

УДК 316.334.22

DOI: 10.31660/1993-1824-2022-1-57-68

Фриланс: ценности и потребности трудовой деятельности

Светлана Анатольевна Ильиных

Кафедра социологии, Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирск, Россия

Аннотация. Актуальность исследования фриланса как формы нестандартной занятости связана с тем, что на российском рынке труда появились новые занятости, которые требуют социологического осмысления. В статье рассматриваются причины выбора такой формы занятости. В работах М. Кастельса показано, что исчезает представление о предсказуемой модели карьерного продвижения. Исследователи высказывают идеи о том, что фриланс как форма занятости избирается в силу преимуществ. К их числу относятся гибкий график, возможность участвовать в исполнении тех проектов, которые в большей мере подходят работнику в силу его личностных особенностей, ограничения по здоровью, не позволяющие находиться в стандартных трудовых отношениях с работодателем, свобода в выборе специализации, свобода в распределении времени и нагрузки, свобода передвижения. В связи с тем, что фрилансерство прочно утверждается на российском рынке труда и спрос на услуги фрилансеров растет, возникает необходимость исследования их ценностных ориентиров и потребностей, реализуемых в трудовой деятельности. В статье представлены результаты эмпирического исследования лиц, занимающихся фрилансерством. Выявленная иерархия ценностей фрилансеров отличается от такой же у лиц, имеющих стандартную занятость. Отличия имеются также и в зависимости от возраста. Изучение потребностей фрилансеров показывает, что они коррелируют с ценностями. Исключение составляет потребность свободы. Материалы статьи могут быть интересны всем, кто занимается исследованием форм трудовой занятости на современном этапе развития российского общества.

Ключевые слова: фриланс, трудовая занятость, нестандартная занятость, ценности, потребности

Для цитирования: Ильиных, С. А. Фриланс: ценности и потребности трудовой деятельности / С. А. Ильиных. – DOI 10.31660/1993-1824-2022-1-57-68 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2022. – № 1. – С. 57–68.

Freelancing: values and needs of work

Svetlana A. Ilynykh

Department of Sociology, Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, Russia

Abstract. The relevance of the research of freelancing as a form of non-standard employment is due to the fact that new jobs have appeared on the Russian labor market that require sociological understanding. The article discusses the reasons for choosing this form of employment. Works of M. Castells show that the idea of a predictable career promotion model is disappearing. Researchers express the idea that freelancing as a form of employment is chosen because of the advantages. These include a flexible schedule, the opportunity to participate in the execution of those projects that are more suitable for the employee due to his personal characteristics, health restrictions that don't allow him to be in a standard labor relationship with the employer, freedom in

choosing a specialization, freedom in the distribution of time and workload, freedom of movement. Due to the fact that freelancing is firmly established in the Russian labor market and the demand for freelancers' services is growing, there is a need to study their value orientations and needs realized in work. The article presents the results of an empirical study of persons engaged in freelancing. The revealed hierarchy of values by a freelancer differs from the same for people with standard employment. There are also differences depending on age. Studying the needs of freelancers shows that they correlate with values. The exception is the need for freedom. The materials of the article may be interesting to anyone, who engaged in the study of forms of employment at the present stage of development of Russian society.

Keywords: freelance, employment, non-standard employment, values, needs

For citation: Ilynykh, S. A. (2022). Freelancing: values and needs of work. *Proceedings from Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics*, (1), pp. 57-68. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2022-1-57-68

Введение

Для современного общества характерны изменчивость, неопределенность, сопряженные часто с рискованностью. Изменения становятся множественными и нередко без заранее прогнозируемых результатов. Под влиянием этого происходят трансформации во многих сферах жизни, в том числе и в сфере труда. В эпоху постиндустриализма с появлением нестандартных форм занятости появилась потребность во временных работниках без предоставления рабочего места и заключения трудового договора.

В сфере труда получила распространение новая форма занятости — фриланс, которую можно рассматривать в более широком аспекте. Фриланс становится не только трудовой стратегией, но жизненной стратегией. Дело в том, что во фрилансе происходят индивидуализация трудовой активности, свободное регулирование труда и отдыха. Нередко занятые во фрилансе преодолевают географические границы места своего проживания, работая в организациях других государств.

Говоря в целом о занятости, можно отметить, что исследователи выделяют несколько форм. К их числу относятся формальная, неформальная, стандартная, нестандартная, типичная, нетипичная и др. С нашей точки зрения, фриланс относится к нестандартной форме трудовых отношений. По мнению Ж. Т. Тощенко, нестандартная занятость схематично описывает чрезвычайно большое многообразие трудовых отношений [1]. Исследователи, изучающие непосредственно явление фриланса, указывают, что классифицировать и измерить данный феномен невозможно [2].

