

СОЦИАЛЬНЫЕ ФАКТОРЫ ПОЯВЛЕНИЯ ФРИЛАНСЕРОВ В СТРУКТУРЕ ЗАНЯТОГО НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация.

Актуальность и цели. Формирование общества знаний и информационной экономики предполагает активное использование новых и нестандартных форм занятости. Особую роль начинают играть новые формы наемного труда. Неравномерное их распределение по профессиональным, территориальным, социально-демографическим сегментам свидетельствует о влиянии разных факторов на появление фрилансеров в структуре занятого населения.

Материалы и методы. Анализ построен на основе обобщения теоретических работ и результатов всероссийских исследований; обработки и интерпретации данных авторского опроса наемных работников регионов Поволжья: Республики Татарстан, Самарской и Ульяновской областей. Проблема исследуется с позиций структурно-функционального подхода, который позволяет изучить процесс появления фрилансеров в структуре занятого населения.

Результаты. Перспективы появления и развития новой категории работников – фрилансеров – связаны с технологическими факторами: ростом объема работ по производству и переработке информации, внедрением информационно-коммуникационных технологий; выделением ряда профессий, в которых можно результаты передавать в цифровом виде. К этим факторам добавились особые социальные условия – перманентный экономический кризис, вынуждающий работодателей выводить работников за штат и заключать временные договоры с отдельными специалистами; социально-демографическая ситуация, связанная с естественной убылью и старением населения.

Выводы. В ходе исследования выявлено особое влияние региональных факторов мезоуровня: состояния рынка труда в регионе, уровня экономической и образовательной инфраструктуры, честности региональных заказчиков и активности местных IT-сообществ. Доказана необходимость создания в регионах клубов фрилансеров, регулирующих организационные вопросы фриланс-деятельности, профессиональное общение и социальную защищенность свободно занятых.

Ключевые слова: социальные условия наемного труда, автономность труда, фрилансеры.

О. В. Poletaeva

SOCIAL FACTORS OF FREELANCERS APPEARANCE IN THE STRUCTURE OF EMPLOYED POPULATION

Abstract.

Background. The formation of the society of knowledge and information economy assumes active use of new and non-standard work arrangements. New forms of wage labor are beginning to play a special role. Their uneven distribution in professional, territorial, social and demographic segments demonstrates the influence of different factors on appearance of freelancers in the structure of employed population.

Materials and methods. The analysis was based on generalization of theoretical works and results of All-Russian researches; data processing and interpretations of the author's poll among employed people from Volga region: the Republic of Tatarstan, Samara and Ulyanovsk regions. The problem was researched by the structural-functional approach, which allows to study the process of freelancers appearance in structure of employed population.

Results. The prospects of emergence and development of a new category of employees – freelancers – are connected with technological factors: growth of the amount of works on production and conversion of information, implementation of information and communication technologies; allocation of a number of professions in which it is possible to transfer results into a digital form. Special social conditions – the permanent economic crisis forcing employers to take workers off the payroll and to sign provisional agreements with certain specialists – were added to these factors; the social and demographic situation connected with natural loss and aging of the population.

Conclusions. During the research a special influence of regional factors at the meso-level has been revealed: the work market situation in the region, the level of economic and educational infrastructure, the honesty of regional customers and the activity of local IT-communities. The study proves the need for regions to create freelancer clubs regulating organizational matters of freelance activities, professional communication and social security of freelancers.

Key words: social conditions of wage labor, autonomy of work, freelancers.

Стабильная занятость, гарантированный доход, жесткий распорядок, постоянное рабочее место в конкретной организации – все это соответствовало условиям, складывавшимся на российском рынке труда в XX в. В современных условиях занятость тяготеет к более демократичным и одновременно к менее стабильным формам: распространение получили удаленная занятость и самозанятость, общей чертой которых является снижение зависимости работника от работодателя. В этом контексте в России растет удельный вес «свободно занятых» работников, или фрилансеров, не входящих формально в штат какой-либо организации. Неравномерное их распределение по профессиональным, территориальным, социально-демографическим сегментам свидетельствует о влиянии разных факторов макро- и мезоуровней на появление фрилансеров в структуре занятого населения.

