

УДК 316.33

Е-лансери як категорія нестандартно зайнятих працівників

М.П. ЕТЕНКО

Київський національний університет ім.Т.Шевченка, м. Київ, Україна,
E-mail: steiraug@gmail.com**Авторське резюме**

У статті розглядаються підстави щодо вивчення нової категорії нестандартно зайнятих, а саме: е-лансерів, надається ґрунтовний опис цієї категорії. Наводяться результати масштабного міжнародного соціологічного дослідження, яке розкриває сутнісні ознаки категорії е-лансерів.

Е-лансери як нова категорія зайнятих надзвичайно вирізняється за своїми характеристиками у порівнянні з традиційно зайнятими працівниками. Такі їх відмінності є частково викликом на вимоги нового ринку праці, сформованого новою інформаційною епохою. Проте ці зсуви є куди потужнішими, ніж виглядають на перший погляд.

Так, для е-лансерів провідну роль мають не ринкові, а ціннісні причини вибору такого типу зайнятості. Крім того, характерними є високий рівень незалежності та автономії у трудовій діяльності, що досягається завдяки роботі з широким колом клієнтів (замовників). Е-лансери набагато сильніше прагнуть до трудових досягнень і ініціативи, впливати на прийняття рішень, пов'язаних з плануванням робочого часу та робочого навантаження. Разом з цим, е-лансери через специфіку своєї зайнятості є куди більш соціально захищеними елементами, ніж робітники, що перебувають у сфері традиційної зайнятості.

Мотивація е-лансерів є не тільки запитом на досягнення, але й запитом на гедонізм і, по суті, новим ставленням до праці як явища в цілому. Такий підхід має у собі надзвичайно потужний трансформаційний потенціал і неминуче призведе до глибинних перетворень у сфері зайнятості загалом.

Ключові слова: фріланс, е-лансери, трудові цінності, трудові відносини, професійна структура е-лансерів, сфера праці.

E-lancers as a category of non-standard employed workers

M.P. ETENKO

T. Shevchenko national university of Kyiv, Kyiv, Ukraine, E-mail: steiraug@gmail.com

Abstract

The article reviews grounds for learning a new category of non-standard employers, such as e-lancers, provided a detailed description of this category. Is shown results of large-scale international sociological study that reveals the essential features of the e-lancers.

© М.П. Етенко, 2015

E-lancers as a new category of employers is highly distinguished by their characteristics in comparison with traditionally employed workers. This difference is part of their challenge to the new requirements of the labor market, formed by new informational age. However, these shifts are much more powerful than appear at first view.

Thus, for e-lancers the leading role for choosing such type of employment have a values reason, not a market factors. For this category is typical a high level of independence and autonomy in work, which is achieved by working with a wide range of clients (customers). E-lancers much more tended to labor achievements and initiatives, to influence decisions connected with time scheduling and workload. At the same time, e-lancers due to the specifics of their employment is much more socially disadvantaged than traditionally employed workers. Motivation of e-lancers is not just result at achieving goals but also result at hedonism, and, in fact, a new attitude to work as phenomena in general. This approach has a very powerful transformational potential and will inevitably lead to deep changes in employment.

Key words: freelance, e-lancers, labor values, labor relations, occupational structure of e-lancers, labor sphere.

Постановка проблеми. Перехід до інформаційних технологій ознаменований цілою низкою трансформацій у сфері праці.

По-перше, відбулися історичні зрушення в господарській структурі від промисловості, до сектора послуг, на який у розвинутих країнах сьогодні припадає близько 70% зайнятості та ВВП. При цьому і в промисловості, і в сільському господарстві все менше працівників зайняті безпосередньо виробничими операціями, а частка управлінського, інформаційного, науково-технічного персоналу в той же час зростає. Можна з повною впевненістю говорити про формування постіндустріальної «сервісної економіки», в якій працівники переважно надають послуги, а не виробляють матеріальні об'єкти.

