

УДК 316.334.22

СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН ФРИЛАНСА**С. В. Ямщиков***Кандидат исторических наук, доцент,
ORCID 0000-0001-9059-1753,
e-mail: iiysv@yandex.ru,***А. Л. Кравченко***магистрант,
e-mail: alkravch1@yandex.ru,
Государственный университет «Дубна»,
г. Дубна, Московская область, Россия***SOCIAL PHENOMENON OF FREELANCING****S. V. Yamshchikov***Candidate of historical Sciences, associate Professor,
ORCID 0000-0001-9059-1753,
e-mail: iiysv@yandex.ru,***A. L. Kravchenko***undergraduate,
e-mail: alkravch1@yandex.ru,
Dubna State University,
Dubna, Moscow region, Russia*

Abstract. Nowadays in the conditions of cardinal changes of the social and labour relations the new forms of labour activity appear. The article summarizes the experience of sociological studies of freelance – a very popular and relevant in modern society form of self-employment: the social group of freelancers, their culture, value orientation and features of labor relations, as well as the actual problems of labor of freelancers and ways to solve them.

Keywords: freelance; labor relations; social and labor relations.

В связи с глобальными общественными изменениями и переходом общества в постиндустриальную стадию развития, утверждающую новый, информационно-технологический уклад, качественно трансформируются социально-трудовые отношения. В новом информационном обществе стремительно растет и развивается рынок услуг, особенно информационных, консалтинговых услуг. Так, например, в США к 1970 году в сфере услуг было занято 66% работников, к 1993 году 78 % работников, а к 2015 году 81 % [2, с. 163]. В России доля занятых в сфере услуг к 2000 году составила 56 %, а к 2016 году 66 % [10, с. 2].

Главным богатством и основным производственным ресурсом современного социума становится знание, информация, что приводит к формированию принципиально нового типа работника – работника

интеллектуального труда с присущими ему специфическими ценностными ориентирами и интересами. Трудовая деятельность воспринимается таким работником как творчество, как форма самовыражения, а его трудовая мотивация определяется не столько материальными потребностями, сколько сформировавшейся в его сознании постматериалистической системой ценностей.

Информационная эра меняет содержание и характер трудовой деятельности. Большинство современных видов работ опосредованы компьютерными технологиями, что повышает долю административного и творческого труда, заменяет «рабочего» на «служащего», приводит к широкому распространению «гибких» форм занятости, появлению новых социально-профессиональных групп и форм

социально-трудовых отношений: удаленная работа, коворкинг, фриланс.

Понятие «фриланс» (от английского *freelance* «свободное копье») появилось еще в средневековье, когда «фрилансерами» называли наемных профессиональных военных. С начала 19 века фрилансерами считались представители «свободных профессий»: независимые журналисты, писатели и музыканты [13, с. 133].

В современной социальной науке фриланс определяется как вид занятости, при котором работник не включен в традиционные трудовые отношения. Он самостоятельно оказывает услуги в сети Интернет, не обязательно сотрудничая при этом только с одним заказчиком [11, с. 215].

Часто фрилансеров называют самозанятыми. Однако, это не корректно, поскольку фрилансеры и самозанятые принципиально различаются по своему социально-трудовому и правовому статусу. Под самозанятыми работниками понимают индивидуальных предпринимателей, которые не получают зарплату, а имеют доход. Фрилансером же называют независимого профессионала, который работает на гонорарной основе и не входит в состав постоянных сотрудников организации [8, с. 158]. Заключение договоренностей и соглашений фрилансера с заказчиком происходит, как правило, дистанционно с помощью интернет-технологий. Фрилансер и заказчик могут находиться не только в разных городах одной страны, но и в разных странах. Фрилансеры часто кооперируются в небольшие коллективы для выполнения полученного заказа. В таком случае образуется «коворкинг» (ассоциация «совместно работающих») [11, с. 217].

Чаще всего фрилансеры оказывают услуги в области программирования, репетиторства, маркетинга, работы с текстами, копирайтинга, обработки аудио и видеофайлов, Web-дизайна [12, с. 72–73].

Фриланс представляет собой инновационную форму трудовой занятости, имеющую ряд особенностей, преимуществ

и недостатков. Множество организаций по всему миру привлекают фрилансеров для реализации своих краткосрочных проектов, а некоторые организации вообще существуют только за счет услуг фрилансеров [11, с. 215]. В США, согласно исследованиям Gartner, число фрилансеров постоянно растет и на сегодняшний день достигло 30 миллионов работников [14, с. 84]. На российском портале *freelance.ru* зарегистрировано более 1,5 миллиона пользователей. В настоящее время функционирует 25 российских фриланс-бирж [8, с. 159]. Но кроме этого есть другие российские и зарубежные порталы, где фрилансеры занимаются поиском заказов. Довольно часто площадкой для фрилансерских услуг оказываются социальные сети: *facebook.com*, *vk.com*, *youtube.com*. Заказчики находят и выбирают фрилансеров через их портфолио в социальных сетях и на фриланс-биржах.

