

*Ралдугина Арина Олеговна, студент магистратуры кафедры Маркетинг,
Университет «Синергия», Россия, город Москва*

ГИБКИЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА: ФРИЛАНС И ДИСТАНЦИОННАЯ ЗАНЯТОСТЬ

Аннотация: в данной статье рассмотрены такие формы организации труда персонала как фриланс и дистанционная занятость; их недостатки и преимущества. Материалом для исследования послужили анонимного интервью и анонимного опроса 100 случайно выбранных человек, имевших опыт работы на дистанционной занятости и фриланса.

Ключевые слова: фриланс, дистанционная занятость, гибкие формы организации труда.

Abstract: this article discusses such forms of personnel labor organization as freelance and remote employment; their disadvantages and advantages. The material for the study was an anonymous interview and an anonymous survey of 100 randomly selected people who had experience in remote employment and freelancing.

Keywords: freelance, remote employment, flexible forms of labor organization.

Организация форм труда – это вопрос, никогда не теряющей своей актуальности, ведь эта это деятельность, которая охватывает структуры и организацию рабочих процессов, взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на выстроенном и последовательном трудовом процессе для достижения наилучших результатов. В XXI веке все большую популярность набирают гибкие формы организации труда. Каковы же причины возникновения такой популярности?

Дашкова Е.А. [1] выделяет субъективные и объективные причины распространения гибкой занятости в эпоху глобализации, где к объективным причинам можно отнести следующие факторы : смена технологических укладов, глобализация мировой экономики, научно-технический прогресс (НТП) в различных современных формах, изменения в цикличности экономики, учащение кризисов, рост безработицы , растущая сегментация социально-трудовой сферы, разноректорность ее развития, ослабление роли государственного регулирования социально-трудовой сферы, демографические сдвиги в структуре населения.

Субъективные факторы: готовность работодателей снизить издержки; снижение роли социального диалога, коллективных договоров; повышение спроса на нерегламентированные формы занятости со стороны персонала; выход на рынок труда лиц, ранее не искавших трудовую занятость; массовый спрос трудовых мигрантов на рабочие места, в том числе на социально незащищенный труд.

С точки зрения экономики гибкие формы занятости можно рассматривать как проявление механизма саморегулирования экономики, форму адаптации населения к изменяющейся социально-экономической ситуации, такая форма занятости помогает расширить рынок услуг, формирует новые мотивы и трудовые стратегии, а так же способ снизить рост безработицы, создать инклюзивные рабочие места.

Работодателям же гибкая форма занятости помогает приспособиться к конъюнктурным изменениям рынка товаров и услуг, уменьшить траты на содержания персонала [2].

Для работника гибкая форма занятости имеет не меньшие выгоды: позволяет работнику удачно сочетать обязанности по работе с личными проблемами, уделять больше внимания семье, больше привлекать к труду женщин, имеющих детей и т.д.

В России используются различные формы гибкой занятости таких как фриланс и дистанционная занятость.

Фриланс - удалённая кратковременная работа, которая как правило не предполагает официального трудоустройства исполнителя заказчиком или же зачислением исполнителя в штат. Иными словами фрилансер – это тот, кто работает на себя, самостоятельно определяет свой график работы, ее объем и оплату, и для коммуникаций со своими заказчиками использует не корпоративные средства связи (в основном, коммуникации с заказчиком осуществляются через интернет-ресурсы) [3]. Фрилансер может оказывать услуги как физическое лицо и платить за это налог на доходы физических лиц, так и оформиться как самозанятый или индивидуальный предприниматель и уплачивать налоги согласно выбранной системы налогообложения.

Ниже приведены недостатки и преимущества, для работников и работодателей, использующих такую форму занятости как фриланс.