По-друге, спостерігається підвищення інтелектуальної складової практично будь-якої праці, яка все більше пов'язана з виробництвом і обробкою інформації. Досліджувати, аналізувати, розробляти, організувати, керувати, консультувати, інформувати – ось типові для постіндустріальної економіки форми трудової діяльності. Основною діючою особою інформаційної економіки стає професіонал – висококваліфікований працівник розумової праці.

По-третє, стандартизована зайнятість, що сформувалась в індустріальну епоху, піддається «ерозії». Отримують все більше поширення гнучкі форми зайнятості: неповна, тимчасова, неформальна та ін. Бізнес-стратегії аутсорсингу виносять все більший обсяг робіт за межі підприємства, розмиваючи його межі. Деякі футурологи вже поспішають поховати «людину організації» і оспівують фігуру незалежного постачальника послуг – «фрілансера» або «вільного агента», приписуючи їй економічну і моральну перевагу.

По-четверте, сучасні комп'ютерні мережі дозволяють отримувати і передавати роботу на відстані, що робить необов'язковим спільну присутність людей у певному фізичному просторі. Сучасний працівник може трудитися віддалено (вдома, в готелі, аеропорту, кафе або машині), не втрачаючи постійного контакту з колегами і замовниками. Поряд зі зримою

формою підприємства, зосередженої в офісах і фабричних цехах, знаходить життя «віртуальна організація», що представляє собою сукупність просторово розосереджених електронних робочих місць, пов'язаних між собою комп'ютерною мережею. Сама «всесвітня павутина» виступає в якості нового простору господарської діяльності, що знаходить відображення в таких поняттях, як «електронний бізнес» та «інтернет-економіка» [3, с. 25].

Однією з таких змін стало виникнення нових форм зайнятості, в тому числі такої форми, як «фріланс». Тут слід зауважити, що само по собі це поняття не є новим, а походить ще з середньовіччя, проте зараз воно отримало цілком новий зміст.

Порівняно з іншими формами зайнятості «фріланс» вирізняє кілька суттєвих відмінностей. Так, «фріланс» є різновидом самостійної зайнятості, що обумовлює суперечливий стан «фрілансерів». Подібно підприємцям, вони реалізують свої послуги на ринку не маючи фіксованого доходу, а залежать від фінансового успіху своєї справи. «Фрілансер» систематично здійснює свою діяльність у рамках певної професії, продаючи на ринку свої професійні навички та вміння.

Другою важливою характеристикою виступає високий рівень незалежності та автономії в трудовій діяльності, який досягається завдяки роботі з широким колом клієнтів (замовників).

Також стосовно «фрілансу» йдеться, як правило, про висококваліфікованих працівників розумової праці, що надають професійні послуги. «Фрілансери» володіють значним людським капіталом, отриманим у ході формальної освіти і практичної діяльності, а їх праця так чи інакше пов'язана з виробництвом і обробкою інформації. Крім того, ця праця є нефізичною, «фрілансери» надають послуги, а не виробляють товари.

Загалом під поняттям «фрілансер» слід розуміти професіоналів високої кваліфікації, які не перебувають в штаті організацій і не включені в традиційні трудові відносини, а самостійно реалізують свої послуги на ринку різним клієнтам, не будучи субпідрядниками єдиного замовника [2, с. 9]

Аналіз досліджень і публікацій. У ході становлення постіндустріального (інформаційного) суспільства інтерес до гнучких і нестандартних форм зайнятості, однією з яких є «фріланс», помітно зріс. В свою чергу інформаційно-комунікаційні технології розкривають нові можливості перед фрілансерами, дозволяючи їм працювати віддалено, тобто здійснювати всі необхідні ділові комунікації через Інтернет (шукати замовлення, вести переговори, передавати кінцеві результати, отримувати оплату тощо). За аналогією з неологізмами «електронна пошта» і «електронний бізнес» для позначення нової категорії працівників був введений спеціальний термін «електронний фрілансер» [1; 4-5].

Виклад основного матеріалу. Соціально-демографічні характеристики категорії е-лансерів.

