем, может, все поменяется: может, вообще не будет никакой пенсии» (ж., 23 года, визажист). Часть респондентов надеется на собственные усилия и сбережения как лучший способ обеспечения себя в старости. Проиллюстрировать это можно следующей цитатой: «Я не отправляю деньги с самозанятости в Пенсионный фонд, потому что я сочла, что будет гораздо выгоднее их как-то откладывать, копить самой» (ж., 24 года, журналист).

Помимо обозначенных выше проблем, актуальным для «свободных агентов» представляется парадокс цифрового общества, про который писал Ю.А. Чернавин: с одной стороны, «информационный человек» стремится к утверждению «себя в качестве глобального субъекта, демонстрирует независимость, творчество, стремление и способности к самоуправлению, а с другой — слабеют его связи с реальными группами

и организациям, с реальной жизнью в целом» (Чернавин, 2021). Д. Пинк также затрагивает тему о том, что специфика автономного положения «свободных агентов» предполагает некую социальную изолированность. Проиллюстрировать данное положение можно выдержкой из наших интервью: «Один очень большой недостаток заключается в том, что нет команды, не с кем переключиться с рабочего вопроса на обсуждение» (ж., 30 лет, графический дизайнер).

Чтобы противодействовать изолированности, как описывает Д. Пинк, независимые эксперты самостоятельно создают сообщества коллег (Пинк, 2005). Подобные клубы по профессиональным интересам являются очередным примером «горизонтальной преданности» свободных агентов друг другу. В них они налаживают связи и обмениваются мнениями, советами, идеями. Эти объединения не имеют жесткой организационной структуры, хаотичны.

Другой пример — сети предпринимателей, которые носят более формальный характер, чем клубы и обычно включают обязательные взносы от участников и проведение мероприятий и тренингов. Д. Пинк пишет о распространенности конфедераций как формы партнерств свободных агентов: в случае необходимости они могут объединяться во временные команды для выполнения проектов, приводить клиентов друг другу (Пинк, 2005).

Поскольку построение карьеры «свободного агента» требует от занятых подобным образом работников огромных усилий, все больше из них могут обращаться к «проводникам» своих навыков: антрепренерам и специализированным агентствам, которые помогают им искать проекты, онлайн-биржам удаленной работы, коучам-консультантам по профессиональным и карьерным решениям (Пинк, 2005). Таким образом, небольшие, часто неформальные профессиональные объединения могут играть важную роль в жизни «свободных агентов», имея ключевое значение для творчества и инноваций, а само их существование опровергает предположку об усугублении современными формами труда фрагментированности общества.

## ВЫВОДЫ / DISCUSSION

Описывая «свободных агентов» в качестве нового архетипа трудовых отношений, Д. Пинк предлагает довольно оптимистичный взгляд на эту категорию независимых самозанятых работников, которая становится все более популярной вследствие распространения информационных

<sup>3</sup> Додобрен законопроект по оформлению больничных для самозанятых. Режим доступа: <https://kontur.ru/articles/5293> (дата обращения: 05.02.2026).



технологий и ослабления роли корпораций. Подобные странствующие эксперты, противопоставленные Д. Пинком наемным организационным сотрудникам, работают с различными заказчиками и самостоятельно организуют свою трудовую деятельность. Анализ интервью со «свободными агентами» позволил выделить такие преимущества подобного формата работы, как гибкий график, отсутствие «потолка» в доходе, быстрое получение оплаты по выполнению услуги/проекта.

Общность «свободных агентов» можно разделить на три категории: «солистов» (фрилансеров), микропредпринимателей и временных работников. Не все «свободные агенты» успешны и оказались в своем положении от большого желания, однако для основной их части, согласно Д. Пинку, выбор данной трудовой формы носит добровольный характер. По результатам интервью, «солисты» отличаются в целом позитивной социально-профессиональной самоидентификацией и часто подчеркивали произрастание своей профессиональной деятельности из хобби. Примерами вынужденного выхода в автономную занятость являлись временные работники, занятые низкоквалифицированной деятельностью и менее комфортно чувствующие себя в этой профессиональной роли.