Таблица 1. Преимущества и недостатки дистанционной занятости для работника

Преимущества для работника	Недостатки для работника
Свободный дресс – код	Необходимо постоянно самостоятельно искать новые заказы самостоятельно и самостоятельно нести ответственность за финансовые затраты и затраты времени при поиске
Отсутствие расходов на дорогу	Отсутствие каких-либо социальных гарантий
Возможность работать дома (что особенно актуально для тех, кто находится в декрете и людей, имеющих какие – либо ограничения по здоровью)	Необходимость затратить дополнительные усилия для самомотивации и управления временем
Возможность создание оптимального для человека баланса между работой и семьёй	В зависимости от типа пенсионной системы государства, гражданином которой является фрилансер, он или вовсе не будет иметь пенсии по старости или будет получать минимальную пенсию или же вынужден сам платить взносы в пенсионный фонд
Отсутствие споров и разногласий с коллегами и нужды подстраиваться под рабочий коллектив	Высокий риск недобросовестных действий со стороны заказчика при которых фрилансеру будет непросто доказать сам факт наличия договорных отношений с заказчиком.
Возможность самостоятельно выбирать задачи и работу, отказываясь от непривлекательных проектов	Трудность получения займа в банках

Из данной таблицы мы видим, основные преимущества и недостатки фриланса для исполнителя. И, несмотря на видимость что количественно

преимущества и недостатки для заманчивости практически полной независимости, это имеет свои весьма существенные недостатки.

Таблица 2. Преимущества и недостатки дистанционной занятости для заказчика

Преимущества для заказчика	Недостатки для заказчика
Возможность платить лишь за объем работы, а не за часы проведенные на рабочем месте	Сложнее контролировать процесс выполнения работы, особенно если исполнитель находится в другом регионе
Возможность сэкономить на дорогостоящем рабочем месте, мебели и оборудовании	Высок риск недобросовестных действий со стороны фрилансера
Возможность свести к минимуму документооборот и отчетность по проделанной работе	Проблемы защиты конфиденциальности и высокий риск утечек закрытой информации, отсутствие возможности привлечь фрилансера к выполнению работ, требующих доступа к государственной тайне или персональным данным
Возможность отказаться от продолжения сотрудничества с фрилансером в любой момент времени	

Преимущества у заказчика, нанимающих фрилансера, больше, чем у самого фрилансера. И, увы, исполнитель в такой форме занятости является практически не защищен законом.

Дистанционная занятость – это такая форма занятости, при которой при которой работодатель и наёмный работник находятся на значительном расстоянии друг от друга, передавая и получая задание, результаты труда и оплату при помощи современных средств связи. Главное отличие дистанционной занятости от фриланса в том, что при дистанционной занятости работодатель нанимает работника в штат. Работник, состоящий в трудовых отношениях, даже работающий удаленно, имеет определенный режим работы: продолжительность рабочего дня, время для отдыха, выходные дни, которые устанавливаются работодателем. Социальные гарантии, которые получает при этом работник, во многом зависят от заключенного с ним договора [3; 4].

Таблица 3. Преимущества и недостатки дистанционной занятости для работника

Преимущества дистанционной занятости для работника	Недостатки дистанционной занятости для работника
Отсутствие споров и разногласий с коллегами и нужды подстраиваться под рабочий коллектив;	Отсутствие коллектива и совместного время проведения
Свободный дресс – код	Нехватка невербального общения
Возможность работать дома (что особенно актуально для тех, кто находится в декрете и людей, имеющих какие – либо ограничения по здоровью)	Данная форма занятости подходит не для каждой специальности
Возможность создание оптимального для человека баланса между работой и семьёй	
Работодатель обеспечивает работой, трата времени и сил на поиск заказчиков самостоятельно отпадает	
Отсутствие расходов на дорогу	
Наличие минимальных социальных гарантий	

Таким образом, мы видим, что возможных преимуществ для работника, находящегося на дистанционной занятости, больше, чем у тех, кто работает на фрилансе. Единственное преимущество фрилансера перед тем, кто работает на дистанционной занятости – возможность самостоятельно выбирать проекты.

Таблица 4. Преимущества и недостатки дистанционной занятости для работодателя

Преимущества для работодателя	Недостатки для работодателя
Возможность сотрудничества только с высококвалифицированными сотрудниками	Сложность отладить командную работу на расстоянии
Возможность платить лишь за объем работы, а не за часы проведенные на рабочем месте	Сложнее контролировать процесс выполнения работы, особенно если исполнитель находится в другом регионе
Гарантия исполнения работы	
Возможность сохранения долговременных отношений с высококвалифицированными сотрудниками	Отсутствие возможности привлечь работника к выполнению работ, требующих доступа к государственной тайне или персональным данным
Возможность сэкономить на дорогостоящем рабочем месте, мебели и оборудовании	

При использовании дистанционной занятости количественно работодатель имеет меньше преимуществ, чем при использовании фриланса. Однако, качественно эти преимущества гораздо выше [5].