Эта форма занятости активно исследовалась такими зарубежными учеными, как Ч. Хэнди [3; 4], У. Бек [5], М. Бехтель [6], М. Кастельс [7; 8], Д. Пинк [9], Дж. Рифкин [10], так и российский учеными Т. С. Бандюковой [11], В. Н. Бобковым [12], Е. Н. Гасюковой [13], В. Е. Гимпельсоном [14], З. Т. Голенковой [15], Р. И. Капелюшниковым [16], Е. А. Колосковой [17], О. И. Шкаратаном [18] и др.

Так, М. Кастельс рассматривает новый тип общества — информационный. В нем происходит трансформация в сфере труда, а именно появление нового типа субъектов труда — «сетевых» работников и работников с гибким рабочим графиком. В информационном обществе постепенно исчезает представление о предсказуемой модели карье-

ерного продвижения [7; 8]. В информационном обществе возрастает спрос на виды деятельности, связанные с обработкой информации. Для выполнения проектных работ не актуальны штатное расписание, организованные рабочие места, которые требуют затрат на организацию трудового процесса со стороны работодателя.

Ч. Хэнди высказывает идею о будущем труда, трудности сохранения стандартной занятости, о необходимости наличия «портфеля работ» [3]. Дж. Рифкин еще в 1996 году в работе «Конец работе: сокращение рабочей силы в глобальном масштабе и начало послерыночной эры» писал о том, что в мире неуклонно происходит сокращение занятости [10]. В работе Д. Пинка на основании многочисленных интервью автора с независимыми работниками фрилансеры описываются как свободные работники, которые самостоятельно организуют свою жизнь [9].

Такую форму занятости работник избирает в силу очевидных для него преимуществ. К их числу относятся, например, гибкий график, возможность участвовать в исполнении тех проектов, которые в большей мере подходят работнику в силу его личностных особенностей, ограничений по здоровью, не позволяющих находиться в стандартных трудовых отношениях с работодателем. В исследовании, проведенном М. И. Кадничанской и Е. П. Галкиной, выявлено, что существенное преимущество деятельности фрилансеров — свобода в выборе специализации, свобода в распределении времени и нагрузки, свобода передвижения [19].

Исследователи называют причины привлечения фрилансеров, которые «выгодны» работодателю. Так, для 57 % важен доступ к широкой экспертизе, 51 % — снижение издержек на фонд оплаты труда, 27 % — потребность в работе на отдельных проектах, по 13 % — простота устройства на работу, скорость решения задач, 10 % — качество выполнения работ [20].

В 2019 году из-за распространения коронавирусной инфекции произошли колоссальные изменения на рынке труда, рост безработицы, что привело к увеличению фриланс-сектора. Одной из причин этого является то, что фрилансеры имеют возможность осуществлять свою деятельность вне зависимости от социально-экономических, социально-политических и даже эпидемиологических факторов. Так, в опросе 182 фрилансеров, проведенном К. В. Вольфом и И. В. Бархатовым, оказалось, что во время «карантинных каникул» в марте–августе 2020 года у 83 % сохранилась активная деятельность, поскольку продолжали поступать заказы [21].

Представим картину фрилансерства в России в целом. Для сравнения укажем, по данным Федеральной службы государственной статистики, на конец октября 2021 года численность экономически активного населения составляла примерно 71 млн [22]. По данным РwС, в 2020 году в России число фрилансеров достигло 14 млн [20]. Сопоставляя данные, можем увидеть, что фрилансеры составляют почти пятую часть экономически активного населения.

Интересен портрет фрилансеров в отношении такой социально-демографической характеристики, как возраст. Оказалось, что 68 % фрилансеров находятся в возрасте от 18 до 34 лет, 18 % фрилансеров — от 35 до 44 лет, 7 % — от 45 до 54 лет. Как видим, подавляющая часть фрилансеров в возрасте от 18 до 45 лет.

Что касается сфер деятельности, то в 2020 году, как указывает Kwork, произошел прирост по таким ключевым направлениям, как разработка и IT (49 %), дизайн (44 %), маркетинг (30 %), тексты (25 %) [23]. Исследования PwC показывают, что в долгосрочной перспективе наиболее востребованными будут услуги на дизайн и мультимедиа, IT и программирование, контент и переводы, финансы, управление и HR [20].