Ряд социологов-футурологов (Ч. Хэнди, Д. Пинк, Т. Малоун) прогнозирует активное распространение внеорганизационных форм занятости наемных работников. В их рассуждениях присутствует тезис о том, что самостоятельная деятельность приходит на смену традиционному наемному труду с жесткой регламентацией порядка и результатов профессиональной деятельности. Д. Пинк, представляя перспективы независимых работников, в своей работе «Нация свободных агентов» утверждает, что «человек организации» уходит в прошлое [1, с. 75]. Футурологи подчеркивают, что именно самостоятельная занятость даст работникам наибольшие возможности для самореализации и раскрытия их творческого потенциала. В то же время до конца не выяснены социальные последствия, влияние конкретных факторов на развитие фриланса, а также место «свободно занятых» работников в структуре занятого населения.

В ходе анализа изменений условий и содержания наемного труда нами выделена следующая проблема: с одной стороны, рост автономности труда

наемных работников, изменение его содержания очевидно и закономерно; с другой стороны, «свободно занятые» работники оказываются юридически и социально незащищенными, не связанными устойчивыми связями с определенными статусами и активно пополняют прекариат. *Цель данной статьи* – выявить характер влияния социальных факторов разного масштаба и содержания на появление фрилансеров в структуре занятого населения.

Понимание природы и сути современного наемного труда как социального феномена невозможно без социологического анализа сущности трудовой деятельности. Институт наемного труда возник задолго до капитализма. В отличие от ранних форм наемного труда при капитализме сформировался индустриальный тип трудового найма, ставший основой рыночной экономики. Формированию капиталистической системы наемного труда способствовали процессы отделения производителя от средств производства, переход от «натурального» труда к абстрактному, который «измеряется в количественном отношении», превращение рабочей силы в товар или объект купли-продажи.

К. Маркс в своей работе «Наемный труд и капитал» писал, что заработная плата является отнюдь не ценой рабочей силы, а ценой труда. «Заработная плата – это сумма денег, которую платит капиталист за определенное рабочее время или за исполнение определенной работы». Анализируя стоимость труда, К. Маркс выделил важное положение о том, что она переходит постепенно в стоимость рабочей силы [2, с. 51]. Он первым указал на то, что на рынке труда фигурирует не труд, а рабочий, который вынужден продавать собственную рабочую силу.

М. Вебер выделял в наемном труде прежде всего расход времени или усилия как таковые. При анализе определенных форм труда и их изменения социолог определил две группы факторов: технологическую и социальную. М. Вебер рассматривал технологические условия как основу разделения труда с учетом способов комбинации средств труда и возможностей трудящихся с целью достижения единого результата. Трудящиеся обладают возможностями соединяться друг с другом, когда собирается множество работников, которые реализуют схожую функцию (кумулятивно). В социальном разделении труда, по мнению социолога, необходимо учитывать особенности комбинаций трудовой силы работников с организационными способностями служащих. При анализе общественных сторон разделения труда М. Вебер особое внимание уделял именно этим способам качественного разделения или соединения несхожих трудовых функций. Общественные последствия такого наемного труда, по мнению ученого, связаны с производством экономических выгод посредством совершенствования трудовых функций разного уровня [3, с. 161].

В условиях перехода к информационному обществу возникли новые формы разделения наемного труда, которые связаны с «информационной революцией» в экономике, активным вмешательством государств в социальную сферу, ростом атипичной занятости. Дифференциация наемных работников повлекла за собой образование новых групп в социальной структуре. «Более значимыми становятся такие формы социального членения, как разделение между: работниками творческого и рутинного труда; управленцами и исполнителями; стабильно занятыми и атипично занятыми индивидами;

сетевыми и кластерными производителями; рыночно ориентированными слоями и патерналистским классом» [4, с. 70]. Эти явления затронули и современную Россию, в которой активно идет процесс деления наемных работников на высшие и низшие слои; пропасть между ними не меньшая, чем между капиталистами и рабочими.

