

8. Рабочая сила, занятость и безработица в Воронежской области в 2017 году (по материалам выборочного обследования рабочей силы). Статистический бюллетень // Воронежстат. — Воронеж, 2018. — 66 с.

9. Труд и занятость в России. 2017 : стат. сб. / Росстат. — М., 2017. — 261 с.

*Воронежский государственный университет*

*Маслова Е. В., кандидат филологических наук, доцент*

*E-mail: evmas@yandex.ru*

*Тел.: 8 -910-345-01-14*

**УДК 331.5**

***Е. В. Маслова,  
О. А. Колесникова***

### **ФРИЛАНС КАК ПЕРСПЕКТИВНАЯ ФОРМА НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ: ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ)**

*Аннотация: ситуация на рынке труда такова, что процесс размывания стандартной занятости, вытеснения ее нестандартными формами принял необратимый и все более расширяющийся характер. В этих условиях возрастает актуальность исследований различных форм нестандартной занятости и оценки их влияния на социально-экономическую сферу (как позитивного, так и негативного). Авторы полагают, что в мерах поддержки нуждаются перспективные новые формы занятости, положительный эффект которых не вызывает сомнения. К таким формам относится фриланс. В ходе предпринятого исследования определена степень осведомленности работников о нестандартных формах занятости, проведена оценка уровня оплаты труда фрилансеров, а также выявлены приоритетные формы для старта работы на условиях фриланса. Результаты исследования и обобщение разработок других авторов позволили сформировать информационную базу для рекомендаций по расширению практики применения фриланса.*

*Ключевые слова: рынок труда, нестандартная занятость, фриланс, эффективная занятость.*

**UDC 331.5**

***E. V. Maslova,  
O. A. Kolesnikova***

### **FREELANCING AS A PROMISING FORM OF NON-STANDARD EMPLOYMENT: ESTIMATES OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS (ON THE EXAMPLE OF VORONEZH REGION)**

*Abstract. The situation in the labor market is such that the process of erosion of standard employment, its displacement by non-standard forms has become irreversible and increasingly expanding. Under these conditions, the relevance of studies of various forms of non-standard employment and assessment of their impact on the socio-economic sphere (both positive and negative) increases. The authors believe that support measures need promising new forms of employment, the positive effect of which is not in doubt. These forms include freelance. In the course of the study, the degree of awareness of workers about non-standard forms of employment was determined, the level of remuneration of freelancers was assessed, and priority forms for starting work on the terms of freelancing were identified. The results of the research and generalization of the developments of other authors allowed to form an information base for recommendations on expanding the practice of freelancing.*

*Keywords: labor market, non-standard employment, freelance, effective employment.*

**Введение**

Ситуация на российском рынке труда, а также в регионах сегодня по-своему уникальна. С одной стороны, значения основных его параметров достигли исторических минимумов. Это касается и уровня регистрируемой безработицы и безработицы на полном рынке труда (по итогам III кв. 2018 года общая без-

работица в Российской Федерации составила 4,6 %, регистрируемая — 0,9 %), а также такого показателя как «коэффициент напряженности», характеризующий соотношение числа вакантных рабочих мест и претендентов на них [13]. Покажем эту динамику на примере Воронежской области, как типичного региона Центральной России (рис. 1).