Итак, фрилансерство прочно утверждается на российском рынке труда. Спрос на услуги фрилансеров растет. Но при этом необходимо отметить, что у фрилансера в целом изменяются ценностные ориентиры и потребности. Дело в том, что фрилансер может работать официально или неофициально, в одном или в нескольких местах, может организовать свою работу полностью самостоятельно. В результате такой специфики они могут выполнять один или несколько проектов и одновременно с этим искать новую работу и предлагать свои услуги. В результате мотивация к гарантированной занятости неизменно снижается. Одновременно с этим перестраивается система ценностей. Каким образом происходят изменения в системе ценностей и потребностей фрилансеров, и было выявлено в эмпирическом исследовании.

Методы исследования

С целью изучения круга вопросов, связанных с деятельностью фрилансеров, в июне 2021 года в г. Новосибирске было проведено социологическое исследование. Метод исследования — анкетирование. Респонденты имели возможность выразить свое мнение в открытых вопросах, поэтому в статье будут приведены также и отдельные высказывания. Выборочная совокупность сформирована посредством «метода снежного кома». В исследовании приняли участие 130 респондентов. Возраст опрошенных варьировал от 18 до 40 лет. Направления сфер деятельности респондентов: 45 % заняты в сфере услуг, 25 % — торговля, 18 % — сфера IT, 8 % — медицина, 5 % — сфера финансов, 3 % — сфера маркетинга, 2 % — сфера туризма.

Результаты и обсуждение

При исследовании специфики деятельности фрилансеров, в том числе их ценностей, была выдвинута гипотеза о том, что в целом ценности не отличаются от таковых же у имеющих стандартную форму трудовой занятости, но они ранжируются по-другому. Респонденты оценивали такие ценности, как финансовая независимость, образование, карьера, домашний комфорт, возможность самопознания, здоровье, семья, свой бизнес, отдых, любовь. То, что ранжирование будет другим, предполагалось, но мы не ожидали, что оно совсем не укладывается в традиционные рамки о трудовых ценностях. Распределение представлено на рисунке 1.

То, что самой значимой ценностью является финансовая независимость, закономерно. Ее называют 40 % опрошенных. Финансовая независимость трактуется как сочетание свободы и относительно высокого уровня дохода в сравнении с тем, кто стабильно трудоустроен.

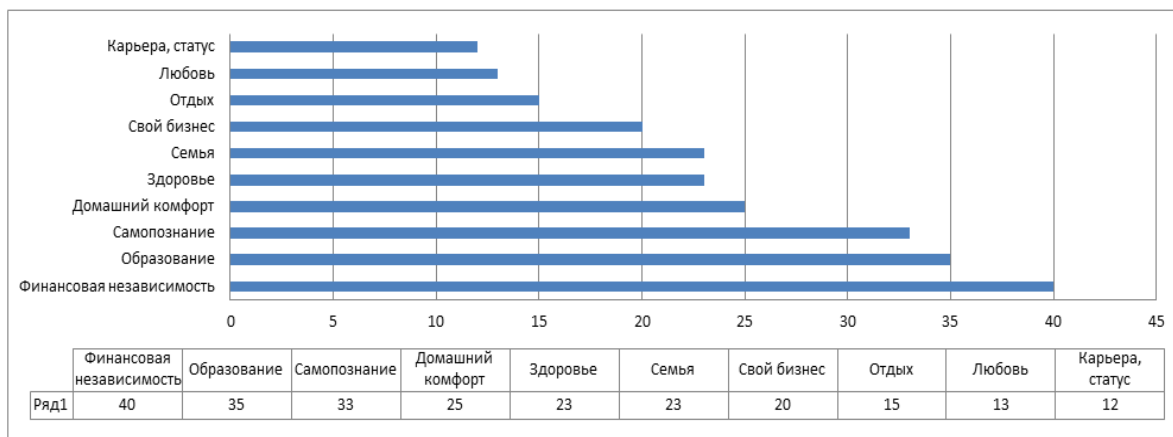


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос о ценностях, которые мотивируют в трудовой деятельности (множественные ответы, %)

При этом в разрезе возраста эта ценность имеет разное значение. Чаще всего об этой ценности высказываются респонденты в возрасте от 21 до 30 лет — 40 % случаев. В 30 % случаев эту ценность называют респонденты в возрасте от 31 до 40 лет. Финансовая независимость важна лишь для 20 % респондентов в возрасте от 18 до 20 лет, выбирающих путь фрилансерства.