Трансформация социальной структуры российского общества и становление новых групп наемных работников стали в последнее время предметом исследований В. Х. Беленького, З. Т. Голенковой, Т. И. Заславской, Е. Д. Игитханян, В. А. Мансурова, А. А. Московской. Проблему автономного наемного труда как социального феномена исследовали социологи М. И. Гурова, С. К. Кучигина, Д. О. Стребков, В. С. Харченко, А. В. Шевчук и др. Анализ работ российских социологов позволил нам выделить институциональные особенности рынка труда в современной России.

Во-первых, наблюдаются неравные условия трудоустройства экономических агентов, дополняющие допустимую конкуренцию на рынке труда. Неравными для разных групп населения являются доступ к информации об имеющихся вакансиях, возможность заключить трудовые контракты. Присутствие и значительная роль внеэкономического фактора в виде административного ресурса и связей обеспечивает конкурентные преимущества посредством предоставления закрытой информации о рабочих местах. Российский опыт показывает, что государственные и муниципальные институты власти функционируют на основе деления субъектов на «своих» и «чужих» и, как результат, лоббируют частные интересы в ущерб профессиональным.

Во-вторых, наблюдается снижение уровня защиты трудовых прав наемных работников; в условиях радикального реформирования экономической сферы, смены собственников предприятий во многих организациях исчезли профсоюзы. Развитие рыночной экономики и трудового законодательства в стране идет по пути усиления роли и прав работодателей на рынке труда.

В-третьих, стремительное развитие информационных технологий явилось причиной расширения территории рабочего процесса за границы традиционного офиса. Высокий процент компьютеризации и телефонизации всех сфер; доступность Интернета, а также качество доступа к нему – все это привело к тому, что работодатели нуждаются в работниках информационной сферы. Стремление уменьшить расходы на их содержание приводит к необходимости нанимать отдельных специалистов сдельно, а не держать целый штат сотрудников. Образуются спрос на выполнение разовых проектов и встречное ему предложение.

Перечисленные институциональные особенности российского рынка труда способствуют выделению в классе российских наемных работников нового сегмента, связанного с владением неэкономическим капиталом – особыми навыками, квалификацией, образованием. А значит, кроме состояния рынка труда, *другие социальные факторы* влияют на появление новых групп наемных работников и укрепление среди них позиций фрилансеров.

Во многих странах, где фриланс уже достаточно развит, «свободные работники», работающие в определенных отраслях – массмедиа и индустрия развлечений, используют все *преимущества профессиональных объединений*, кроме права на забастовку. Они могут заключать коллективные соглашения с работодателями; в Великобритании профсоюз BECTU предоставляет таким

работникам юридические консультации, немецкий профсоюз Ver.di открыл для них бесплатную горячую линию. В Австралии половина членов профсоюза APESMA (Ассоциация профессиональных инженеров, ученых и управленцев) – это самозанятые работники, «свободные художники», и это быстро увеличивающаяся часть профсоюза [5, с. 134].

Достаточно сильно развито профсоюзное движение среди фрилансеров Италии, где существует три профессиональные организации, принимающие в свои ряды свободных журналистов и работников массмедиа [6]. Однако их деятельность осуществляется только в одном направлении: она направлена на формально независимых работников, которые взаимодействуют в основном с одним заказчиком, попадая в финансовую зависимость от него¹. В разных странах объединение фрилансеров в профессиональные ассоциации и союзы различно; но работники творческих отраслей – свободные журналисты, музыканты, актеры, работники медиа- и развлекательной индустрии – охвачены такими объединениями чаще, чем IT и web-дизайн.

