

#### Список литературы.

1. Субъективное благополучие студентов разных специальностей [Электронный ресурс] 2011 URL: <http://knowledge.allbest.ru/psychology> (дата обращения: 26.05.2012 г.).
2. Шкала субъективного благополучия [Электронный ресурс]. URL: <http://help.tpu.ru/1.php?host=u4isna5.ru&url=/annotacija&params=> (дата обращения: 12.09.2013 г.).
3. Изучение здоровья и благополучия россиян [Электронный ресурс] 2011 URL: [http://www.newscenter.philips.com/ru\\_ru/standard/about/news/pressreleases2011/article-2011-12-01.wpd#.UycRNqh\\_tch](http://www.newscenter.philips.com/ru_ru/standard/about/news/pressreleases2011/article-2011-12-01.wpd#.UycRNqh_tch) (дата обращения: 24.11.2012 г.).
4. Психологическое благополучие К.Рифф [Электронный ресурс]. URL: <http://www.all-tests.ru/psihologicheskoe-blagopoluchie-k-riff.htm> (дата обращения: 07.05.2011 г.).
5. Благополучие семьи делает россиян счастливыми - опрос [Электронный ресурс]. URL: <http://korrespondent.net/world/russia/1554273-blagopoluchie-semi-delaet-rossiyan-schastlivymi-opros> (дата обращения: 14.10.2010 г.).

### **ФРИЛАНСИНГ КАК МОДЕЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ**

К.А. Свиридов, Е.С. Кашин

Томский политехнический университет, г. Томск

E-mail: [kashin-e@mail.ru](mailto:kashin-e@mail.ru)

Научный руководитель: Попова Л.Л., канд. филос. наук, доцент

*В статье рассмотрено понятие «фрилансер», «виды фрилансинга»; приведены сравнительные характеристики стандартной формы занятости и фрилансинга, его преимущества и отрицательные стороны.*

Важнейшим фактором в обеспечении достойного уровня жизни, благополучия граждан является всеобщая занятость населения. В связи с этим актуальным является поиск и использование новых форм организации труда и занятости, в том числе – менее жёстких моделей построения рабочего процесса. К ним относится и дистанционная, «удаленная работа», которая «является весьма хорошим решением как для тех, кто из-за кризиса остался без работы или боится, что вскоре её лишится, так и для работодателей, которые испуганы неизвестностью и вынуждены искать» [2, с. 494].

Феномен дистанционной работы постепенно изменяет характер трудовых отношений, внося модификации в социальную сферу жизни работников и работодателей, а также в целом меняет управленческие процессы. В некоторых источниках дистанционную работу именуют телеработой или удаленной работой. Существует также понятие «фриланс» – от англ. *«freelance»* – «свободный художник», а точнее – внештатный сотрудник: свободный, независимый профессионал.

В настоящее время фрилансером называют человека, выполняющего работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемого только для выполнения определённого перечня работ (внештатный работник). Согласно другому определению, фрилансер – это независимый профессионал высокой квали-

фикации, который не состоит в штате компаний и не включен в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно продаёт свои услуги на рынке разнообразным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика [2, с. 495].

Здесь важно отметить, что фрилансинг является лишь только одним из видов удаленной работы, так как он осуществляется без оформления отношений по Трудовому кодексу (только в определённых случаях с фрилансером заключается гражданско-правовой договор об исполнении работ или оказании услуг). А дистанционная работа не исключает варианта зачисления сотрудника в штатный состав компании [3, с. 3].

Е.И. Холодова, занимающаяся проблемами персонала, выделяет несколько категорий людей, которые могут работать во фрилансинге:

1. Традиционно занятые в свободное время, по своему желанию.
2. Нуждающиеся в неполном рабочем дне.
3. Студенты, желающие получить опыт профессиональной деятельности.
4. Женщины с детьми: многодетные; имеющие детей до 3 лет.
5. Инвалиды, не имеющие возможности работать в офисе.
6. Граждане, ухаживающие за больными и (или) инвалидами.
7. Граждане, проживающие в удаленных регионах, где ограничено предложение рабочих мест [1, с. 98]. Перечень этот, без сомнения можно продолжить.

Изучение специфики деятельности фрилансеров позволяет представить сравнительную характеристику стандартной («традиционной») формы занятости и фрилансинга, которая приведена в таблице 1 [2, с. 495-496].

Таблица 1 – Сравнительная характеристика форм занятости

<i>Параметр сравнения</i>	<i>Стандартная форма найма</i>	<i>Фрилансинг</i>
Рабочее время	Полный рабочий день, неделя	Неполный рабочий день, неполная рабочая неделя
Рабочее место	Предоставляется фирмой (предприятием, организацией)	Чаще не предоставляется. Вне стен предприятия (организации), домашний офис
Выполнение работы	Четкая специализация и действия в рамках должных инструкций	Разделение рабочего места между двумя сотрудниками. Несколько мест работы, включённые в «портфель работ»
Трудовые отношения	Единственное (в данный момент времени)	Ограничены временем или объемом работ
Трудовой договор	Типовой трудовой договор, закрепляющий стандартизированные условия занятости для целых отраслей и профессий	Дестандартизация трудового договора, найм без оформления, самозанятость. Возможность работы у нескольких работодателей
Контроль государства	Все трудовые процессы основаны на нормативных документах, регламентированных государством	Затруднен
Профессии	В рамках одной профессии – источник доходов и самоидентификации	Частая смена рода деятельности
Карьера (трудовая биография)	Стандартизированная, поступательная, восходящая, непрерывная, конечная трудовая биография (карьера), являющаяся последова-	Индивидуализированная, ненаправленная, прерывистая (дискретная), без четких границ окончания