Как считает Д. Пинк, неравенство среди «свободных агентов» возникает в первую очередь из-за степени уникальности их навыков, «веса» на рынке. Несмотря на то что свобода, обретаемая автономными работниками, может быть их преимуществом перед штатными сотрудниками, такой способ организации своей трудовой деятельности далеко не для всех: стабильную оплату труда независимые работники меняют на оплату «по результатам», получая доход за выполненные проекты, а границы их рабочего времени часто очень размыты. Остро стоит вопрос социального обеспечения (например, они не имеют оплачиваемых отпусков, больничных, пенсионных отчислений от работодателя и т.п.). Как было подчеркнуто интервьюируемыми, ответственность за все аспекты организации своего труда является обременительной и требующей ресурсов, определенных навыков продаж и коммуникации, связей.

Социальные сети преимущественно со «слабыми» связями, а также высокий уровень лояльности клиентам, проектам, коллегам, отраслям имеют большое значение для описываемой категории работников. Из-за автономной специфики работы чувство изолированности может быть характерно для многих внеорганизационных работников, что приводит к стихийному возникновению профессиональных сообществ

разной степени формальности. В целом для «свободных агентов» укрепление социальных сетей и диверсификация портфеля клиентов, подрядчиков и проектов становятся основным путем к успеху и социальной защищенности, что также было подтверждено серией интервью.

В качестве критического замечания хотелось бы подчеркнуть, что труд Д. Пинка, по нашему мнению, предлагает местами излишне позитивный взгляд на независимых работников. Материал создает впечатление, что типичному «свободному агенту» чужды многие острые углы и «триггерные» точки работы на себя. Кажется, что тема характерной для независимых работников нестабильности несколько преуменьшена в работе автора. При этом, согласно данным, полученным в ходе бесед с независимыми работниками, отсутствие уверенности в завтрашнем дне является важным недостатком самоорганизации своего труда, проистекающим из отсутствия фиксированной зарплаты и неравномерности занятости (переработки в одни периоды и отсутствие работы — в другие).

«Свободные агенты» сталкиваются с неидеальным трудовым и налоговым законодательством, из-за чего часть из них трудятся в «теневом» сегменте экономики, не доверяя налоговым системам. Однако даже легализовавшие свою деятельность как самозанятые не имеют оплачиваемых отпусков и больничных, страховой части пенсии. Пенсионные и медицинские взносы могут быть сделаны самозанятыми самостоятельно, но это может быть непопулярной стратегией для независимых работников: например, среди наших респондентов высказаны мнения о неэффективности работы института пенсионного обеспечения и опасения, что сама пенсия может быть упразднена в будущем. Таким образом, на наш взгляд, рассмотрение «свободных агентов» требует более критического и сбалансированного подхода, учитывающего сложности и риски, связанные с их деятельностью.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ / CONCLUSION

Экономический рост зависит от успешной общесистемной перестройки, завязанной на процессах цифровизации. Распространение новых трудовых форм, базирующихся на них, во многом связано с отходом от физического и даже организационного соприсутствия работников.

В настоящем исследовании представлены ключевые аспекты концепции Д. Пинка о «свободных агентах», работающих с различными заказчиками, самостоятельно организующих свою трудовую деятельность и за счет этого обладающих перед

традиционными работниками организаций преимуществами гибкости и независимости. Однако «свобода», получаемая независимыми работниками, и уровень ответственности, присущий работе «на себя», могут стать тяжелым бременем для части «свободных агентов» в условиях нестабильности их доходов и занятости, ведущих к прекариатизации их положения. При этом вследствие продолжающейся в Российской Федерации институционализации цифровых форм занятости и занятых подобным образом работников, часть из которых тождественна «свободным агентам», и законодательство, и системы социальной защиты все еще не в полной мере адаптированы к данным трансформациям на рынке труда. В частности, подобные лаги могут являться причинами роста недоверия «свободных агентов» системам социальной защиты и институту налогообложения, что было продемонстрировано качественными данными.