В России на данный момент существует однозначная ситуация с объединением фрилансеров в профессиональные организации: вступления самозанятых в существующие и новые профсоюзы не наблюдается. Масштаб включенности фрилансеров в профессиональные объединения на первый взгляд кажется не столь существенным фактором развития этой формы занятости. Свобода является главной характеристикой фриланса: работник свободен в распоряжении своим временем, управлении различными формами жизнедеятельности, у него есть выбор, когда, где и как работать. Однако свобода в фрилансе иллюзорна: отсутствие долгосрочных отношений приводит к множественности занятости, работе с несколькими заказчиками одновременно, оформлению неформальных трудовых договоренностей. При этом в условиях необходимости постоянного воспроизводства интеллектуальных идей фактором риска удаленного труда выступает отсутствие профессионального общения, которое стимулирует эти идеи.

Профессиональные объединения не перестали быть необходимыми для категории «свободных работников», наоборот, роль профессиональных объединений, клубов фрилансеров в поддержке этой категории существенна. Объединения фрилансеров создают ту среду, которая позволяет новичкам понять тонкости работы, одиночкам-фрилансерам – объединиться в команды для выполнения разнопрофильных заказов, организовать свою базу данных – рейтинг заказчиков.

Мы провели социологический опрос наемных работников различных сфер деятельности. Выборка анкетного опроса составила 1210 работников разных отраслей, проживающих в городах регионов Приволжского федерального округа – Ульяновской и Самарской областей, Республики Татарстан. Среди опрошенных не менее четверти трудятся в сферах теневой экономики, индивидуального и надомного труда. «Свободно занятые» (фрилансеры) составили 13–15 % от общего числа респондентов.

В ходе социологического исследования мы выяснили, стали бы удаленные наемные работники в регионах сотрудничать с Клубом фрилансеров,

¹ Trade unions seek to represent workers in new forms of employment. – URL: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/1998/07/feature/it9807327f.htm>

если бы такой открыли. Чуть более 40 % опрошенных согласились сотрудничать по отдельным вопросам; каждый четвертый удаленный работник согласился регулярно сотрудничать с профессиональным клубом; треть отказалась от участия в работе клуба.

Какие функции, по мнению фрилансеров, должен выполнять профессиональный клуб? Тройку лидирующих функций составили: юридические услуги и консультирование (54 %); услуга «гарантированная сделка» (45 %), помощь в информировании и поиске новых проектов (42 %). Фрилансеры, практикующие разовые и временные проекты, чаще имеют потребность в гарантии сделки (43 %), услугах бухгалтера (40 %) и в обучении (35 %). Для фрилансеров с постоянным характером работы более значимым является профессиональное общение (73 %), только затем – юридические услуги и консультирование (30 %). Чувствуя себя более уверенно в организационных вопросах, эта часть фрилансеров настроена на использование объединения для производства новых идей. Отсутствие в России достаточного числа объединений фрилансеров выступает сдерживающим фактором эффективной работы и развития данной группы наемных работников.

Важным фактором функционирования фриланса является развитие в России и конкретных ее регионах *определенных профессиональных сфер деятельности*. Оценивая положение российских фрилансеров в трудовом пространстве, исследователи НИУ ВШЭ Д. О. Стребков и А. В. Шевчук отмечают, что они представляют собой неоднородную группу: характер их труда отличается от других категорий занятого населения. Распределение сфер приложения усилий фрилансеров на общероссийском рынке услуг отличается более высокой востребованностью работ по графике, дизайну, верстке и съемке роликов (41 % от числа российских фрилансеров); на втором месте – услуги по разработке и поддержке веб-сайтов, программированию (34 %); на третьем месте – работы, связанные с переводами, копирайтом и PR-сопровождением (15 %); завершают перечень удаленных видов работ маркетинговые и финансовые услуги (10 %) [7, с. 49].

