

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социологии регионов

**ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ МОЛОДЕЖИ САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ В
УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ФРИЛАНС)**

(Автореферат магистерской работы)

студентки 3 курса 361 группа заочного отделения
направления 39.04.01. – «Социология»,
профиль «Социология регионального развития»
Социологического факультета
Хлебниковой Юлии Евгеньевны

Научный руководитель

кандидат политических наук,
д.к. социологии регионов

_____ Т.В. Поликарпова
подпись, дата

Зав. кафедрой

кандидат философских наук, профессор

_____ И.А. Бегина
подпись, дата

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Российское общество за последние десятилетия подверглось значительным изменениям, которые затронули не только сферы жизнедеятельности людей, но и их сознание. Современное молодое поколение выросло в новом, реформированном обществе.

При этом новые социально-экономические условия оказали влияние на изменение не только видов трудовой деятельности, но также и ее оснований. Так, эволюционировали ценностные подходы, трансформировался сам общественный труд, потребности, запросы, мотивы, появились новые виды социально-экономических отношений. Появились не существовавшие ранее возможности трудовой мобильности, свобода выбора деятельности и т.п.

Для некоторых типов личности работа в штатной компании и период адаптации в условиях рыночной экономики оказывается более нервным стилем работы, нежели фриланс, что подтверждается исследованием проведенным ОАО «Энгельсский хлебокомбинат». На вопрос, сколько времени вам потребовалось, чтобы адаптироваться к меняющимся социально-экономическим условиям: 53% ответили «около месяца», 19% хватило одного дня осознать экономические изменения в сфере их деятельности. 12% респондентов понадобилось от полугода до года, чтобы приспособиться к экономическим изменениям¹.

В связи с переориентацией ценностной системы общества, отношение к трудовой деятельности у молодого поколения значительно изменилось. На фоне мировоззренческой неопределенности молодежи, негативного влияния средств массовой информации, насаждения идеалов общества потребления, происходит изменение ценностей трудовой занятости и отчуждение от считающейся «традиционной» трудовой деятельности. Дифференциация и материальное расслоение общества, возникшие в современных социально-

¹ Хлебникова Ю.Е. Адаптация персонала к меняющимся социально-экономическим условиям: авторское социологическое исследование, проведенное на ОАО «Энгельсский хлебокомбинат»

экономических условиях, негативно влияют на ориентации в сфере труда молодого поколения россиян и вынуждают их обращаться к рынку фриланс-услуг. Молодежь в настоящее время все чаще готова к внештатному сотрудничеству (часто на удалённой основе), что стимулирует «фриланс» как стиль жизни. Поиск молодыми людьми вариантов работы, считающейся пока нетрадиционной, объясняется зачастую сложностью официального трудоустройства. Работающие удалённо получили название «фрилансеры». Данный вид деятельности обладает рядом плюсов и минусов.

Формирование и изменение трудовых ценностей молодежи происходит под значительным влиянием все ускоряющегося глобализационного процесса, а также трансформационной логики развития самого российского общества. Все это в комплексе формирует достаточно сложный и противоречивый фон социализации молодежи и становления ее ценностных приоритетов в сфере труда. С одной стороны, глобализация как процесс формирования взаимозависимого мира, прежде всего в экономическом отношении, задает высокие ориентиры в области профессионализации как критерия конкурентоспособности на рынке труда, а с другой – самым разрушительным образом влияет на традиционную трудовую этику, в российском варианте отличавшуюся приоритетом духовного (идеального) начала.

Таким образом, институт труда и трудовых отношений в рамках современного процесса становится еще одним (помимо СМИ, массовой культуры) каналом трансляции прагматических ценностей и установок в молодежную среду. Однако в российских условиях это оборачивается депрофессионализацией молодежи, поскольку российский рынок труда на современном этапе не в состоянии обеспечить высокую, пусть и прагматическую, ориентацию на профессионализацию, и в результате происходит ее имитация, проявляющаяся в том, что поиск «нужной» профессии оборачивается поиском «нужной» оплаты труда. В итоге, разрушение российской трудовой этики не сопровождается формированием

адекватной западным ценностям трудовой модели, что угрожает долговременными тенденциями кризиса профессионально-трудовой сферы российского общества и девальвацией трудовых ценностей в молодежной среде России.