Фриланс может помочь людям с ограниченными возможностями здоровья реализовать себя в трудовой деятельности. Фриланс стал оптимальным видом трудовой занятости для граждан депрессивных регионов мира с высоким уровнем безработицы [7, с. 710].

В сфере фриланса сформировалась специфическая культура. Из-за отсутствия постоянной работы фрилансер должен уметь правильно организовывать и планировать свое рабочее время и пространство. В связи с этим предлагаются различные курсы, тренинги и школы фриланса: как быть успешным фрилансером, как правильно организовывать свободную трудовую деятельность. Фрилансеры состоят в тематических сообществах и поддерживают через них внутреннюю коммуникацию. Этими сообществами могут быть как фриланс-биржи, так и различные группы в социальных сетях, блоги и форумы.

К компонентам фрилансерской культуры относят нормы и правила этой социальной группы – солидарность, ответственность, честность. Важную роль в

культуре фриланса играет социальное пространство фрилансеров – фриланс-биржи, виртуальный рынок труда, коворкинги. Днем фрилансера считают 14 мая. Культура фриланса включает тезаурус, специфический язык фрилансеров.

На вершине ценностной пирамиды фрилансеров находятся свобода и независимость, доверие и индивидуальность. К их доминантным трудовым ценностям относятся трудовая автономия, гибкая занятость, удобство и комфорт в процессе работы [4, с. 88–90]. Поэтому основу трудовых отношений и занятости фрилансеров составляют индивидуализм и доверие [14, с. 43–44].

Фриланс как форма трудовой занятости становится очень привлекательным для дауншифтеров – сторонников движения «жить ради себя» [3, с. 133]. Возможность работы из дома в любом месте и в любое время, а также отсутствие заключаемого трудового договора с заказчиком позволяют дауншифтерам чувствовать себя свободными и независимыми в выборе заказчика и в организации трудовой деятельности.

Трудовые отношения в сфере фриланса пока еще не закрепляются формально-юридически [16, с. 42–43]. В связи с этим заказчик вправе не создавать фрилансеру необходимые для выполнения заказа условия. Все коммуникации между сторонами обычно происходят через Интернет. После выполнения заказа, заказчик завершает или продлевает сотрудничество с работником. В основе трудовых отношений фрилансеров с заказчиками лежит ориентация на качество, а не на количество работ, оплата за выполненную работу, а не за рабочее время [1, с. 80–81]. Также к одним из основных принципов отношений фрилансера с заказчиком относятся доверие и ответственность [5, с. 58].

Фриланс имеет ряд преимуществ над традиционными формами трудовой деятельности: независимость, свободный ра-

бочий график, выполнение только своей работы, самостоятельный выбор заказчика, оказание услуг сразу нескольким заказчикам, удобное для фрилансера рабочее место и время, получение достойного вознаграждения за выполненную работу, стирание пространственных границ трудовой деятельности, большой выбор заказчиков, возможность работать в команде с другими фрилансерами, отсутствие жестких требований к образованию или опыту работы, минимизация трудовых затрат [16, с. 296; 11, с. 75].

Для заказчиков фриланс привлекателен тем, что оплата производится только за выполненную работу, а не за рабочее время. Фриланс открывает работодателям возможность найма работников из других городов, регионов и даже государств. Заказчик может легко отказаться от дальнейшего сотрудничества с работником, а конкуренция на фриланс-биржах обеспечивает возможность качественного кадрового подбора. Также преимуществом фриланса для работодателя является минимальная отчетность и документация, сопровождающая трудовые отношения [12, с. 76]. Ввиду отсутствия официального трудового договора заказчик освобождается от предоставления фрилансеру социальных гарантий – больничных листов и отпускных.

Однако фриланс имеет существенные недостатки. Для фрилансера недостатком такой трудовой деятельности является неравномерность дохода, из-за чего он находится в перманентном поиске потребителей своих услуг. По причине отсутствия трудового договора фрилансер не обладает социальным пакетом. Кроме того, отсутствие трудового договора может привести к затруднениям в получении работником-фрилансером кредита.