Отличительной чертой работы фрилансеров в регионах Поволжья является то, что большая часть выполняемых проектов (82 %) поступает от организаций и предпринимателей региона; половина – от заказчиков из других регионов России (53 %); менее четверти заказов исходит от организаций стран ближнего зарубежья (11 %); только десятая часть – от заказчиков из стран дальнего зарубежья (9 %). Данная черта свидетельствует о наличии в каждом регионе своего рынка заказов.

Одной из задач нашего исследования было выявление особенностей финансового поведения фрилансеров. Об уровне дохода «свободных работников» имеет смысл говорить в разрезе их статуса занятости; а он достаточно неоднородный. Во-первых, среди данной категории наемных работников есть люди, для которых фриланс – единственный источник дохода, и ничем другим они больше не занимаются. Четверть из них (25 %) зарабатывает в месяц до 20 тыс. рублей; почти столько же (23 %) – от 20 до 40 тыс.; 44 % – более 40 тыс. рублей. Практически столько же получают и те работники, которые совмещают фриланс с занятостью в штате организации. Это немало, учитывая, что опрошенные фрилансеры представляют российские регионы, где доходы ниже, чем в мегаполисах.

В трудовых практиках «свободная занятость» не ограничивается чистым фрилансом (теми, кто работает удаленно и больше никак). Все активнее проявляют себя так называемые «совместители», к которым относятся штатные работники и предприниматели, параллельно выполняющие конкретные работы удаленно, у других заказчиков. Среди фрилансеров-совместителей, кроме работающих граждан, находятся также студенты и домохозяйки. Выявление работников, в разной степени и в разное время причастных к фрилансу, показало, что к ним относится половина опрошенных (52 %).

Фриланс имеет разные масштабы и профессиональные траектории в различных регионах. Причина связана с *профессионально-отраслевым портретом региональной экономики*. Одним из главных факторов экономического развития региона является инвестиционная активность и привлекательность. Ранги инвестиционного потенциала и уровни инвестиционной активности территорий Приволжского федерального округа, в которых был проведен опрос, в 2015 г. выглядели следующим образом: Татарстан – второе место; Самарская область – третье место; Ульяновская область – десятое [8].

Инновационная активность предприятий Республики Татарстан обусловливается высоким уровнем развития республиканской науки (на 65 %). На 35 %, соответственно, она зависит от других факторов, таких как, например, конъюнктура цен на передовую технику и технологию [9, с. 207]. Доля инновационно-активных предприятий в Республике Татарстане выше, чем в среднем по России (в РТ – 12,5 %, по России – 9,0 %). Республика Татарстан придает важное значение созданию инновационной инфраструктуры; в республике действуют 14 технопарков, включая один из самых крупных по занимаемым площадям – Камский индустриальный парк «Мастер», также созданы пять бизнес-инкубаторов, шесть инвестиционных и венчурных фондов. Ситуация на рынке труда республики в течение последних лет остается относительно стабильной, благодаря проведению эффективной политики в области занятости населения: на учете в центрах занятости населения в качестве безработных зарегистрировано 0,8 % от численности экономически активного населения республики.

Самарская область является одним из наиболее развитых промышленных регионов Российской Федерации. Важнейшими конкурентными преимуществами социально-экономического развития Самарской области являются: развитый многоотраслевой промышленный комплекс, основу которого составляет высокотехнологичная обрабатывающая промышленность с высоким экспортным потенциалом, наличие крупнейших производителей национального масштаба; наличие сформированной самарско-тольяттинской агломерации, на территории которой сконцентрированы высокотехнологичные, перспективные кластеры и сферы деятельности; наличие мощного научно-технологического потенциала, развитая инфраструктура инновационной деятельности.

Основой научно-инновационного потенциала Самарской области является вузовская, академическая наука, а также научные подразделения промышленных организаций. В регионе действует более 50 организаций, выполняющих исследования и разработки. Высокий образовательный потенциал населения Самарской области является важнейшим фактором, определяющим конкурентоспособность региона. По индексу образования (составной

части индекса развития человеческого потенциала) область занимает девятое место в России. Подготовка специалистов в регионе осуществляется по 400 специальностям для 19 отраслей экономики.