Объяснить полученные данные можно следующим образом. До 20 лет фрилансер часто еще не имеет возможности получить устойчивые навыки работы, которая будет востребована на рынке труда. Вероятно, поэтому и уровень притязаний в финансовом аспекте достаточно низок.

В то же время желание молодых людей в возрасте от 21 до 30 лет хорошо зарабатывать сопряжено с тем, что развивается профессиональный опыт, появляется уверенность в своих силах. Есть желание и возможность работать в любое время дня, поскольку работоспособность достаточно высока. Хотя в возрастной группе от 31 до 40 лет еще наблюдается высокая работоспособность, но она уже ниже, чем в более ранней возрастной группе.

На втором месте оказалась такая ценность, как «образование». Она имеет значение для 35 % опрошенных. Если рассмотреть с позиции возраста, то наиболее значимо образование, в том числе получение дополнительного, для возрастной группы от 21 до 30 лет (38 %). В меньшей степени его отмечают представители в возрасте от 31 до 40 лет (25 %).

То, что ценность образования и повышение профессиональной квалификации оказались на втором месте, можно объяснить именно спецификой работы. Фрилансеру необходимо постоянно развивать свои профессиональные навыки, чтобы выдерживать высокую конкуренцию: «новые знания помогают найти более высокооплачиваемую работу, а иногда даже и уйти в другую нишу», «здесь нужно постоянно и быстро учиться». Фрилансеру важно отслеживать курсы повышения квалификации, мастер-классы, марафоны и т. д., чтобы не только понимать, как развивается рынок, но и для того чтобы высвободить свое время для этого.

Следующая значимая ценность — «самопознание» (33 %). Ценность самопознания можно трактовать как возможность через самопознание духовно развиваться, стремиться к самореализации. Интересно, что данная ценность имеет значение для 35 % опрошенных от 18 до 20 лет. Чуть менее значима она для респондентов от 21 до 30 лет (30 %). Еще менее значима она для группы в возрасте от 31 до 40 лет (25 %). Объяснить данное распределение можно тем, что молодые респонденты до 20 лет имеют достаточно высокую мотивацию работы в форме фриланса из-за того, что есть желание к личностному развитию, которое дает такая форма занятости. Как нам представляется, такая ценность не относится к тройке лидеров у индивидов, имеющих стандартную форму занятости.

Обращение к себе связано с тем, что для фрилансера важна интересная работа, которая максимально отвечает потребностям, внутреннему миру индивида. Для обретения этого и необходимо самопознание: *«ты начинаешь понимать, к чему предрасположен и на что способен»*.

Для 25 % опрошенных респондентов значимой оказалась такая ценность, как «домашний комфорт». Домашний комфорт как ценность означает возможность работать в домашних условиях с гибким графиком и отсутствием коллектива. Эту ценность можно отнести к числу нехарактерных ценностей для стандартной трудовой занятости. Она в определенном смысле противопоставляется ценности социальности, то есть стремлению индивида быть в коллективе. Но здесь оказывается важной и другая сторона: *«поддерживать дом в порядке гораздо проще», «можно заниматься домашними делами тогда, когда удобно»*.

Что касается распределения по возрасту, то домашний комфорт играет существенную роль для 40 % молодых людей в возрасте от 21 до 30 лет и для 30 % — в возрасте от 31 до 40 лет. В меньшей мере — для молодых от 18 до 20 лет (17 %).

Пятая и шестая ценности («здоровье» и «семья») имеют одинаковую значимость для 23 % опрошенных. При этом максимальное число опрошенных указывают на эти ценности в возрасте от 21 до 30 лет (по 40 %). Хотя в остальных группах тоже интерес к семье высокий, но, вероятно, для этой возрастной группы наиболее значимо создание семьи, поддержание семейных отношений: *«ты имеешь возможность точно видеть, как растут дети»*.

Но стоит отметить, что чаще всего ценность семьи отмечается в числе тройки лидеров респондентами, имеющими стандартную занятость. То, что у фрилансеров она не доминирует, возможно, связано еще и с тем, что нередко именно семья является источником напряжения, оценивая фрилансерство как временную и несерьезную занятость: *«первое время спрашивали, когда найду нормальную работу»*. Требуется время для адаптации к этой форме занятости всеми членами семьи.

Ценность здоровья тоже имеет свою специфику. В целом в российском менталитете не принято в молодом возрасте нацеливать свои усилия на целенаправленное поддержание своего здоровья. Однако, погрузившись в нестандартную трудовую занятость, респонденты даже молодого возраста высказываются так: *«нужно к здоровью относиться внимательнее», «нужно прямо следить за здоровьем»*.