Подібні нові категорії зайнятості викликали інтерес у дослідників (проте, слід відмітити, що все-таки недостатній). Починаючи з 2001 року, на замовлення біржі віддаленої роботи Sologig.com (sologig.com freelance survey) проводиться дослідження е-лансерів. Так у 2012 році було опитано понад 6000 е-лансерів та 2500 компаній замовників з понад 60 країн світу. Це дослідження є онлайн-опитуванням, що стосується широкого кола особливостей праці е-лансерів.

Так, згідно із цим дослідженням, професійна структура е-лансерів виглядає наступним чином:

- Дизайн і графіка (створення та обробка зображень) – 43,6%;
- Розробка та підтримка веб-сайтів – 34,2%;
- Написання рекламних та інформаційних текстів, у тому числі для Інтернет-сайтів (копірайтинг), переклади – 21,3%;
- Програмування – 18,2%;
- Реклама, маркетинг, консалтинг та інші ділові послуги – 11,0%;
- Фотографія (різні види фотозйомки) – 9%;
- Аудіо та відео (зйомка та монтаж) – 3,7%;
- Реклама, маркетинг, консалтинг та інші ділові послуги – 11,0%;
- Інжиніринг (технічно і виробничо орієнтовані послуги архітекторів, проектувальників, промислових дизайнерів) – 2,3% [5].

Стать

Дві третини фрілансерів становлять чоловіки і одну третину – жінки. При цьому чоловіки домінують у таких спеціалізаціях, як розробка та підтримка веб-сайтів, програмування і відеозйомка. Тут вони становлять до 82%. Жінки, в свою чергу, частіше займаються написанням текстів і перекладами (>62%), а також фотозйомкою (44%). Серед дизайнерів, маркетологів і консультантів розподіл збігається із середнім за вибіркою.

Вік

Е-ланс як форма зайнятості має виражене представництво людей середнього віку. Так, е-лансери мають вік від 35-59 років (при цьому пропорції 30-39, 40-49, 50-59 практично між собою рівні).

Освіта

Е-лансери є досить освіченими людьми: 80% респондентів мають вищу або незакінчену вищу освіту. Найбільш часто серед е-лансерів зустрічаються громадяни, які закінчили технічні ВНЗ і здобули освіту в сфері інформаційних технологій (по 31%). Вони, в основному, спеціалізуються на розробці та підтримці веб-сайтів і програмуванні. П'ята частина (18%) – це представники творчих та мистецьких спеціальностей. Їх профіль – це, перш за все, дизайн, графіка, аудіо, відео та фотозйомка, 16% людей з вищою освітою мають гуманітарний фах і спеціалізуються на написанні текстів. Нарешті, представники економічних (15%) і соціальних наук (6%), а також дипломовані управлінці (5%) частіше працюють в сфері маркетингу, реклами та консалтингу [7, с. 7].

Трудові цінності та мотивація

Найбільш цікавим у даному дослідженні є вивчення трудових цінностей е-лансерів. В якості методологічної основи використовувалися напрацювання з Всесвітнього дослідження цінностей, а саме: було задано питання «Якщо говорити про ваше ставлення до роботи взагалі, то які її аспекти Ви вважаєте найважливішими?».

Найбільш важливим аспектом праці для е-лансерів є «цікава робота»: її відмітили 85% всіх респондентів. Вона зуміла відсунути на друге місце (74%) такий, здавалося б, неперушний фактор, як «хороша оплата праці», який є найважливішим для працівників з традиційною зайнятістю – серед них цей варіант складає 96%. Е-лансери набагато сильніше прагнуть до трудових досягнень і ініціативи: третє місце в ряду трудових цінностей займає прагнення до роботи, «на якій можна чогось досягти» (62%), а п'яте – можливість проявити ініціативу (45%). Аналогічні показники для традиційно зайнятих майже в 1,5 – 2 рази менші.