Ульяновская область характеризуется средним уровнем инновационного развития, но занимает достаточно высокое десятое место в рейтинге субъектов Российской Федерации по состоянию инновационного потенциала. В Ульяновской области сформирован индустриальный парк, связанный с авиационным производством «Авиастар-СП». Ядерно-инновационный кластер сформирован при активном участии ГК «Росатом» и Министерства здравоохранения РФ. Управление развитием кластера на региональном уровне осуществляет Центр развития ядерного инновационного кластера г. Дмитровграда Ульяновской области. Текущая ситуация в сфере демографической политики Ульяновской области характеризуется неуклонным снижением численности населения, проживающего в регионе. Это происходит под влиянием двух факторов: высокого уровня естественной убыли населения и миграционного оттока населения в иные субъекты Российской Федерации.

Обзор тенденций социально-экономического развития регионов показывает, что включенные в исследование территории имеют разный экономический и человеческий капитал, а также инновационный потенциал. Как эти особенности отразились на функционировании фрилансеров? Распределение занятого населения в территориальных сегментах характеризуется следующими особенностями [10, с.75]:

– чем выше уровень экономического развития региона, тем больше доля «штатных работников» и меньше удельный вес фрилансеров; из трех обследованных регионов самая высокая доля работников, состоящих в штате организаций, в Татарстане. Это можно объяснить более стабильным рынком традиционного труда и наличием мест в организациях региона;

– чем крупнее город, тем больше удельный вес работников, которые трудятся по найму в организации; предпринимателей и чистых фрилансеров больше в малых и особенно в средних городах (24 против 13 % по всему массиву).

Недостатки свободной занятости являются обратной стороной ее достоинств. Главными проблемами названы нестабильность и непредсказуемость будущих доходов (72 %) и высокие риски, вероятность обмана со стороны заказчиков (51 %). Особенно остро стоит вероятность обмана со стороны заказчика в Самарской области, на это указали 60 % опрошенных (табл. 1); для сравнения: на это указали 48 % опрошенных в Ульяновской области, 45 % в Республике Татарстан, 42 % в Москве и Санкт-Петербурге. Такая же ситуация прослеживается в вопросе отсутствия социальных гарантий: на эти трудности указали 57 % опрошенных фрилансеров в Самарской области; 27 % – в Ульяновской, 33 % – в Татарстане.

Региональные условия создают условия для пополнения знаний фрилансерами. В Ульяновской области до половины фрилансеров приобретали и совершенствовали свои навыки работы на ПК – особую роль в этом сыграла *активность местного ИТ-сообщества*. Некоммерческое партнерство содействия развитию интернет-технологий постоянно проводит в сотрудничестве с ведущими вузами и местными компаниями обучающие курсы, тренинги, в том числе на бесплатной основе. В Самарской области действует программа

профессиональной переподготовки, но ее использовали всего 12 % фрилансеров. В Татарстане больше внимания уделяется повышению квалификации: его за последние пять лет прошли 20 % фрилансеров, что также не очень много.

Таблица 1

Недостатки свободной занятости в различных регионах
(в процентах от числа опрошенных фрилансеров; $n = 1210$)

Недостатки и трудности свободной занятости	Всего по фрилансерам	Регион проживания			Возрастные когорты			
		Ульяновская область	Самарская область	Татарстан	18–24	25–30	31–45	46 и старше
Нестабильность денежных доходов	72	71	77	67	66	81	73	50
Высокие риски	51	48	80	45	36	61	78	60
Необходимость заниматься самостоятельным поиском заказов	12	11	13	12	14	10	5	17
Отсутствие социальных гарантий	36	27	67	33	23	48	48	23
Недостаток общения с коллегами	20	18	1	18	30	13	3	13
Отсутствие карьерного роста	13	13	9	3	16	6	8	43
Необходимость самоорганизации	3	4	5	3	3	2	5	13
Необходимость работать в одиночку	16	15	11	15	27	8	8	3
Рутинная, однообразная работа	39	38	65	21	14	58	59	57

В зависимости от оценок ситуации в регионе, установок и ожиданий фрилансеров формируется *социальное самочувствие* данной группы как интегральный показатель удовлетворенности жизнью и уверенности в будущем, степени адаптированности группы к социальной действительности.