Следующая ценность — «собственный бизнес». Его отмечает лишь каждый пятый опрошенный. Вероятно, в данном случае мы имеем дело с одной из специфических ценностей фрилансерства. С одной стороны, именно собственный бизнес может в большей мере способствовать обретению финансовой независимости индивида. Но, с другой стороны, значительные финансовые, временные, психологические вложения, которых требует собственный бизнес, могут не принести того результата, на который рассчитывает индивид.

Что касается распределения по возрасту, то свой бизнес интересен 40 % респондентов в возрастной группе от 21 до 30 лет, 29 % — в возрасте от 18 до 20 лет, 25 % — в возрасте от 31 до 40 лет.

Ценность «отдых» отмечают лишь 15 % опрошенных. В данном случае, возможно, мы имеем дело со спецификой трудовой деятельности фрилансеров. Дело в том, что стандартно занятые работники имеют установленные дни еженедельного отдыха во время трудовой деятельности и точное время отпуска. Как еженедельный отдых, так и отпуск у фрилансеров не стабильны. Все предопределяется загруженностью, наличием проектов, работой с заказчиками.

Как представляется, здесь возможны две проблемы начинающих фрилансеров. Во-первых, из-за адаптации к собственно этому типу занятости можно не очень серьезно относиться к еженедельному отдыху, поскольку индивид не ходит ежедневно на работу, не перемещается на транспорте и т. д. Во-вторых, можно не спланировать отпуск, а это означает, что не выстроить процессы таким образом, чтобы образовалось время для отдыха: *«отдых превращается в работу на природе»*.

Показательно, что эту ценность вообще не отметили представители возрастной группы от 31 до 40 лет. Максимально высказываются о ценности отдыха представители в возрасте от 21 до 30 лет (50 %). Можно предположить, что в этой возрастной группе уже в большей мере выстроены форматы отдыха.

Две последние ценности — «любовь» (13 %) и «карьера» (12 %). В целом каждому человеку важна ценность любви. То, что фрилансеры не относят ее к приоритетной, говорит о том, что именно для трудовой деятельности она не значима. То же относится и к карьере. В такой форме занятости, как фриланс она почти теряет свою значимость: *«о карьере пока можно не думать вообще»*. Карьера возможна только в случае официального трудоустройства, поскольку в этом случае продвижение по службе имеет значимость. Стоит обратить внимание, что ее отметили только представители возрастной группы от 18 до 20 лет. Возможно, это связано с тем, что они пока еще не утвердились во фрилансе и могут перейти к другим формам занятости.

В исследовании мы выявили также потребности, которые позволяет реализовать такая форма занятости, как фриланс (рис. 2).

Полученные в исследовании данные о ценностях коррелируют с данными о потребностях: финансовая независимость — материальное благополучие, самопознание — самовыражение, отдых — свободное время, семья — семья, карьера — социальный статус. Исключение составляет такая потребность, как свобода.

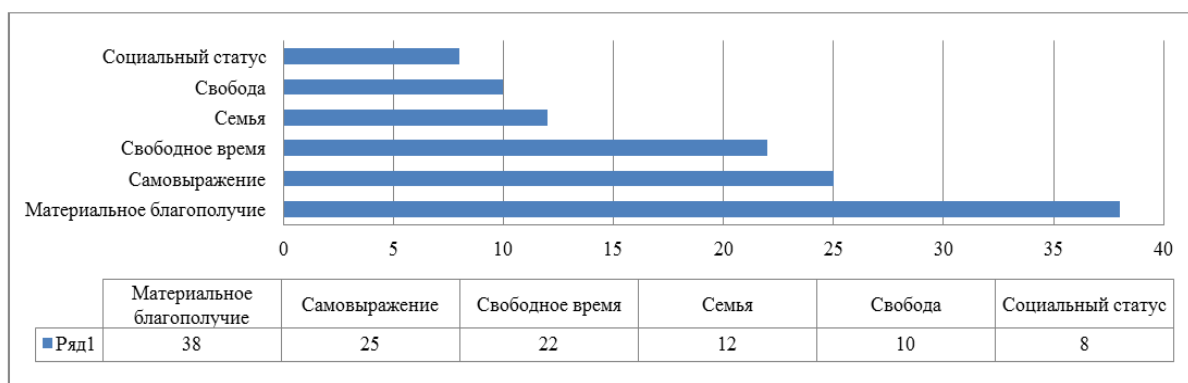


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос о потребностях, которые реализуются в трудовой деятельности (множественные ответы, %)

Переход к фрилансу нередко обусловлен не только потребностью материального благополучия, но и независимостью от работодателя. Именно это и подразумевалось под потребностью свободы. Но, как видим, для респондентов эта потребность не является доминирующей. Можем предположить, что наличие руководителя, соблюдение корпоративных правил, контроль совершенно не определяют выбор формы занятости.