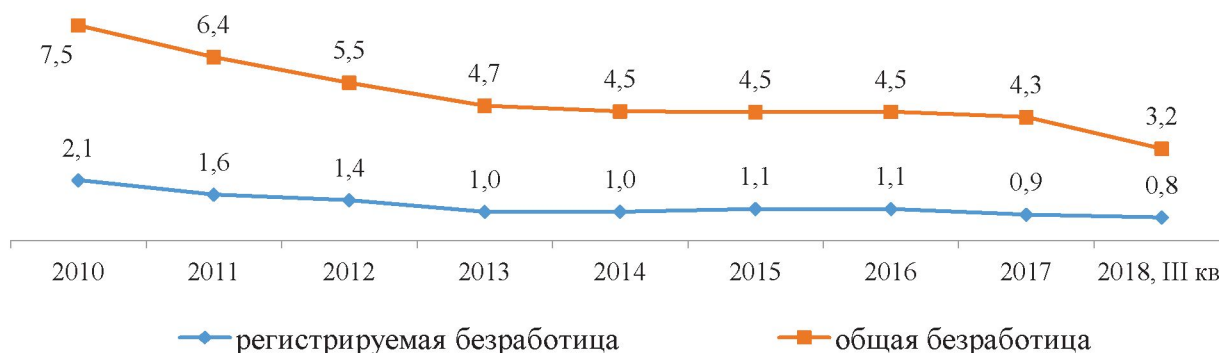


Рис. 1. Динамика общей и регистрируемой безработицы в Воронежской области, %

С другой стороны, многие диспропорции между спросом на рабочую силу и ее предложением не только не исчезли, но даже усилились. Значительные различия наблюдаются не только между отдельными субъектами Российской Федерации (например, в августе-ноябре 2018 года безработица на полном рынке труда составляла от 2,7 % в ЦФО до 9,9 % в СКФО; при этом

в ЦФО она колебалась от 1,2 в г. Москва до 4,8 % в Орловской и Смоленской областях, а в СКФО — от 5,0 % в Ставропольском крае до 26,3 % в Республике Ингушетия) [18], но и внутри отдельных регионов (например, в Воронежской области, уровень регистрируемой безработицы — от 0,3 % до 1,8 % в разных муниципалитетах, рис. 2, коэффициент напряженности — от 0,1 ед. до 2,1 ед., рис. 3).

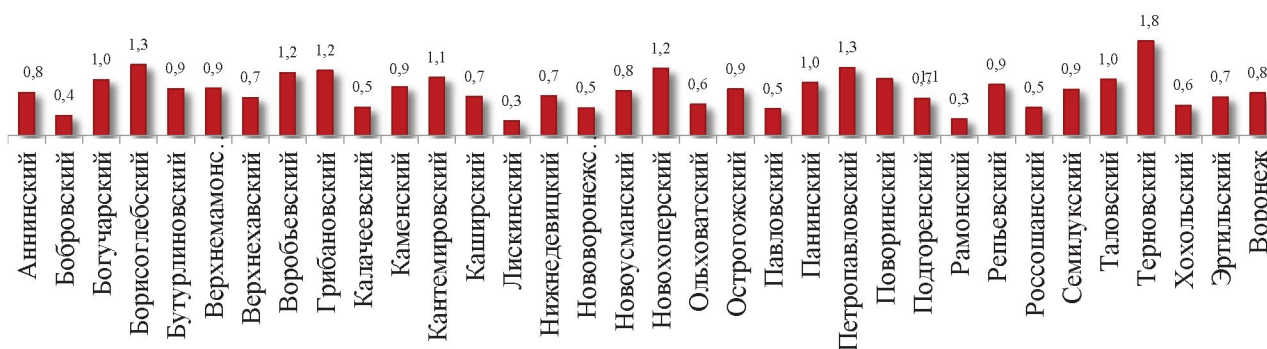


Рис. 2. Уровень регистрируемой безработицы на рынках труда муниципальных районов и городских округов Воронежской области (на 01.10.2018), %

Отмеченные процессы происходят на фоне расширения неустойчивости занятости, распространения нестандартных форм занятости, многие из которых имеют негативные последствия для рынка труда. «Сейчас главным вызовом для мирового рынка труда становится нестандартная занятость, в то время как проблема

безработицы постепенно отходит на второй план», — с таким заявлением в ходе семинара «Будущее рынка труда» выступил глава аналитического департамента Международной организации труда (МОТ) в Турине Джефф Джонсон» [14, с. 22]. Мы полагаем, что размывание стандартной занятости — объективный процесс, ко-



торый не может быть остановлен, но должен регулироваться. В частности, задачи оптимизации рынка труда становятся до-

минирующими при разработке документов стратегического планирования в части социально-экономического развития.