Основу социального самочувствия составляют *оценка состояния жизни в регионе, стране, ближнем круге*. Мнения представителей фриланс-сообщества относительно ситуации в стране соответствуют общим настроениям работающего населения и являются сильно дифференцированными (рис. 1). Фрилансеры несколько ярче, чем все занятое население, оценивают перемены, происходящие на уровне государства, в целом, в связи со сложной экономической ситуацией, отрицательные оценки перемен последнего времени преобладают.

Со снижением уровня территории растет доля отмечающих улучшения на этом уровне. Так, улучшение жизни в стране отмечают 21 % фрилансеров, в Татарстане – 23 %, в Ульяновской и Самарской областях – около трети опрошенных. Вторичные источники показали, что наиболее позитивны в социальных оценках фрилансеры столичных городов: 57 % из них отмечают улучшение жизни в Москве и Санкт-Петербурге.

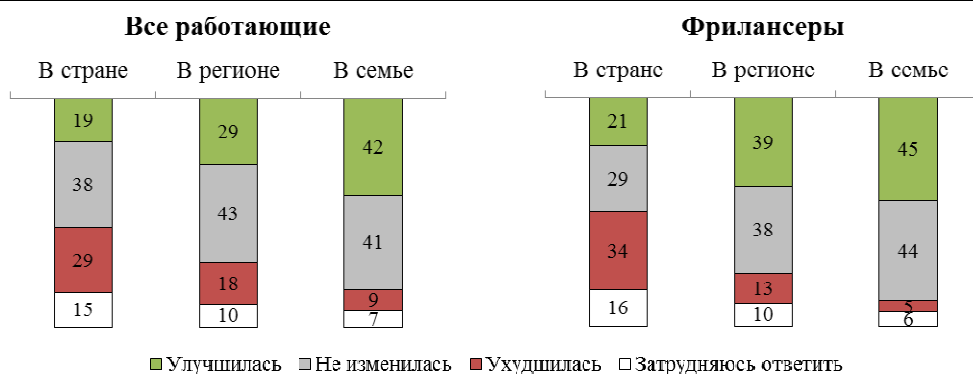


Рис. 1. Характер изменений уровня жизни на разных уровнях (в процентах от числа опрошенных фрилансеров, $n = 1210$)

Происходящие перемены в личной жизни фрилансеры оценивают более позитивно, чем ситуацию в стране и регионе, – около 45 % отмечают личные позитивные сдвиги. Представители молодых возрастных групп (до 30 лет) чаще дают положительные оценки; этот период жизни может характеризоваться позитивными изменениями, не связанными напрямую с ситуацией в стране и регионе, имеющими личный характер, – создание семьи, профессиональные открытия, трудоустройство, рост финансовой независимости.

Итак, перспективы появления и развития новой категории работников – фрилансеров – связаны с технологическими факторами макроуровня: ростом объема работ по производству и переработке информации, внедрением информационно-коммуникационных технологий и их освоением во всех сферах экономики; перманентным экономическим кризисом, вынуждающим работодателей выводить работников за штат и заключать временные договоры с отдельными специалистами. Дифференциация развития российских регионов усиливает влияние социальных факторов мезоуровня, а именно: состояния рынка труда в регионе, уровня экономической и образовательной инфраструктуры, а также честности региональных заказчиков и активности местных IT-сообществ.