Доминируют материальное благополучие (38 %) и самовыражение (25 %). Что касается самовыражения, то эта потребность коррелирует с высоким профессионализмом фрилансера, который, как мы указывали выше, связан с непрерывным повышением квалификации.

Выводы

Фриланс как форма нестандартной занятости достаточно интересна для исследований в связи с тем, что спрос на услуги растет, как растет и число фрилансеров. Исследователи чаще всего в качестве ключевых причин, вынуждающих обращаться к такому типу занятости, называют финансовую независимость, свободу в действиях, реализацию творческих способностей.

Проведенное нами исследование показывает, что, действительно, приоритетной ценностью является финансовая независимость, а потребностью, которая реализуется в деятельности, — материальная обеспеченность. Однако ранжирование других ценностей в большей степени является нетипичным по сравнению с ценностями лиц стандартной занятости. Так, следующей по значимости нами была выявлена ценность образования. Потенциально эта ценность значима для представителей как стандартной, так и нестандартной занятости. Однако фрилансеры, работая в ситуации жесткой конкуренции на рынке труда, вынуждены постоянно повышать свою квалификацию и профессионально развиваться.

Ценность самопознания, которая располагается у фрилансеров в тройке лидеров, также не совсем типична для представителей стандартной занятости. Безусловно, ценность сама по себе достаточно значима для любого человека. Однако самопознание для

фрилансеров необходимо для того, чтобы на основании своих природных задатков, способностей найти интересную работу.

Исследование потребностей, которые реализуются в трудовой деятельности, показало, что они коррелируют с ценностями. За исключением потребности свободы. Она не является доминирующей, что позволяет нам говорить о том, что свобода как независимость от власти руководителя, соблюдения корпоративных правил и норм, контроль не столь важна для исследуемой группы фрилансеров. Хотя отметим, что этот вопрос требует дальнейшего изучения.

В заключение укажем, что материалы статьи могут быть интересны всем, кто занимается исследованием стандартной и нестандартной форм трудовой занятости на современном этапе развития российского общества.

Список источников

- [1] Тощенко, Ж. Т. Прекарная занятость — феномен современной экономики / Ж. Т. Тощенко. – DOI 10.31857/S013216250009904-7. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2020. – № 8. – С. 3–13.
- [2] Чаплашкин, Н. В. Фриланс как новое социальное явление и его последствия : специальность 22.00.03 «Экономическая социология и демография» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Чаплашкин Николай Владимирович. – Нижний Новгород, 2013. – 25 с. – Место защиты : Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского. – Текст : непосредственный.
- [3] Хэнди, Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего / Ч. Хэнди ; перевод с английского Т. Виноградова, Л. Царук, под общей редакцией Ю.Н. Каптуревского. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2001. – 278 с. – Перевод изд.: Arrow Business Books / Charles Handy, 2001. – Текст : непосредственный.
- [4] Хэнди, Ч. По ту сторону уверенности. О новом мире внутри и вокруг организаций / Ч. Хэнди ; перевод с английского С. Жильцова. – Санкт-Петербург : Питер, 2002. – 222 с. – Перевод изд.: Beyond Certainly of Changings Worlds of Organisations / Charles Handy. London, 1995. – Текст : непосредственный.
- [5] Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек ; перевод с немецкого В. Седелника и Н. Федоровой. – Москва : Прогресс-традиция, 2000. – 381 с. – Перевод изд.: Risikogesellschaft / U. Beck. Frankfurt am Main, 1986. – Текст : непосредственный.
- [6] Бехтель, М. Будущее труда : размышления, взгляды, перспективы / М. Бехтель. – 2000. – Текст : непосредственный.
- [7] Кастельс, М. Информационная эпоха : экономика, общество и культура / М. Кастельс ; перевод с английского, под науч. ред. О. И. Шкаратана. – Москва, 2000. – 606 с. – Перевод изд.: The information age. Economy, Society and Culture / Manuel Castells. Oxford, 1996. – Текст : непосредственный.
- [8] Castells, M. The Rise of the Network Society / M. Castells. – 2nd edition. – The United Kingdom, Wiley-Blackwell, 1996. – 656 p. – Direct text.

