УДК 316.33

Лопухин Владимир Юрьевич

**доктор социологических наук,
профессор кафедры экономической теории
и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю.А. Гагарина**

Очкин Дмитрий Николаевич

**кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономической теории
и экономики труда
Саратовского государственного технического
университета им. Ю.А. Гагарина**

Змеев Василий Николаевич

«ФРИЛАНСЕРЫ» – ИННОВАЦИОННАЯ ФОРМА ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация:
В статье описан фриланс как результат роста инновационных устремлений в современном обществе и изменения подхода человека к труду: человек развивает потребление удовольствий от жизни, ограничивая время, отводимое для труда, за счет ограничения разумными рамками материального потребления. Представлено происхождение термина; характеристика труда фрилансера, отношений с нанимателем; преимущества фриланса для специалистов молодого возраста.

Ключевые слова:
инновационная занятость, фриланс, человеческий капитал, трудовой потенциал.

Lopukhin Vladimir Yuryevich

**D.Phil. in Social Science,
Professor, Economic Theory
and Labour Economics Subdepartment,
Yuri Gagarin State Technical University of Saratov**

Ochkin Dmitry Nikolayevich

**PhD in Economics,
Assistant Professor,
Economic Theory and Labour
Economics Subdepartment,
Yuri Gagarin State Technical University of Saratov**

Zmeev Vasiliy Nikolaevich

FREELANCE AS AN INNOVATIONAL FORM OF EMPLOYMENT

Summary:
The article describes freelance as a result of innovative aspirations and change of work attitude in the modern society: a person focuses on enjoying life, at the same time limiting the time spent on work by keeping material consumption within reasonable bounds. The authors review the origin of the concept, and describe the freelance labour, the employment relations, and the benefits of the freelance for young experts.

Keywords:
innovative employment, freelance, human capital, labour potential.

В современном быстро меняющемся мире, в передовых странах (таких, например, как Япония) создаются национальные инновационные системы, цель которых построение экономики, основанной на инновациях. Такие экономические системы все чаще называют инновационными обществами.

Отличительной особенностью инновационного общества является определяющая роль человеческих ресурсов, их опережающее развитие. Развитые зарубежные страны переходят в стадию инновационного развития, когда инновационные процессы пронизывают все сферы общества: экономику, социальную сферу, политику, образование, науку, технику, производство, бизнес и др.

Качество трудовых ресурсов характеризуется путем анализа интеллектуальной составляющей человека, определяемой уровнем накопленных знаний в социально-экономической, научно-технической, естественно-научной и культурной сферах. Кроме того, для характеристики качества трудовых ресурсов первостепенную роль играет уровень образования, характеризующий образовательный потенциал, который в свою очередь, влияет на уровень квалификации, способность принимать креативные и нестандартные решения.

Источниками конкурентного преимущества национальных экономических систем становятся отнюдь не традиционные факторы, такие как природные ресурсы или (и) дешевая рабочая сила, а знания и способность на их основе генерировать и воплощать идеи. Логика подобного утверждения такова.

Во-первых, инновационные общества ориентированы на решение проблем через приращивание собственных возможностей. Любое общество существует во внешней среде и имеет свою собственную внутреннюю среду. Таким образом, на всякое общество действуют две группы факторов: экзогенные (внешние) и эндогенные (внутренние).

В условиях цивилизованного общества приращивание возможностей некоего общества за счет расширения влияния во внешней среде ограничено правилами свободной (совершенной)

конкуренции. В то же время усовершенствования во внутренней среде дают возможность обретения конкурентных преимуществ, в том числе новых (инновационных) видов.

Во-вторых, как во внешней, так и во внутренней среде конкурентные преимущества нужны не «любой ценой» (в таком случае они могут оказаться лишенными сути). Инвестирование в технику и технологии при явном отставании развития человеческого фактора производства мало что дает. «Новые технологии действуют настолько эффективно, насколько социотехническая система готова обеспечить эту эффективность» – писали в конце XX века известные исследователи К. О'Делл и Дж. Грейсон-мл. и добавляли: «Вкладывать средства в неэффективно действующую систему – это все равно, что бросать деньги на ветер» [1, с. 135]. Очевидно, что в информационном обществе базовыми преимуществами, обеспечивающими эффективность всякой социально-экономической системы, становятся в первую очередь образование, креативность и предприимчивость людей. Столь же очевидным является и то обстоятельство, что при недостаточном уровне здоровья членов рассматриваемого социума вышеназванные преимущества сводятся до минимума. Не менее важным фактором, влияющим на характер инновационного развития общества, является системная организация высокоспециализированного труда. Организация труда является отражением качества управления. Таким образом, можно сделать вывод, что внутренняя среда праинновационного общества нуждается в инновационном характере управления развитием названного общества. Управление тем эффективнее, чем точнее определена цель, в направлении которой необходимо сосредотачивать усилия. Эффективное, сообразуемое со стратегической целью управление является фактором, определяющим не только темпы процесса развития, но и ресурсоемкость данного развития. Следовательно, рассматривая развитие системы человеческих ресурсов России как приоритет создания инновационного общества, следует учесть, что развитие как процесс должно быть максимально целесообразным.