Так какой же тип занятости – дистанционная занятость или фриланс, является более оптимальным для населения? Чтобы ответить на данный вопрос, обратимся к анонимному опросу. Для анонимного опроса отбиралась случайная

группа людей, не связанных между собою и имеющих опыт работы на фрилансе или на дистанционной занятости.

В проведенном анонимном исследовании респондентам предлагалось ответить на следующие вопросы:

Как Вы оцениваете свое материальное положение на данный момент времени?

Появилось ли у Вас больше свободного времени?

Скучаете ли Вы по общению с коллегами и рабочему коллективу? Если да, то насколько?

Насколько легко Вам было перестроится к новому образу жизни? Если нет, то почему?

Оцените, как изменилось качество Вашей жизни при переходе на гибкий график работы. Делает ли подобный график работы Вас более счастливым и довольным жизнью?

Ниже приведены таблицы, в которых представлены ответы на данные вопросы.

Таблица 5. Ответы людей, работающих на фрилансе

Как Вы оцениваете свое материальное положение на данный момент времени?						
Нам не хватает денег даже на еду	Нам хватает денег на еду, но покупка одежды – серьезное затруднение	Нам хватает денег на еду и одежду, но было трудно купить бытовую технику	Наших заработков хватает на еду, одежду и бытовую технику, но машину купить было бы трудно	Наших заработков хватает на все, за исключением таких вещей, как квартира, загородный дом	Мы не испытываем финансовых затруднений, при необходимости можем купить все	Затрудняюсь ответить
3	4	14	5	8	1	15
Появилось ли у Вас больше свободного времени?						
Да	Нет	Затрудняюсь ответить				
24	16	10				

Скучаете ли Вы по общению с коллегами и рабочему коллективу? Если да, то насколько?					
Да	Нет	Затрудняюсь ответить			
10	26	14			
Насколько Вы скучаете по общению с коллегами и рабочему коллективу?					
Очень скучаю, мне не хватает общения	Скучаю, но не сильно	Изредка вспоминаю	Затрудняюсь ответить		
1	3	5	2		
Насколько легко Вам было перестроиться к новому образу жизни? Если нет, то почему?					
Сложно	Не сложно, терпимо	Легко	Затрудняюсь ответить		
16	18	4	12		
Если нет, то почему?					
У меня возникали проблемы с самодисциплиной	Мне тяжело искать заказчиков самостоятельно	Моя компетенция в выбранной мной области оказалась ниже, чем я думал	Мне тяжело без атмосферы трудового коллектива	Подходят все варианты, либо большая их часть	Затрудняюсь ответить
10	6	8	1	8	1
Оцените как изменилось качество Вашей жизни при переходе на гибкий график работы.					
Мою жизнь изменилась в лучшую сторону	Качество моей жизни осталось неизменным	Моя жизнь изменилась в худшую сторону	Затрудняюсь ответить		
20	18	2	10		
Делает ли подобный график работы Вас более счастливым и довольным жизнью?					
Да, делает	Нет, не делает	Затрудняюсь ответить			
20	8	22			

Таблица 6. Ответы людей, работающих на дистанционной занятости

Как Вы оцениваете свое материальное положение на данный момент времени?						
Нам не хватает денег даже на еду	Нам хватает денег на еду, но покупка одежды – серьезное затруднение	Нам хватает денег на еду и одежду, но было бы трудно купить бытовую технику	Наших заработков хватает на еду, одежду и бытовую технику, но было бы трудно	Наших заработков хватает на все, за исключением таких вещей, как квартира, загородный дом	Мы не испытываем финансовых затруднений, при необходимости можем купить все	Затрудняюсь ответить
1	10	8	12	10	6	3
Появилось ли у Вас больше свободного времени?						