В сфере фриланса особенно остро стоит проблема взаимного доверия. Фрилансеры и заказчики часто сталкиваются с нарушением заключенных договоренностей с обеих сторон, но из-за отсутствия

трудового договора и те и другие остаются беспомощными. Поэтому нередко фрилансеры разочаровываются в этой форме трудовой занятости и выходят из нее. Актуальной становится проблема прекариатизации трудовых отношений [6, с. 288–289]. Фрилансеры, как правило, находятся вне правового поля, а многие из них об этом даже не знают [17, с. 151]. С целью решения этой проблемы фрилансеры организуют виртуальные сообщества, в которых они обмениваются информацией о заказчиках, составляя их рейтинги и черные списки, оформляя отзывы о них. Система персональных рейтингов и черных списков распространяется и на фрилансеров, благодаря чему заказчики могут выбирать себе лучших исполнителей. В связи с этим актуализируется другая проблема: высокая конкуренция на фриланс-биржах выступает серьезной преградой для начинающих фрилансеров. Эти обстоятельства делают фриланс весьма ненадежной формой трудовой занятости, требующей социально-правовой поддержки: создание клубов и сообществ фрилансеров, организация фриланс-бирж на региональном уровне, совершенствование законодательной базы, регулирующей деятельность фрилансеров, проведение курсов по обучению фрилансу, юридический контроль соглашений между работником и заказчиком, соблюдение авторских прав, установление минимальных размеров оплаты труда и ее повышение.

Представлением и отстаиванием интересов фрилансеров должен заниматься их профессиональный союз, которого пока нет. Профсоюзное объединение обеспечит признание фрилансеров в качестве полноправных работников, поможет им в разрешении социально-правовых коллизий.

Важное значение имеет постоянная поддержка контакта фрилансера с коллегами. Подобная коммуникация устраняет чувство изолированности и одиночества, позволяет регулярно получать информацию о профессиональных инновациях.

Социокультурная, социопсихологическая, психоментальная и трудовая специфика фрилансеров предъявляет запрос работодателям на принципиально новый тип социально-трудовых отношений с ними. Основой таких отношений может быть система дистанционного менеджмента во фрилансерских организациях. Формирование структуры дистанционного менеджмента обеспечит эффективную коммуникацию между сотрудниками и поможет им в организации трудовых взаимоотношений.

Библиографический список

1. Гурова М. И. Феномен «Фриланс» в социально-профессиональной структуре современной России // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 6. – С. 79–83.
2. Нехода Е. В. Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2007. – № 302. – С. 160–166.
3. Овечкина Я. В. Интернет-сообщество дауншифтеров: особенности стиля жизни // Социологические исследования. – 2016. – № 4. – С. 131–137.
4. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. – 2017. – № 1. – С. 81–93.
5. Харченко В. С. Образ жизни российских фрилансеров: социологический анализ // Социологические исследования. – 2014. – № 4. – С. 54–63.
6. Dex S. Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry // Work, Employment & Society. – 2000. – № 14. – P. 283–305.
7. Krishna Prasad, K. A Conceptual Study on Changing Perspective of Information Technology Enabled Employment Services Through Freelance Jobs / K. Krishna Prasad. // International Journal of Engineering Research and Modern Education (IJERME). – 2016. – № 1 (1). – P. 709–714.
8. Байтенизов Д. Т., Патласов О. Ю. Особенности развития фриланса на российском рынке труда: социологический аспект анализа [Электронный ресурс] // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2016. – № 4. – С. 156–165. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27700712>
9. Васильева М. С. Homo freelancerus (об экономическом антропоцентризме) [Электронный ресурс] // Universum: Вестник Герценовского

- университета. – 2015. – № 1-2. – С. 114-117. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/299740>
10. Вахрушев Д. С., Липовская Н. И. Современные тенденции развития инструментария публичного управления в сфере услуг на федеральном и региональном уровнях [Электронный ресурс] // «Наукovedenie». – 2017. – Т. 9, № 6. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/137EVN617.pdf>
 11. Долженко Р. А., Пикунова М. Н. Фриланс как новая форма трудовых отношений: перспективы использования на рынке труда [Электронный ресурс] // Вестник алтайской науки. – 2015. – № 3-4. – С. 214-221. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25413998_49628732.pdf
 12. Жеребин В. М., Алексеева О. А., Ермакова Н. А. Интернет-занятость как новая форма трудоустройства населения [Электронный ресурс] // Народонаселение. – 2016. – № 1. – С. 67-78. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25732456_82580850.pdf
 13. Рудычев, А. А., Семернина О. К., Криволапов Е. И. Фриланс как современное веяние рынка труда [Электронный ресурс] // Белгородский экономический вестник. – 2015. – № 4. – С. 133-140. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25579022_15752389.pdf
 14. Тюхтяева К. Г. Нестандартная занятость в современном обществе [Электронный ресурс] // Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 7, №4. – С. 83-85. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29203754>
 15. Харченко В. С. Культура фриланса: компоненты и принципы организации [Электронный ресурс] // Метеор-Сити. – 2016. – № 5. – С. 42-46. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27276675>, ограниченный.
 16. Чечулина М. Ю. Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности [Электронный ресурс] // Экономика труда. – 2016. – Т. 3, № 3. – С. 291-306. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27658481>
 17. Шиняева О. В. Свободно занятые работники в социально-профессиональном пространстве: методология и методика исследования [Электронный ресурс] // Азимут научных исследований: педагогика и психология. – 2015. – № 2. – С. 148-152. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_23829859_60448892.pdf