В последние годы наметилась тенденция выделения из состава трудовых ресурсов новой, ранее не встречавшейся категории тружеников, которые готовы трудиться ровно столько, сколько им необходимо для удовлетворения потребностей и ни минутой больше. Исходя из целевой установки – работать для того, чтобы обеспечить себе достойный прожиточный минимум (который, отметим, отвечает весьма высоким стандартам), указанные труженики вкладывают в развитие своего потенциала значительные ресурсы. Заметим: материальное потребление для них находится на втором месте. Их накопления выглядят достаточно необычно на фоне стремлений большинства членов общества «всеобщего благоденствия» максимизировать в своем владении максимально возможное количество различных вещных благ. Их накопления выглядят как собственный человеческий капитал. Никаких собственных вилл (и даже квартир), никаких собственных яхт, автомобилей и других благ, которые, по элементарным подсчетам, оттягивают на себя много трудового времени (заметим: времени жизни, направляемого не на собственное потребление, а на труд). Это не значит, что такие инновационные труженики не пользуются предметами роскоши. Но даже дорогая аренда выгоднее, чем приобретение и продажа со значительным дисконтом подобных вещей, срок пользования которыми ограничен весьма непродолжительным периодом получения от них истинного удовольствия.

Первым выполнил расчет экономической эффективности образования Гари Беккер. Используя многочисленные статистические данные, отражающие изменения цены рабочей силы на рынках труда разных стран, Гари Беккер вывел научно корректный сенсационный результат. Для определения дохода от высшего образования он из пожизненных заработков окончивших высшие образовательные учреждения профессионального образования вычитал пожизненные заработки тех, кто не стал учиться дальше после средней общеобразовательной школы. Беккер учитывал по статье «издержки обучения», наряду с прямыми затратами (такими, как плата за обучение, за проживание в общежитии и т. д.), также и упущенную выгоду, т. е. доход, недополученный учащимися за годы учебы, так называемые альтернативные издержки. По существу, потерянные заработки по своей ценности соотносятся со временем, затраченным учащимся на обучение, и являются альтернативными издержками его использования. Определив отдачу от вложений в учебу, как отношение доходов к издержкам, Беккер получил цифру в 12–14 % годовой прибыли [2, с. 417].

Чем выше человеческий капитал труженика, тем выше его трудовая мобильность и, следовательно, – миграционная готовность. Подобная скороподъемность в ответ на предложение интересной (и, естественно, высокооплачиваемой) работы приводит уже не к региональной или даже межгосударственной, а практически – к планетарной миграции трудовых ресурсов. И по мере возрастания персональных и суммарного человеческого капиталов возникает новая тенденция. Человеческий капитал как новый, особый фактор производства придает труду принципиально новое состояние: продукт создается при все более номинальном участии привычных средств производства. Интеллектуальный потенциал человека, который в информационном обществе играет первосте-

пенную роль, становится главным средством производства [3, с. 173–174]. И это средство производства безраздельно принадлежит самому работнику. Поэтому работник не затруднен в перемене места его (человеческого капитала) использования. В любой момент он может сменить не только рабочее место, но и собственную локализацию. Работники, обладающие высокой профессиональной квалификацией в условиях нарастающей глобализации, все больше востребованы на рынках труда всего мира. Параллельно традиционно сдерживающие миграционные устремления материальные факторы (жилье, бытовые предметы, боязнь остаться без работы и т. д.) слабеют. Мобильная занятость привлекает индивида тем сильнее, чем значительнее становится его человеческий капитал. Капитал постоянно ищет для себя наиболее комфортную сферу применения. Таково одно из основополагающих свойств капитала (а человеческий капитал ни в малейшей степени в этом не отличается). Появился новый стиль жизни и трудовой деятельности. Не совсем точно можно вычленить в социальной структуре общества некоторую часть, относимую обычно к фрилансерам. Эти «не совсем обычные» фрилансеры были нами исследованы, и результаты мы описываем далее по ходу данного текста.

Фриланс обладает рядом узловых отличий от обычной (привычной) самозанятости. Понятие «фрилансер» вошло в обиход еще в Средние века. Дословный перевод «free» (англ.) – свободный и «lancer» (англ.) – копейщик (от названия разновидности холодного оружия: копье) довольно точно определили профессию целого сословия: солдат-наемников. Фрилансер – «свободный копейщик». Профессиональные наемники на стороне временных нанимателей на свой страх и риск, за одно только разовое вознаграждение участвовали в многочисленных феодальных войнах по всей Европе и за ее пределами. Часто уже завтра наемники сражались в рядах вчерашних противников против уже вчерашних соратников. Впервые в литературных источниках понятие «фрилансер» упоминается в романе Вальтера Скотта «Айвенго».