<i>Параметр сравнения</i>	<i>Стандартная форма найма</i>	<i>Фрилансинг</i>
	тельной сменой мест работы и должностей вплоть до выхода на пенсию	
Доход	Заработная плата снабжает благами жизнь работника и его семьи	Каждое отдельное место работы не в состоянии обеспечить жизнь работника и его семьи, множественность источников заработка
Социальная защита	Полный «социальный пакет», гарантированная «хорошая» пенсия	Низкая социальная защищенность, небольшая пенсия

Если рассматривать этот вид занятости с традиционной позиции, то можно найти отрицательные стороны, такие как: более низкая оплата труда, чем в офисе, отсутствие «социальных гарантий». Фрилансеры на сегодня не обеспечены оплачиваемыми отпусками, больничными, премиями, у них нет профсоюзных организаций.

Однако если анализировать фриланс как гибкую форму занятости, то, возможно, стандартные привычные гарантии не так значимы, потому что фриланс предусматривает для каждого работающего наиболее комфортное рабочее место, исходя из возможностей (физических) или личных предпочтений, оптимальное время занятости. Продолжительность рабочего времени связана только со сложностью проекта, в котором принимает участие фрилансер. Если позволяют знания и физические возможности, можно работать одновременно на нескольких работодателях. Кроме того, сюда можно отнести ненормированный рабочий день; свободный график работы. Можно совмещать работу по дому с выполнением профессиональных обязанностей; получение опыта; моральное удовлетворение; отсутствие стрессов, связанных с угрозой увольнения, аттестацией [1, с. 98-99].

Сегодня появилось разнообразие видов фрилансинга, среди которых выделяют:

- «Ограниченный» фриланс. Сотрудники значатся в штате компании – полная занятость, один день в месяц выполняют собственные обязанности в любом удобном для них месте с доступом в Интернет, или «наемные» удаленные работники, но не приходят в офис.

- Фрилансеры-совместители. Стабильно работающие в какой-то организации, в свободное от основной работы (учебы) время осуществляющие проекты для получения дополнительного дохода и (или) опыта.

- «Чистые» фрилансеры. Стабильно работают через Интернет, ищут заказы на специализированных ресурсах, в Интернете, ведут собственный бизнес, являются представителями творческих профессий.

- Фрилансеры в специальном телецентре. Организация предлагает рабочие места сотрудникам прочих организаций, беря на себя вопросы оснащения рабочих мест оргтехникой, доступом к высокоскоростному Интернету, программным продуктам, к базам данных [1, с. 98].

Такое выделение групп фриланса свидетельствует об интересе исследователей к социальным аспектам данного феномена, формирования общности со спецификой социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития. Фриланс рассматривается в этих исследованиях не только как форма трудовой деятельности, но и как стиль жизни. Другими словами, как отмечается в литературе, «идентичность группы фрилансеров между собой больше, чем их идентичность по другим социальным характеристикам. При этом одним из наиболее значимых факторов вы-

рабатывания социальной идентичности для группы фрилансеров, получающих заказы посредством Интернета, является нахождение в информационном обществе. По существу, этот тип общества является базисом для создания социальной идентичности фрилансеров» [5, с. 57].

Таким образом, анализ современных источников показывает, что на сегодняшний день удаленная работа становится полноценной альтернативой традиционным трудовым отношениям. Фрилансинг при этом является промежуточным звеном между жестким офисным графиком и самостоятельной занятостью. Более того, использование компаниями в повседневной практике дистанционной работы, приносит её сотрудникам массу экономических и социальных выгод, значительно улучшая их качество жизни, создавая ощущение уверенности, благополучия.

#### Список литературы.

1. Холодова Е. И. Фриланс и его значение для современного рынка труда // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2013. – № 3 (23). – С. 95–100.

2. Харченко В.С. Фриланс, е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг – осваивая новый словарь занятости // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 494–498.

3. Гебриаль В.Н. Социальные аспекты феномена дистанционной работы как нового вида трудовых отношений [Электронный ресурс] // Государственное управление. Электронный вестник. – 2008. – № 17. – С. 3–12. URL: <http://www.evrovector.narod.ru/freelance.htm>

4. Долженко Р.А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2014. – № 1 (111). – С. 168–173.

5. Гурова М.И. Факторы, влияющие на выбор фриланса как формы самозанятости // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 7. – С. 57–60.

### **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ КАК ОСНОВА АНАЛИЗА ПОВЫШЕНИЯ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕЛОВЕКА И ОБЩЕСТВА (НА ПРИМЕРЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА)**

Н.Н. Соловьёва

Томский государственный университет, г. Томск

E-mail: [the\\_catcher\\_in\\_the\\_rye@sibmail.com](mailto:the_catcher_in_the_rye@sibmail.com)

Научный руководитель: Нехода Е.В., докт. экон. наук, профессор

*В XXI Россия стала центром притяжения обширных миграционных потоков, которые при соответствующем управлении могут повысить благосостояние российского общества и его членов. Эффективное управление трудовой миграцией должно учитывать объективные и субъективные составляющие данного процесса, что реализуется в рамках междисциплинарных исследований, в частности, в рамках экономической социологии. Применение методологии экономической социологии позволит провести сегментацию российского рынка труда мигрантов и на этой основе разработать взвешенную и отвечающую стратегическим целям развития миграционную политику.*