Важливу роль відіграє і зручний графік роботи (60%), бо обрана форма зайнятості дозволяє їм вдало поєднувати свої бажання з можливостями. «Надійне місце роботи» стабільно входить в трійку трудових пріоритетів традиційно зайнятих, однак значимість цього чинника для фрілансерів у 2,5 рази менше – всього 34% опитаних вважають це важливим. Навряд чи буде великим перебільшенням, що е-ланс найчастіше сприймається як якась неповноцінна форма зайнятості. Однак е-лансери демонструють вміння протистояти соціальному тиску. Потреба в роботі, що «викликає повагу у людей», виражена тільки у 22% е-лансерів,

що приблизно в 1,5 раза менше показників у традиційно зайнятих. Крім того, е-лансери – справжні трудовоголіки. Таку позицію, як «Не надто напружена робота» відмітили всього 13% з їх числа, а «Велика відпустка» – 8%. Останній показник в 4 рази менший, ніж у зайнятих в цілому [7, с. 11]. Значний інтерес викликають і причини, чому був обраний такий тип зайнятості, як е-ланс. Так, 28% вказали, що вони хотіли мати більше свободи і гнучкий графік роботи, для 22,6% це, в основному, бажання займатись улюбленою справою, 13,3% вказали варіант «сам собі бос». Також для 14,3% опитаних вибір з фрілансом пов'язаний зі звільненням або пониженням на посаді, тобто економічний чинник як механізм зміни зайнятості є куди слабкішим, ніж усвідомлений особою вибір е-лансу як професії [7, с. 12].

Ще одним цікавим аспектом є те, наскільки е-лансери задоволені своїм вибором. Так, більшість е-лансерів (90%) на даний момент є більш щасливими, ніж були до вибору такого виду зайнятості, що без сумніву є показником високої оцінки переваг свого нинішнього статусу.

- Повністю згодні – 61,5%
- Частково згодні – 28,4%
- Не визначились – 8%
- Частково незгодні – 1,5%
- Повністю незгодні – 0,5% [7, с. 17].

Крім вивчення ставлення до роботи взагалі, досліджувались також переваги та недоліки фрілансу як особливої форми зайнятості. Практично всі достоїнства е-лансу пов'язані з різними проявами свободи: насамперед, це гнучкий графік (80%) і можливість працювати вдома (67%). Близько половини всіх респондентів вибирають е-ланс тому, що він дає їм можливість самим вибирати собі проекти (54%), нести повну відповідальність за хід виконання роботи (49%), дозволяє поєднувати трудову діяльність з навчанням або роботою за наймом (45%) і не прив'язує її до конкретного робочого місця (47%). Третина опитаних задоволені тим, що їм не доводиться підкорятися корпоративним правилам (35%), над ними немає начальства і постійного контролю (30%). Відзначається також відсутність рутини та різноманітність виконуваної роботи [7, с. 13].

Недоліки вільної зайнятості є зворотною стороною її достоїнств. Головними проблемами названі нестабільність і непередбачуваність майбутніх доходів (62%) і високі ризики, ймовірність обману з боку замовників (64%). Пошук нових проектів – також нагальна проблема (30%), що не дивно в умовах переповне-

них висококонкурентних ринків. Крім того, е-лансерів пригнічує відсутність соціальних гарантій (29%), соціального захисту (27%) і легальних, документально підтверджених доходів (24%), що помітно обмежує їх у правах порівняно з традиційними, штатними працівниками.

Помітне занепокоєння викликає брак спілкування з колегами (29%). Це свідчить про те, що соціальна ізоляція електронних фрілансерів – аж ніяк не надумана проблема. Її формують відразу два фактори: незалежний статус зайнятості, який передбачає індивідуальну працю, і віддалений характер взаємодій, що зводить до мінімуму очне спілкування [7, с. 20].

Висновки. Е-лансери, як нова категорія зайнятих, надзвичайно вирізняється за своїми характеристиками у порівнянні з традиційно зайнятими працівниками. Такі їх відмінності є частково викликом на вимоги нового ринку праці, сформованого новою інформаційною епохою. Проте ці зсуви є куди потужнішими, ніж виглядають на перший погляд.