В качестве рекомендаций, способствующих росту доверия вышеобозначенным институтам, федеральным органам могут быть предложены

следующие положения: больше информировать граждан о работе налоговой системы и четче демонстрировать связи между получаемыми ими общественными благами и уплачиваемыми налогами (например, это могут быть электронные письма, направляемые через «Госуслуги», с информацией об использовании налоговых средств), внедрить системы социального страхования, адаптированные к особенностям цифровых работников, проводить открытые уроки о налоговой грамотности и системах социальной защиты в образовательных учреждениях.

Полученные результаты исследования актуальны ввиду продолжающейся цифровизации трудовых отношений и распространения новых форм занятости, а дифференцированные уровни прекарности цифровых работников требуют дальнейшего изучения.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ахмаева, Л. Г. Продвижение услуг фрилансеров в цифровой среде / Л. Г. Ахмаева // Цифровая социология. — 2024. — Т. 7, № 1. — С. 41–47. — DOI 10.26425/2658-347X-2024-7-1-41-47. — EDN CLEPGD.
- Елышев, Е. И. Удаленные эксперты: контент-анализ цифровых профилей фрилансеров / Е. И. Елышев // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. — 2025. — Т. 11, № 4(44). — С. 75–92. — DOI 10.21684/2411-7897-2025-11-4-75-92. — EDN IZJICV.
- Камарова, Т. А. Цифровая занятость: классификация и гендерная специфика / Т. А. Камарова, Н. В. Тонких // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. — 2022. — № 3(67). — С. 22–30. — DOI 10.52452/18115942\_2022\_3\_22. — EDN NOXSAY.
- Капелюшников, Р. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2024. — № 6(184). — С. 157–181. — DOI 10.14515/monitoring.2024.6.2654. — EDN JOEAJB.
- Капелюшников, Р. И. Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть II: платформенная занятость / Р. И. Капелюшников, Д. И. Зинченко // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2025. — № 1(185). — С. 107–129. — DOI 10.14515/monitoring.2025.1.2782. — EDN HKCBVZ.
- Короленко, Ю. Н. Цифровая занятость: состояние и регулирование на российском рынке труда / Ю. Н. Короленко, Е. В. Романюк // Научный результат. Экономические исследования. — 2025. — Т. 11, № 2. — С. 93–105. — DOI 10.18413/2409-1634-2025-11-2-0-8. — EDN BATWZS.
- Пинк, Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Д. Пинк. — Москва: Секрет фирмы, 2005. — 328 с. — ISBN 5-98888-002-9.
- Смолина, Е. Г. Прекариатизация как характеристика современного цифрового общества / Е. Г. Смолина // Теория и практика общественного развития. — 2025. — № 1(201). — С. 43–48. — DOI 10.24158/tipor.2025.1.4. — EDN NGLLQI.
- Тощенко, Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу / Ж. Т. Тощенко. — Москва: Наука, 2018. — 350 с. — ISBN 978-5-02-040118-1.
- Чернавин, Ю. А. Цифровое общество: теоретические контуры складывающейся парадигмы / Ю. А. Чернавин // Цифровая социология. — 2021. — Т. 4, № 2. — С. 4–12. — DOI 10.26425/2658-347X-2021-4-2-4-12. — EDN BWBHIIE.
- Шевчук, А. В. Теоретизируя цифровые платформы: концептуальная схема для гиг-экономики / А. В. Шевчук // Экономическая социология. — 2023. — Т. 24, № 5. — С. 11–53. — DOI 10.17323/1726-3247-2023-5-11-53. — EDN SKOPKB.