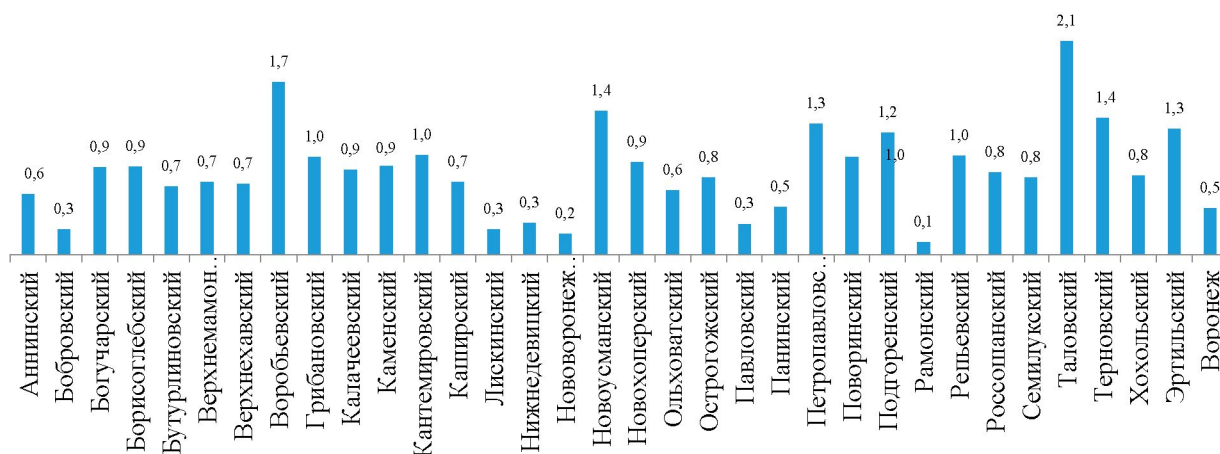


Рис. 3. Напряженность на рынках труда муниципальных районов и городских округов Воронежской области (на 01.10.2018), ед.

Нестандартная занятость представлена, в том числе временными контрактами, доля которых в России, по оценкам специалистов МОТ, достигает 10 % [14, с. 22].

Аналитики солидарны в том, что наиболее перспективными формами нестандартной занятости в современных условиях являются дистанционная и фриланс [2, 6, 12]. Задача государства в этой связи — создать условия для поддержки этих форм занятости и минимизировать возможные угрозы прекаризации работников [11, 19]. Полагаем, что это будет способствовать выравниванию условий обеспечения занятости на различных территориях, минимизации очагового характера безработицы, содействовать гибкости рынка труда [7, 8].

Учитывая сказанное, исследование вопросов, связанных с тенденциями распространением нестандартных форм занятости, в частности, фриланса, приобретают особую значимость.

Результаты, полученные авторами, позволяют существенно дополнить информационную базу, на основе которой формируются управленческие решения в сфере управления занятости населения [9].

### Фриланс как перспективная форма занятости

С точки зрения действующего законодательства (часть вторая, глава 37 «Подряд» Гражданского кодекса РФ [3], статья 59

«Срочный трудовой договор» Трудового кодекса РФ [17]), фрилансом называется работа по гражданско-правовому договору (как правило, по договору подряда) или срочному трудовому договору. Это определяет, в том числе и систему налогообложения удаленной занятости [20, с. 300—301].

По сути, фриланс — это удаленная «свободная» работа, а фрилансер (от англ. «freelancer» — внештатный сотрудник, независимый специалист, «свободный художник») — свободный специалист, работающий на себя с использованием цифровых технологий (через Интернет) [15, 16].

В современном понимании фрилансер — профессионал в определенной области, самостоятельно предоставляющий услуги клиентам (работодателям), при этом не являющийся субподрядчиком единственного заказчика [5]. Первая российская биржа фрилансеров была создана в мае 2005 года.

По мнению экспертов, «удаленная работа позволяет пользоваться услугами специалистов более высокого класса, которые дешевле и надежнее, при этом можно экономить на дорогостоящем рабочем месте в офисе» [4, с. 18], при этом «в среднем опытные фрилансеры зарабатывают в 1,5—2 раза больше офисных коллег, имеющих схожий уровень квалификации и знаний» [1].

Фрилансер самостоятельно осуществляет поиск работодателя (заказчика) и принимает решение об объеме и характере ра-

боты, сам устанавливает график своей занятости. При этом он может одновременно работать с несколькими работодателями. Фриланс в современных условиях перестал быть уделом представителей творческих профессий. Среди фрилансеров все больше программистов, инженеров, консультантов, аналитиков, преподавателей, сео-оптимизаторов и т. д. Главным достоинством фриланса является гибкий характер занятости, что позволяет работнику самому планировать свое время и объем выполняемой работы. Кроме того, фриланс предоставляет хорошие возможности для самореализации.