Так, для е-лансерів провідну роль мають не ринкові, а ціннісні причини вибору такого типу зайнятості, лише 14,4% опитаних потрапили до цієї категорії внаслідок пониження чи звільнення з посади. Для е-лансерів є характерними високий рівень незалежності та автономії у трудовій діяльності, що досягається завдяки роботі з широким колом клієнтів (замовників) і таким чином відсутності одного постійного «роботодавця». Це істотно відрізняє е-лансерів навіть від такої близької їм групи самозайнятих працівників, які протягом тривалого часу є субпідрядниками однієї організації і тому мають залежність (насамперед фінансову, але також у деяких аспектах організації праці), і це багато в чому нагадує традиційні трудові відносини за відсутності соціальних гарантій. Е-лансери набагато сильніше прагнуть до трудових досягнень і ініціативи, впливати на прийняття рішень, пов'язаних з плануванням робочого часу та робочого навантаження. Разом з цим, е-лансери через специфіку своєї зайнятості є куди більш соціально незахищеними елементами, ніж робітники, що перебувають у сфері традиційної зайнятості.

Мотивація е-лансерів є не тільки запитом на досягнення, але й запитом на гедонізм і, по суті, новим ставленням до праці як явища в цілому. Такий підхід має у собі надзвичайно потужний трансформаційний потенціал і неминуче призведе до глибинних перетворень у сфері зайнятості загалом.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ:

1. Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь / Т.У. Малоун. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006. – 272 с.
2. Стребков Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы

- организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров) / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук. – М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. – 76 с. (Препринт WP4/2009/02).
3. Стребков Д.О. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Социальная реальность. – 2008. – № 1. – С. 23-39.
4. Шевчук А.В. Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы / А.В. Шевчук // Экономическая социология. – 2008. – Т. 9, № 1. – С. 51-64.
5. Malone T. The Dawn of The E-Lance Economy / T. Malone, J. Laubacher // Harvard Business Review. – 1998. – Sep-Oct.
6. Malone Thomas W. The Big Idea: The Age of Hyperspecialization / Thomas W. Malone, Robert J. Laubacher, Johns Tammy // Harvard Business Review. – 2011. – Vol. 89, № 7/8 (July / August). – P. 56-65.
7. <http://www.internationalfreelancersday.com/2012report>

Стаття надійшла до редакції 14.04.2015

REFERENCES:

1. *Thomas W. Malone. Trud v novom stoletii. Kak noviye formy biznesa vliyayt na organizacii, slil upravleniya i vashu zhizn. (The future of work: how the new order of business will shape your organization, your management style and your life) M.: ZAO «Olimp-Biznes», 2006. – 272 p.*
2. *Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Frilansery v informatcionnoy ekonomike: kak rossiyanе osvvaivayut novie formy organizacii truda i zanyatosti (po rezultatam Pervoy vserossiyskoy perepisi frilanserov): Preprint WP4/2009/02. (Freelancers in the information economy: how Russians learn new forms of work organization and employment (according to results First Russian census of freelancers): Preprint WP4/2009/02. – M.: Izd.dom Gossudarstvennogo universiteta – Vishey shkoly ekonomiki, 2009. – 76 p.*
3. *Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Frilansery v informatcionnoy ekonomike: motivaciya i organizaciya truda (Freelancers in the information economy: the motivation and labor organization) // Socialnaya realnost. 2008. № 1, p.23-39.*
4. *Shevchuk A.V. Samozaynyatost informatcionnoy ekonomike: osnovniye ponyatiya i tipy (Self-employment in the information economy: basic concepts and types) // Ekonomicheskaya sociologiya. 2008. Vol. 9, № 1, p. 51-64.*
5. *Malone T., Laubacher J. The Dawn of The E-Lance Economy Harvard Business Review. 1998, sep.-oct.*
6. *Malone Th.W., Laubacher R.J., Tammy J. The Big Idea: The Age of Hyperspecialization Harvard Business Review, 2011, vol. 89, no. 7/8 (July / August), pp. 56-65.*
7. <http://www.internationalfreelancersday.com/2012report>

Етенко Максим Павлович – аспірант
Київський національний університет ім.Т.Шевченка
Адреса: 03680, Київ, пр. Академіка Глушкова, 4д
E-mail: steiraug@gmail.com

Etenko Maksym Pavlovych – postgraduate
T. Shevchenko national university of Kyiv
Address: 4D, Akademika Hlushkova Av., Kyiv, 03680, Ukraine
E-mail: steiraug@gmail.com