Bibliograficheskiy spisok

1. Gurova M. I. Fenomen «Frilans» v social`no-professional`noj strukture sovremennoj Rossii // Teoriya i praktika obshhestvennoy razvitiya. – 2012. – № 6. – S. 79-83.
2. Nexoda E. V. Transformaciya truda i social`no-trudovy`x otnoshenij v usloviyax perexoda k postindustrial`nomu obshhestvu // Vestn. Tom. gos. un-ta. – 2007. – № 302. – S. 160-166.
3. Ovechkina Ya. V. Internet-soobshhestvo daunshifterov: osobennosti stilya zhizni // Sociologicheskie issledovaniya. – 2016. – № 4. – S. 131-137.
4. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Trudovy`e cennosti samostoyatel`noj i organizacionnoj zanyatosti // Sociologicheskie issledovaniya. – 2017. – № 1. – S. 81-93.
5. Xarchenko V. S. Obraz zhizni rossijskix frilanserov: sociologicheskij analiz // Sociologicheskie issledovaniya. – 2014. – №4. – S. 54-63.
6. Dex S. Freelance Workers and Contract Uncertainty: The Effects of Contractual Changes in the Television Industry // Work, Employment & Society. – 2000. – № 14. – P. 283-305.
7. Krishna Prasad, K. A Conceptual Study on Changing Perspective of Information Technology Enabled Employment Services Through Freelance Jobs / K. Krishna Prasad. // International Journal of Engineering Research and Modern Education (IJERME). – 2016. – № 1 (1). – P. 709-714.
8. Bajtenizov D. T., Patlasov O. Yu. Osobennosti razvitiya frilansa na rossijskom ry`nke truda: sociologicheskij aspekt analiza [E`lektronny`j resurs] // Nauka o cheloveke: gumanitarny`e issledovaniya. – 2016. – № 4. – S. 156-165. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27700712>
9. Vasil`eva M. S. Homo freelancerus (ob e`konomicheskom antropocentrizme) [E`lektronny`j resurs] // Universum: Vestnik Gercenovskogo universiteta. – 2015. – № 1-2. – S. 114-117. – URL: <https://e.lanbook.com/journal/issue/299740>
10. Vaxrushev D. S., Lipovskaya N. I. Sovremennye tendencii razvitiya instrumentariya publicnogo upravleniya v sfere uslug na federal`nom i regional`nom urovnyax [E`lektronny`j resurs] // «Naukovedenie». – 2017. – Т. 9, № 6. – URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/137EVN617.pdf>
11. Dolzhenko R. A., Pikunova M. N. Frilans kak novaya forma trudovy`x otnoshenij: perspektivy` ispol`zovaniya na ry`nke truda [E`lektronny`j resurs] // Vestnik altajskoj nauki. – 2015. – № 3-4. – S. 214-221. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25413998_49628732.pdf
12. Zherebin V. M., Alekseeva O. A., Ermakova N. A. Internet-zanyatost` kak novaya forma

- trudoustrojstva naseleniya [E`lektronny`j resurs] // Narodonaselenie. – 2016. – № 1. – S. 67–78. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25732456_82580850.pdf
13. Rudy`chev, A. A., Semernina O. K., Krivolapov E. I. Frilans kak sovremennoe veyanie ry`nka truda [E`lektronny`j resurs] // Belgorod-skiy e`konomicheskij vestnik. – 2015. – № 4. – S. 133–140. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_25579022_15752389.pdf
14. Tyuxtyaeva K. G. Nestandartnaya zanyatost` v sovremennom obshhestve [E`lektronny`j resurs] // Uspexi sovremennoj nauki i obrazovaniya. – 2017. – T. 7, №4. – S. 83–85. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29203754>
15. Xarchenko V. S. Kul`tura frilansa: komponenty` i principy` organizacii [E`lektronny`j resurs] // Meteor-Siti. – 2016. – № 5. – S. 42–46. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27276675>, ograni-chenny`j.
16. Chechulina M. Yu. Frilans kak razvivayushhaya forma modernizacii e`konomicheskoy aktivnosti [E`lektronny`j resurs] // E`konomika truda. – 2016. – T. 3, № 3. – S. 291–306. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27658481>
17. Shinyaeva O. V. Svobodno zanyaty`e rabotniki v social`no-professional`nom prostranstve: metodologiya i metodika issledovaniya [E`lektronny`j resurs] // Azimut nauchny`x issledovanij: pedagogika i psixologiya. – 2015. – № 2. – S. 148–152. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_23829859_60448892.pdf

© Ямщиков С. В.,
Кравченко А. Л., 2019.