Библиографический список

1. **Пинк, Д.** Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Д. Пинк. – М. : Секрет фирмы, 2005. – С. 71–88.
2. **Маркс, К.** Наемный труд и капитал. Избранные произведения в двух томах / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М., 1984. – 152 с.
3. **Вебер, М.** Избранные произведения : [пер. с нем.] / М. Вебер. – М. : Прогресс, 1990. – 804 с.
4. Наемный работник в современной России / отв. ред. З. Т. Голенкова. – М. : Новый хронограф, 2015. – 368 с.
5. **Никуткина, К. М.** Западные количественные исследования фрилансеров: профессиональный обзор / К. М. Никуткина, А. О. Привалова // Экономическая социология. – 2009. – Т. 10, № 1. – С. 127–143.
6. **Nies, G.** Freelance Journalists in the European Media Industry / G. Nies, R. Pedersini. – URL: <http://www.ifj.org/pdfs/FinalReportFreelance.pdf>
7. **Стребков, Д. О.** Фрилансеры на российском рынке труда / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук // Социологический журнал. – 2010. – № 4. – С. 48, 49.

8. Рейтинг инвестиционного показателя среди регионов Приволжского Федерального округа // Управление экономическими системами. – URL: <http://www.uecs.ru/uecs-38-382012/item/1025-2012-02-10-05-07-57>
9. **Муллануров, А. Т.** Анализ развития инновационной деятельности в Республике Татарстан / А. Т. Муллануров // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2013. – № 1 (23). – С. 205–209.
10. **Шиняева, О. В.** Профессионально-отраслевой и демографический состав свободно занятых работников в регионах Поволжья / О. В. Шиняева, О. В. Полетаева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2015. – № 3 (35). – С. 74–86.

References

1. Pink D. *Natsiya svobodnykh agentov: kak novye nezavisimye rabotniki menyayut zhizn' Ameriki* [The nation of free agents: how new independent workers are changing the American life]. Moscow: Sekret firmy, 2005, pp. 71–88.
2. Marks K., Engel's F. *Naemnyy trud i kapital. Izbrannyye proizvedeniya v dvukh tomakh* [Wage labor and capital. Selected works in 2 volumes]. Moscow, 1984, 152 p.
3. Veber M. *Izbrannyye proizvedeniya: per. s nem.* [Selected works: translation from German]. Moscow: Progress, 1990, 804 p.
4. *Naemnyy rabotnik v sovremennoy Rossii* [Wage workers in modern Russia]. Red. resp. Z. T. Golenkova. Moscow: Novyy khronograf, 2015, 368 p.
5. Nikutkina K. M., Privalova A. O. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology]. 2009, vol. 10, no. 1, pp. 127–143.
6. Nies G., Pedersini R. *Freelance Journalists in the European Media Industry*. Available at: <http://www.ifj.org/pdfs/FinalReportFreelance.pdf>
7. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. *Sotsiologicheskyy zhurnal* [Sociological journal]. 2010, no. 4, pp. 48, 49.
8. *Upravlenie ekonomicheskimi sistemami* [Economic system management]. Available at: <http://www.uecs.ru/uecs-38-382012/item/1025-2012-02-10-05-07-57>
9. Mullanurov A. T. *Vektor nauki Tol'yattinskogo gosudarstvennogo universiteta* [Scientific vector of Togliatti State University]. 2013, no. 1 (23), pp. 205–209.
10. Shinyayeva O. V., Poletaeva O. V. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Povolzhskiy region. Obshchestvennyye nauki* [University proceedings. Volga region. Social sciences]. 2015, no. 3 (35), pp. 74–86.

Полетаева Ольга Владимировна
аспирант, Ульяновский государственный
технический университет (Россия,
г. Ульяновск, ул. Северный Венец, 32)

Poletaeva Olga Vladimirovna
Postgraduate student, Ulyanovsk State
Technical University (32 Severniy Venets
street, Ulyanovsk, Russia)

E-mail: ovpoletaeva@mail.ru

УДК 316.351

Полетаева, О. В.

Социальные факторы появления фрилансеров в структуре занятого населения / О. В. Полетаева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. – 2017. – № 1 (41). – С. 119–129. DOI: 10.21685/2072-3016-2017-1-12