- Au-Yeung, T. C. The gig economy, platform work, and social policy: food delivery workers' occupational welfare dilemma in Hong Kong / T. C. Au-Yeung, C. K. C. Chan, C. K. K. Ming, W. Y. A. Tsui // *Journal of Social Policy*. — 2025. — No. 2(54). — Pp. 673–691. — DOI 10.1017/S0047279423000673.
- Granovetter, M. S. The Strength of Weak Ties / M. S. Granovetter // *American Journal of Sociology*. — 1973. — No. 6(78). — Pp. 1360–1380.
- Iyer, Y. V. Socio-economic impacts and environmental factors of shifting labour-markets towards skill-based employment with emphasis on Indian migrant workers / Y. V. Iyer, K. K. Saxena // *International Research Journal of Economics and Management Studies*. — 2024. — Vol. 2, No. 3. — Pp. 161–169. — DOI 10.56472/25835238/IRJEMS-V3I2P121.
- Petriglieri, G. Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities / G. Petriglieri, S. J. Ashford, A. Wrzesniewski // *Administrative science quarterly*. — 2019. — No. 1(64). — Pp. 124–170. — DOI 10.1177/0001839218759646.
- Whyte, W. H. *The Organization Man* / W. H. Whyte. — London: Penguin Books, 1956. — 429 p.

## REFERENCES

- Akhmaeva, L. G. (2024). Promotion of freelance services in the digital environment. *Digital Sociology*, 7(1), 41–47. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2024-7-1-41-47>
- Au-Yeung, T. C., Chan, C. K. C., Ming, C. K. K., & Tsui, W. Y. A. (2025). The gig economy, platform work, and social policy: food delivery workers' occupational welfare dilemma in Hong Kong. *Journal of Social Policy*, 2(54), 673–691. <https://doi.org/10.1017/S0047279423000673>
- Chernavin, Yu. A. (2021). Digital society: theoretical outlines of the emerging paradigm. *Digital Sociology*, 4(2), 4–12. (In Russian). <https://doi.org/10.26425/2658-347X-2021-4-2-4-12>
- Elyshev, E. I. (2025). Remote Experts: Content Analysis of Digital Profiles of Freelancers. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 4(11), 75–92. (In Russian). <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2025-11-4-75-92>.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, 6(78), 1360–1380.
- Iyer, Y. V., Saxena, K. K. (2024). Socio-economic impacts and environmental factors of shifting labour-markets towards skill-based employment with emphasis on Indian migrant workers. *International Research Journal of Economics and Management Studies*, 2(3), 161–169. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I2P121>
- Kamarova, T. A., Tonkikh, N. V. (2022). Digital Employment: Classification and Gender Specificity. *Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*, 3, 22–30. (In Russian). [https://doi.org/10.52452/18115942\\_2022\\_3\\_22](https://doi.org/10.52452/18115942_2022_3_22)
- Kapeliushnikov, R. I., Zinchenko, D. I. (2024). Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part I. Distant Employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 6, 157–181. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2024.6.2654>
- Kapeliushnikov, R. I., Zinchenko, D. I. (2025). Digital Forms of Employment in the Russian Labor Market. Part II. Platform Employment. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 1, 107–129. (In Russian). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2025.1.2782>.
- Korolenko, Yu. N., Romanyuk, E. V. (2025). Digital employment: state and regulation in the Russian labor market. *Nauchnyi Rezultat. Economic Research*, 2(11), 93–105. (In Russian). <https://doi.org/10.18413/2409-1634-2025-11-2-0-8>
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., Wrzesniewski, A. (2019). Agony and Ecstasy in the Gig Economy: Cultivating Holding Environments for Precarious and Personalized Work Identities. *Administrative Science Quarterly*, 1(64), 124–170. <https://doi.org/10.1177/0001839218759646>
- Pink, D. H. (2005). *Free Agent Nation: How Americans New Independent Workers Are Transforming American Life*. Moscow: Sekret Firmy. (In Russian).
- Shevchuk, A. V. (2023). Theorizing Digital Platforms: A Conceptual Framework for the Gig Economy. *Journal of Economic Sociology*, 5(24), 11–53. (In Russian). <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2023-5-11-53>
- Smolina, E. G. (2025). Precariatization as a Characteristic of Modern Digital Society. *Theory and Practice of Social Development*, 1, 43–48. (In Russian). <https://doi.org/10.24158/tipor.2025.1.4>
- Toshhenko, Zh. T. (2018). *Precariat: From protoclass to a New Class*. Moscow: Nauka. (In Russian).
- Whyte, W. H. (1956). *The Organization Man*. London: Penguin Books.