Суммируя достоинства и недостатки этой перспективной нестандартной формы занятости, отметим следующее. К несомненным плюсам фриланса относятся: свободный график работы, что позволяет совмещать профессиональную деятельность с другой (семейными обязанностями, увлечениями и т. п.); возможность работать на дому (а также в любом удобном для работника месте); возможность выполнять заказы работодателя, который находится не только в другом регионе, но и в другой стране; возможность достойного заработка. Среди минусов могут быть названы: отсутствие гарантированного фиксированного оклада; самостоятельный поиск заказчика работ и, как следствие — возможность простоев; отсутствие постоянного контроля со стороны работодателя, что требует повышенной самоорганизованности фрилансера; риск неисполнения заказчиком своих обязательств (несвоевременная оплата работ вплоть до полной невыплаты причитающейся оплаты); приобретение необходимого оборудования (оборудование рабочего места) за счет исполнителя работ (компьютерная техника, программное обеспечение и проч.).

### **Анализ мнений работодателей и работников о фрилансе**

С целью изучения мнения экспертного сообщества (фрилансеров и заказчиков работ) авторами в 2016—2017 годах проведена серия исследований, которые выявили определенные тенденции в области развития фриланса на примере Воронежской области. Обследованим охвачены руководители и начальники кадровых подразделений организаций, действующих на территории Воронежской области, всего

1060 организаций разных форм собственности и отраслей экономики (среди них 12,9 % составили организации с численностью сотрудников до 10 человек, 38,0 % — 10—50 человек, 25,3 % — 51—100 человек, 14,9 % — 101—300 человек, 4,5 % — 301—500 человек, 4,4 % — более 500 человек.); нестандартно занятые работники, всего 610 респондентов; а также эксперты — 475 респондентов (из них: работодатели (44,0 %), специалисты исполнительных органов власти и органов местного самоуправления области (21,5 %), профсоюзов (10,5 %), государственной службы занятости населения, кадровых агентств (14,5 %), общественных и др. организаций (9,5 %), в т. ч. в областном центре 54,0 %, в районах области — 46,0 %).

Полученные данные позволили определить степень распространения (по мнению экспертного сообщества) различных нестандартных форм занятости, в том числе, фриланса (таблица 1).

Как свидетельствуют результаты исследования, несмотря на определенные преимущества фриланса как формы занятости, степень его распространения на региональном уровне пока не очень значительна. Особенно показательна весомая доля экспертов (каждый третий), которые ничего не знают об этой форме занятости.

Оценка наиболее перспективных сфер деятельности для работы фрилансеров приведена в таблице 2. Анализ результатов исследований выявил незначительные расхождения в мнениях работодателей (потенциальных заказчиков) и работников, занятых в нестандартных формах.

При этом, по мнению нестандартно занятых работников, для старта оптимальной является такая сфера, как лингвистика (таблица 3). Наши результаты созвучны с полученными С. Антроповым. Так, по нашим данным, эту сферу считают наиболее перспективной 32,7 % респондентов, по данным С. Антропова (результаты опроса участников Клуба фрилансеров в сети ВКонтакте, более 600 респондентов [1]) — сферу «копирайтинг» выбрали 28,4 % опрошенных, еще 5,2 % указали такую сферу, как «переводы». Аналогичные совпадения отмечены и по ряду других позиций (например, «дизайн» — соответственно 16,8 % и 14,1 %; «программирование, верстка, создание сайтов» — 26,4 % и 22,0 %, «seo-оптимизация» — 5,9 % и 6,3 %).