- [9] Пинк, Д. Нация свободных агентов : как новые независимые работники меняют жизнь Америки / Д. Пинк ; перевод с английского А. Кириченко, Н. Киричукова. – Москва : Секрет фирмы, 2009. – 317 с. – Перевод изд.: *Free Agent Nation: How New Independent Workers Are Changing America's Life* / D. Pink, 2005. – Текст : непосредственный.
- [10] Rifkin, J. *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* / J. Rifkin. – New York : G. P. Putnam's Sons, 1996. – 350 p. – Direct text.
- [11] Бандюкова, Т. С. Случайная занятость в России : численность, состав, мобильность / Т. С. Бандюкова. – Москва : ГУ-ВШЭ, 2004. – 36 с. – Текст : непосредственный.
- [12] Занятость и социальная прекаризация в России : введение в анализ : монография / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк, Р. П. Колосова, Т. О. Разумова ; Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова. – Москва : ТЕИС, 2014. – 94 с. – Текст : непосредственный.
- [13] Гасюкова, Е. Н. Прекаризация : концептуальные основания, факторы и оценки. Мир и Россия / Е. Н. Гасюкова. – Текст : непосредственный // Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование. – 2015. – Т. 8, № 6 (44). – С. 28–46.
- [14] Гимпельсон, В. Е. Временная или непостоянная занятость в России : данные, уровень, динамика, распространенность / В. Е. Гимпельсон. – Москва : ГУ-ВШЭ, 2004. – 30 с. – Текст : непосредственный.
- [15] Голенкова, З. Т. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре / З. Т. Голенкова, Ю. В. Голиусова. – Текст : непосредственный // Наемный работник в современной России : монография / Отв. ред. З. Т. Голенкова. – Москва : Новый Хронограф, 2015. – С. 121–138.
- [16] Капельюшников, Р. И. Нестандартные формы занятости и безработицы в России / Р. И. Капельюшников. – Москва : ГУ ВШЭ, 2004. – 50 с. – Текст : непосредственный.
- [17] Колосова, Е. А. Самозанятость в сфере услуг : особенности трудовых отношений / Е. А. Колосова. – DOI 10.28995/2073-6401-2018-2-35-42. – Текст : непосредственный // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». – 2018. – № 2 (12). – С. 35–42.
- [18] Шкаратан, О. И. Прекариат : теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) / О. И. Шкаратан, В. В. Карачаровский, Е. Н. Гасюкова. – Текст : непосредственный // Социологические исследования. – 2015. – № 12. – С. 99–110.
- [19] Кадничанская, М. И. Фриланс как современная форма занятости на рынке труда в социально-экономическом пространстве г. Ульяновска / М. И. Кадничанская, Е. П. Галкина. – DOI 10.15688/lp.jvolsu.2019.4.15. – Текст : непосредственный // Logos et Praxis. – 2019. – Т. 18, № 4. – С. 125–132.
- [20] Gig-экономика [презентация]. – Текст : электронный. – URL: [https:// www.pwc.ru/publications/freelance-latform/pwc_freelance_market_research_final.pdf](https://www.pwc.ru/publications/freelance-latform/pwc_freelance_market_research_final.pdf) (дата обращения: 10.12.2021). Дата публикации: февраль 2021.

- [21] Вольф, К. В. Фриланс как форма адаптации молодежи к рынку труда в условиях пандемии / К. В. Вольф, И. В. Бархатов. – DOI 10.26794/2226-78672020-10-6-93-96. – Текст : непосредственный // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. – 2020. – № 10 (6). – С. 93–96.
- [22] Динамика численности экономически активного населения. – Текст : электронный. – URL: https://www.gks.ru/bgd/free/B00_24/IssWWW.exe/Stg/d000/I000040R.HTM (дата обращения: 10.12.2021).
- [23] Рынок фриланса : цифры, деньги, влияние пандемии и тренды 2021. – Текст : электронный. – URL: <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/rynok-frilansa-cifry-dengi-vliyanie-pandemii-i-trendy-2021> (дата обращения: 10.12.2021).