Да	Нет	Затрудняюсь ответить			
35	12	3			
Скучаете ли Вы по общению с коллегами и рабочему коллективу? Если да, то насколько?					
Да	Нет	Затрудняюсь ответить	Воздержалось от ответа на вопрос		
1	40	8	1		
Насколько Вы скучаете по общению с коллегами и рабочему коллективу?					
Очень скучаю, мне не хватает общения	Скучаю, но не сильно	Изредка вспоминаю	Затрудняюсь ответить		
0	1	2	5		
Насколько легко Вам было перестроиться к новому образу жизни? Если нет, то почему?					
Сложно	Не сложно, терпимо	Легко	Затрудняюсь ответить		
6	15	21	8		
Если нет, то почему?					
У меня возникали проблемы с самодисциплиной	Мне тяжело без прямого контакта с начальством, многие вопросы приходится решать через третьих лиц	Мне тяжело без атмосферы трудового коллектива	Сложно договорится с коллегами, когда мы работаем в команде над общей задачей	Подходят все варианты, либо большая их часть	Затрудняюсь ответить
15	4	0	12	15	4
Оцените как изменилось качество Вашей жизни при переходе на гибкий график работы					
Моя жизнь изменилась в лучшую сторону	Качество моей жизни осталось неизменным	Моя жизнь изменилась в худшую сторону	Затрудняюсь ответить		
33	4	1	12		
Делает ли подобный график работы Вас более счастливым и довольным жизнью?					
Да, делает	Нет, не делает	Затрудняюсь ответить			
37	2	11			

Таким образом, мы видим следующую картину: люди, находящиеся на дистанционной занятости, чувствуют себя более довольными жизнью (37 из 50) нежели люди, находящиеся на фрилансе (20 из 50), большая часть людей, находящаяся на дистанционной занятости ответили, что их жизнь изменилась в лучшую сторону (33 из 50), когда у среди фрилансеров такой ответ дали только 20 из 50. Почему при таких, казалось бы, схожих условиях, такой разный результат? Можно предположить, что дело в социальных гарантиях и чувстве стабильности, которая дает дистанционная занятость и которая отсутствует во фрилансе. Ведь при дистанционной занятости человек нанимается в штат, имеет

возможность получать оплачиваемый больничный и отпускные(в зависимости от договора, по которому он работает), не обязан искать клиентов самостоятельно и тратить на это время и силы(когда же часть фрилансеров ответили, что поиск клиентов является для них проблемой); так же люди, находящиеся на дистанционной занятости чувствуют себя более благополучно в материальном плане – к категории «Мы не испытываем финансовых затруднений, при необходимости можем купить все» причислило себя 6 из 50 человек, к категории «Наших заработков хватает на все, за исключением таких вещей, как квартира, загородный дом» - 10 из 50, а к категории «Наших заработков хватает на еду, одежду и бытовую технику, но машину купить было бы трудно» - 12 из 50 . У фрилансеров же к категории «Мы не испытываем финансовых затруднений, при необходимости можем купить все» причислило себя 1 из 50, к категории «Наших заработков хватает на все, за исключением таких вещей, как квартира, загородный дом» 8 из 50, а к категории «Наших заработков хватает на еду, одежду и бытовую технику, но машину купить было бы трудно» 5 из 50.

Таким образом, можно сделать вывод, что при возможности выбора, большая часть людей предпочла бы дистанционную занятость фрилансу.

Библиографический список:

1. Эффективность использования гибких форм занятости на региональном рынке труда: теория и методика оценки: монография / А.П. Багирова, И.И. Турсукова. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с.
2. Базжина В.А., Цыганкова И.В., Никишина О.Ю. Развитие нестандартных форм занятости в современной России // Российское предпринимательство. 2014. Декабрь. № 24(270). С. 71–86.
3. Дашкова Е.С. Нестандартная занятость в России / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2014. № 2. С. 21–22.

4. Маслова Е.В. Развитие нестандартных форм занятости молодежи как инструмент повышения эффективности трудоустройства / Е. В. Маслова // Вестн. Воронеж. гос. ун-та. Сер.: Экономика и управление. 2016. № 3. С. 89–90

5. Разумова Т.О., Артамонова М.В. ГИБКИЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В СИСТЕМЕ КРИТЕРИЕВ КОНЦЕПЦИИ «БУДУЩЕЕ В СФЕРЕ ТРУДА». *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал.* 2017;9(4):7-27. [Электронный ресурс]. URL: <https://archive.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=3887&p=attachment> (дата обращения 04.08.2021 в 23:30).