Таблица 1

*Распространение фриланса по сравнению с другими формами нестандартной занятости (на примере Воронежской области), %*

Формы нестандартной занятости	Степень распространенности			
	наиболее	мало	отсутствуют	эксперт не знает о них
Работа по временному контракту	59,4	29,9	1,5	9,3
Занятость в личном подсобном хозяйстве (ЛПХ)	40,6	41,1	8,6	9,7
Неполная, сокращенная занятость	20,4	54,9	9,7	14,9
Работа по гибкому графику	19,8	50,3	12,6	17,3
Работа на дому — самозанятость, по патенту, ИТД и т. п.	17,7	61,5	6,5	14,3
Фриланс — удаленная занятость	13,3	40,8	12,4	33,5
Аутсорсинг	4,8	40,8	13,5	40,8

Таблица 2

*Перечень сфер деятельности, наиболее перспективных для развития удаленной занятости (фриланса), %*

Сферы деятельности	Оценка перспективности	
	по мнению работодателей	по мнению работников
Дизайн	41,2	38,9
Администрирование проектов	13,7	16,2
Лингвистика (переводы, копирайтинг, рерайтинг и т. п.)	51,3	61,2
Программирование, верстка, создание сайтов	67,2	58,7
PR, продвижение, в том числе: сео-оптимизация	32,8 11,7	44,5 12,9
Инженерия	12,3	17,2
Образование	22,8	24,9
Консалтинг	12,1	16,9

Таблица 3

*Приоритетные сферы для организации удаленной занятости, %*

Сферы деятельности	Оценка
Дизайн	16,8
Администрирование проектов	5,6
Лингвистика (переводы, копирайтинг, рерайтинг и т. п.)	32,7
Программирование, верстка, создание сайтов	26,4
PR, продвижение, в том числе: сео-оптимизация	15,2 5,9
Инженерия	2,4
Образование	9,7
Консалтинг	4,2

Такой выбор обусловлен тем, что, по мнению опрошенных, приоритетные для старта сферы деятельности требуют среднего уровня квалификации и позволяют на начальном этапе соглашаться на контракты с невысокой стоимостью услуг.

При этом опрошенные отмечали, что наибольший доход при удаленной занято-

сти можно получить в сфере программирования, верстки, создания сайтов.

Что касается уровня оплаты труда фрилансеров, то большинство опрошенных считает нормальным среднемесячный доход в размере до 25 тыс. рублей (таблица 4).

*Предпочтения в отношении уровня оплаты труда фрилансеров*

Размер оплаты труда	Оценки	
	работодателей	работников
до 15000 рублей	40,1	30,7
15001—25000 рублей	30,5	29,9
25001—35000 рублей	6,4	18,2
35001—45000 рублей	5,8	8,0
45001—55000 рублей	7,0	7,7
свыше 55000 рублей	10,2	7,5

По мнению самих опрошенных (как работодателей, так и нестандартно занятых) относительно невысокие запросы по оплате труда (для сравнения, средняя заработная плата по Воронежской области в 2018 году превысила 30 тыс. рублей) объясняются свободным графиком работы, возможной при фрилансе, а также тем, что каждый третий-четвертый нестандартно занятый рассматривает фриланс не как основную занятость, а как подработку. При этом следует обратить внимание на определенные расхождения в оценках работников и работодателей. По нашему мнению, они объясняются двумя разнонаправленными причинами: готовностью заказчиков высоко оплачивать труд высококвалифицированных специалистов, с одной стороны, и их стремлением сократить издержки на работы, не требующие от исполнителя высокой квалификации.

**Выводы и рекомендации**

Анализ научных источников и аналитических обзоров, а также проведенные авторами исследования подтвердили высокий потенциал фриланса для повышения эффективности занятости населения и снижения диспропорций на рынке труда, прежде всего, за счет возможности трудоустройства в трудоизбыточных территориях [9, 11].

Расширение практики применения перспективных форм нестандартной занятости позволит решить задачу обеспечения гибкости рынка труда, создания условий для реализации критериев достойного труда, привлечения для выполнения значительного перечня видов работ квалифицированных специалистов, в том числе, проживающих за пределами территории деятельности заказчика.

Одновременно выявлена недостаточная информированность и населения, и работодателей о преимуществах и особенностях

этой формы занятости. Исходя из этого, авторы считают обоснованными следующие рекомендации.

1. При разработке государственных программ поддержки самозанятости и малого бизнеса необходимо выделять в самостоятельное мероприятие меры по поддержке и развитию фриланса.

2. Тема особенностей, достоинств и издержек удаленной занятости должна стать предметом профориентационных мероприятий на разных уровнях (от ранней до организованной в профессиональных учебных заведениях).