References

- [1] Toschenko, Z. T. (2020). Precarious employment is a phenomenon of the modern economy. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, (8), pp. 3-13. (In Russian). DOI: 10.31857/S013216250009904-7
- [2] Chaplashkin, N. V. (2013). *Frilans kak novoe sotsial'noe yavlenie i ego posledstviya*. Avtoref. diss. ... kand. sotsiol. nauk. Nizhny Novgorod, 25 p. (In Russian).
- [3] Handy, Ch. (2001). Arrow Business Books. (In English).
- [4] Handy, Ch. (1995). *Beyond Certainly of Changings Worlds of Organisations*. London, Hutchinson, 224 p. (In English).
- [5] Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft*. Frankfurt am Main, Suhrkamp. (In German).
- [6] Bechtel, M. (2000). The future of labor: Reflections, views, perspectives. (In Russian).
- [7] Castells, M. (1996). *The information age. Economy, Society and Culture*. Oxford, Blackwell. (In English).
- [8] Castells, M. (1996). *The Rise of the Network Society*. 2nd edition. The United Kingdom, Wiley-Blackwell, 656 p. (In English).
- [9] Pink, D. (2005). *Free Agent Nation: How New Independent Workers Are Changing America's Life*. (In English).
- [10] Rifkin, J. (1996). *The End of Work. The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York, G. P. Putnam's Sons, 350 p. (In English).
- [11] Bandyukova, T. S. (2004). *Sluchaynaya zanyatost' v Rossii: chislennost', sostav, mobil'nost'*. Moscow, HSE University Publ., 36 p. (In Russian).
- [12] Bobkov, V. N., Veredyuk, O. V., Kolosova, R. P., & Razumova, T. O. (2014). *Zanyatost' i sotsial'naya prekarizatsiya v Rossii: vvedenie v analiz*. Moscow, TEIS Publ., 94 p. (In Russian).
- [13] Gasyukova, E. N. (2015). Precarization: conceptual bases, factors and evaluation. The world and Russia. Problem analysis and public administration projection theory practice methodology, 8(6(44)), pp. 28-46. (In Russian).
- [14] Gimpel'son, V. E. (2004). *Vremennaya ili nepostoyannaya zanyatost' v Rossii: dannye, uroven', dinamika, rasprostranennost'*. Moscow, HSE University Publ., 30 p. (In Russian).

- [15] Golenkova, Z. T., & Goliusova, Yu. V. (2015). Prekariat kak novoe yavlenie v sovremennoy sotsial'noy strukture. Naemnyy rabotnik v sovremennoy Rossii. Moscow, Novyy Khronograf Publ., pp. 121-138. (In Russian).
- [16] Kapelyushnikov, R. I. (2004). Nestandartnye formy zanyatosti i bezrobotitsy v Rossii. Moscow, GU VSHE, 50 p. (In Russian).
- [17] Kolosova, E. A. (2018). Self-employment in the service sector : features of labor relations. Bulletin of the Russian State Humanitarian University. Series Philosophy. Sociology. Art Criticism, (2(12)), pp. 35-42. (In Russian). DOI: 10.28995/2073-6401-2018-2-35-42
- [18] Shkaratan, O. I., Karacharovskiy, V. V., & Gasyukova, E. N. (2015) Precariat: theory and empirical analysis (polls in Russia, 1994-2013 data). Sotsiologicheskie issledovaniya, (12), pp. 99-110. (In Russian).
- [19] Kadnichanskaya, M. I., & Galkina, E. P. (2019) Freelance as a modern form of employment in the labor market in socio-economic space of the city Ulyanovsk. Logos et Praxis, 18(4), pp. 125-132. (In Russian). DOI: 10.15688/lp.jvolsu.2019.4.15
- [20] Gig-ekonomika. (2021). (In Russian). Available at: https://www.pwc.ru/publications/freelance-platform/pwc_freelance_market_research_final.pdf
- [21] Volf , K. V., & Barkhatov, I. V. (2020). Freelance as an adaptative form of youth to the labor market in a period of pandemia. Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University, 10(6), pp. 93-96. (In Russian). DOI: 10.26794/2226-78672020-10-6-93-96
- [22] Dinamika chislennosti ekonomicheskii aktivnogo naseleniya. (2021). (In Russian). Available at: https://www.gks.ru/bgd/free/B00_24/IssWWW.exe/Stg/d000/I000040R.HTM
- [23] Rynok frilansa : tsifry, den'gi, vliyanie pandemii i trendy 2021. (2021). (In Russian). Available at: <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/rynok-frilansa-cifry-dengi-vliyanie-pandemii-i-trendy-2021>

Статья поступила в редакцию 18.01.2022; одобрена после рецензирования 02.02.2022; принята к публикации 21.02.2022.

The article was submitted 18.01.2022; approved after reviewing 02.02.2022; accepted for publication 21.02.2022.