В современной экономике труда фриланс определяется как вид самозанятости, ориентированный на фактическое выполнение работы по подряду, по договору о возмездном оказании услуг с нанимателем. В большинстве случаев современные фрилансеры работают по устному соглашению или по разовым договорам без каких-либо социальных гарантий. Типичный фрилансер – это легкий на подъем наемный работник. Он обладатель достаточно высокой квалификации по эпизодически востребованной на рынке труда профессии. Это позволяет ему не опасаться безработицы или, по крайней мере, не в полной степени. Не регистрирующие трудовые отношения официально, фрилансеры избегают уплаты налогов. И позволяют тем самым снизить налоговое бремя и своим нанимателям. Так называемая «теневая занятость» часто представлена именно фрилансерами.

Чаще всего этот подряд носит характер дистанционной формы занятости (т. е. работа исполняется фрилансером вне территории нанимателя и без использования оборудования последнего). Специфика дистанционной занятости, как правило, исключает оформление официальных трудовых отношений.

Фриланс относится к низшей ступени самозанятости. Отличие фриланса от превосходных ступеней самозанятости в том, что под самозанятыми, как правило, понимаются субъекты экономической деятельности, выступающие либо как частные предприниматели, осуществляющие предпринимательскую деятельность, либо хотя бы и как наемные работники, но не рядовые исполнители, а организаторы труда, набирающие для исполнения подрядных договоров временные коллективы из фрилансеров различных профессий. Подобная практика так называемого проектного управления весьма прогрессивна и привлекает все больше внимания. В том числе – в крупных (а потому трудно управляемых и инновационно инертных) корпорациях.

Для нанимателей фриланс, безусловно, выгоден тем, что оплата распространяется только на фактически выполненную работу (в противовес почасовой «отсидке» постоянного работника в офисе). И никаких пенсионных отчислений, больничных, расходов на содержание рабочих мест. Риски, связанные с возможным срывом сроков или невыполнением работы, на которую подрядился фрилансер, снижаются по мере развития сегмента фриланс-занятости на рынке труда.

Не менее, а явно более такой необычный фриланс выгоден самим труженикам данной формы занятости. Прежде всего потому, что такие фрилансеры появляются как из-под земли там и тогда, когда в них есть максимальная нужда. Решив проблему, они так же легко растворяются, как и появились. Если взять такого узкого специалиста на постоянную работу, то, во-первых, фрилансера каждодневная зарплата не устроит своей незначительностью (а иную платить просто не в силах никакой бизнесмен – так велики запросы «инновационного» фрилансера). Ведь каждый день, отведенный на труд, он должен зарабатывать на два, а то и три дня жизни ради собственного удовольствия, которое и является целью существования инновационного фрилансера. И, во-вторых, квалификация (а следовательно – востребованность и вслед за ней гонорар) фрилансера без разнообразия опыта решения сложных задач снижаются.

Подобный инновационный фриланс позволяет человеку в молодости посмотреть мир, набраться всех возможных впечатлений и получить максимум возможного удовольствия от жизни тогда, когда ты еще молод, здоров и вследствие всего сказанного – по-настоящему счастлив.

На этом основании можно вполне уверенно полагать, что подобная форма организации трудовой жизни становится все более привлекательной для наделенной способностями молодежи, которая обретает соответствующий профессионализм, знания и нарабатывает опыт. Таким образом, можно ожидать, что под «знамена» фриланс-занятости в ближайшие годы будут вставать все новые перспективные «бойцы».

Ссылки и примечания:

1. Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. М., 1991. С. 135.
2. Клочков В.В. Человеческий капитал и его развитие. Экономическая теория. Трансформирующая экономика : коллективная монография / под ред. И.П. Николаевой. М., 2004. С. 417.
3. Аналитики подсчитали величину ВВП, произведенного американскими работниками, имеющими образовательный ценз в 10,5; 12,5 и 14 лет. Оказалось, что именно третья группа дает свыше половины ВВП. Подобные исследования, проводившиеся в России, показали, что люди с высшем образованием, составляющие 25 % работающих, производили 56 % стоимости национального дохода. См.: Марцинкевич В.И. Человеческий фактор и эффективность экономики. М., 2011. С. 173–174.

References and notes:

1. Grayson, D & O'Dell, K 1991, *American management at the threshold of the twenty-first century,* Moscow, p. 135.
2. Klotchkov, VV 2004, *Human capital and its development. Economic theory. Transforming economic: collective monograph*, in Nikolaeva, IP (ed.), Moscow, p. 417.
3. Analysts estimated the value of GDP produced by U.S. workers with educational qualifications in 10.5; 12.5 and 14 years. It turned out that the third group produces more than half of GDP. The like studies conducted in Russia, have shown that people with higher education, accounting for 25% of guides-working, producing 56% of the national income. See: Marcinkiewicz, VI 2011, *Human Factor and Efficiency,* Moscow, p. 173-174.