3. Необходима организация на государственном уровне законодательской деятельности, направленной на перевод в правовое поле всех взаимоотношений, возникающих в результате удаленной временной занятости.

4. Учитывая низкую осведомленность работодателей (заказчиков работ и услуг) о фрилансе, при разработке мер государственного регулирования нестандартной занятости следует уделить особое внимание информационной кампании.

5. Рассматривая фриланс как одну из перспективных форм нестандартной занятости, полагаем своевременным включение положений, предусматривающих их развитие и расширение практики применения в документы стратегического планирования, прежде всего, стратегии социально-экономического развития на долгосрочный период, как национальные, так и региональные.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Антропов С. Что такое фриланс и кто такой фрилансер? [Электронный ресурс] / С. Антропов. — Режим доступа: <http://www.kadrof.ru/freelance.shtml>.



2. Бычков А. Дизайн и фриланс. Начало / А. Бычков. — М. : АСТ, 2017. — 208 с.

3. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online>.

4. Добрянский Ф. Управление фрилансерами. Методы и практика организации удаленной работы / Ф. Добрянский. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2009. — 132 с.

5. Долженко Р. А. Фриланс как новая форма трудовых отношений: перспективы использования на рынке труда / Р. А. Долженко, М. Н. Пигунова // Вестник алтайской науки. — 2015. — № 3. — С. 214—220.

6. Дубчинская П. Психология фриланса и офиса / П. Дубчинская. — М. : Изд-во Сергея Ходова, 2008. — 96 с.

7. Колесникова О. А. Социальная стабильность и занятость населения / О. А. Колесникова, Е. В. Маслова // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. — 2015. — № 9. — С. 5—9.

8. Колесникова О. А. Эффективная занятость как основа эффективной экономики / О. А. Колесникова // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. — 2010. — № 2. — С. 42—45.

9. Колесникова О. А. Перспективные направления и меры по содействию перехода от неформальной занятости к формальной / О. А. Колесникова // Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление : материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание). — Воронеж : Воронежский государственный университет, Академия труда и занятости (Воронежское отделение), 2016 — С. 124—127.

10. Колесникова О. А. Эффективность региональной системы управления занятости населения / О. А. Колесникова. — Воронеж : Изд-во ВГУ, 2000. — 219 с.

11. Маслова Е. В. Проблемы прекаризации занятости в оценках работающего населения / Е. В. Маслова // Вестник ВГУ, Серия. Экономика и управление. — 2017. — № 1. — С. 70—73.

12. Маслова Е. В. Стратегические ориентиры развития рынка труда Воронежской области / Е. В. Маслова, О. А. Колесникова // Социально-экономическое развитие Воронежской области в долгосрочной пер-

спективе: стратегические приоритеты, цели и механизмы : доклады региональной научно-практической конференции. — Воронеж, 2017. — С. 87—94.

13. Обследование рабочей силы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)

14. Одегов Ю. Г. Трансформация труда: 6-й технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — № 4 (206). — С. 19—25.

15. Северинов Н. Эволюция фриланса [Электронный ресурс] / Н. Северинов. — Режим доступа: <http://booksee.org/book/586999>.

16. Тарасенкова А. Н. Особенности работы вне офиса: надомный труд, дистанционная работа, фриланс / А. Н. Тарасенкова. — М. : Библиотечка РГ, 2013. — 128 с.

17. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683).

18. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_force](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force).

19. Хусяинов Т. М. Занятость в сети Internet: интересы общества и государства / Т. М. Хусяинов // Материалы V Всероссийской конференции (Москва, 5 апреля 2013 г.) : сборник. — М. : Научный эксперт, 2013. — С. 320—324.

20. Чечулина М. Ю. Фриланс как развивающаяся форма модернизации экономической активности / М. Ю. Чечулина // Экономика труда. — 2016. — Т. 3. № 3. — С. 291—306.

*Воронежский государственный университет*

*Маслова Е. В., кандидат филологических наук, доцент*

*E-mail: evmas@yandex.ru*

*Тел.: 8-910-345-01-14*

*Воронежский институт высоких технологий*

*Колесникова О. А., доктор экономических наук, профессор*

*E-mail: oakolesnikova@mail.ru*

*Тел.: 8-950-760-75-96*