Самостоятельность ведения трудовой деятельности, независимость планирования распорядка дня, личный контроль финансов, отсутствие необходимости добираться на работу и обратно, делают ее достаточно привлекательной, при этом неравномерный доход, недостаточные социальные гарантии, высокий риск мошенничества или иные недобросовестные действия со стороны работодателя и другие факторы, можно отнести к ее недостаткам.

В этом плане возросла и злободневность проблематики, связанной с выявлением особенностей структуры и иерархии трудовых ценностей молодежи.

Во всём мире рынок фриланс-услуг стремительно развивается, а ввиду растущего числа фрилансеров в России, данная тема становится довольно актуальна.

Помимо увеличения количества людей, вовлеченных в данную форму работы, можно констатировать и увеличение возможностей трудоустройства. Компании, предлагающие работать удалённо, создают для этого все необходимые условия. В свою очередь, они получают возможность не содержать штат в офисе, оплачивая лишь фактически сделанную работу.

Саратовская область не является исключением касательно трудности поиска работы, поэтому тема фриланса не обошла стороной и её.

Степень научной разработанности проблемы. С целью выявления степени инновационного потенциала молодого поколения и его адаптации к новым социальным условиям, ряд исследователей выявляли жизненные приоритеты, сущность и природу ценностных ориентаций молодого поколения, что нашло отражение в работах отечественных социологов: В.М.

Жеребина², Д.В. Зайцева³, С.А. Кравченко⁴, Н.В. Локтюхиной⁵, Д.О. Стребкова⁶ и других.

Тесная связь между трудовыми ценностями, потребностями, интересами и трудовой мотивацией молодой личности и реформированием социально-экономической сферы российского общества стала предметом исследования таких ученых, как В.А. Базжина⁷, А.И. Безрукова⁸, Н.В. Корж⁹, М.Н. Макарова¹⁰, В.Б. Орлова¹¹, Е.В. Сайганова¹² и другие.

Изучение стиля жизни фрилансеров неосуществимо без понимания сути общественных изменений, понимания постиндустриального, информационного общества, рассматриваемых в трудах Е.Р. Ахметшиной¹³, В.С. Бредневой¹⁴, М.И. Гуровой¹⁵, Т.В. Колесниковой¹⁶, В.Ю. Лопухина¹⁷,

² Жеребин, В.М. Интернет-занятость как новая форма трудоустройства населения / В.М. Жеребин, О.А. Алексеева, Н.А. Ермакова // Народонаселение. - 2016. - № 1. - С. 67-78.

³ Зайцев, Д.В. Экономические и социально-управленческие аспекты виртуальных трудовых отношений современной российской молодежи / Д.В. Зайцев // Мир экономики и управления. - 2018. - № 1. - С. 159-168.

⁴ Кравченко, С.А. Динамика современных социальных реалий: инновационные подходы / Новое социологам: монография / отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 472 с.

⁵ Локтюхина, Н.В. Регулирование рынка труда и занятости населения в условиях развития информационно-коммуникационных технологий / Локтюхина Н.В., Новикова И. В. // Уровень жизни населения регионов России. - 2017. - № 1 (203). - С. 40-49.

⁶ Стребков, Д.О. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) / Д.О. Стребков, А.В. Шевчук // Мир России: Социология, этнология. - 2015. - Т. 24. - № 1. - С. 72-100.

⁷ Базжина, В.А. Развитие нестандартных форм занятости в современной России / В.А. Базжина, И.В. Цыганкова, О.Ю. Никишина // Российское предпринимательство. - 2014. - № 24 (270). - С. 71-86.

⁸ Безрукова, А. И. Особенности труда удаленных работников и формирование HR-бренда организации / А. И. Безрукова // Преподаватель XXI век. - 2013. - № 3, ч. 2. - С. 377-383.

⁹ Корж, Н.В. Трудовые ценности современной студенческой молодежи : автореф. дис. ... канд. социологических наук: специальность 22.00.04 / Н. В. Корж ; Пензен. гос. ун-т, Каф. социологии и управления персоналом. - Пенза, 2011. - 27 с.

¹⁰ Макарова, М.Н. Труд в обществе знаний. Образование под вопросом: стратегии воспроизводства образовательного потенциала в современном обществ. - М.: Изд-во ЛКИ, 2012. - 250 с.

¹¹ Орлов, В.Б. Удаленная работа как новая реалья трудовых отношений: анализ факторов предрасположенности к удаленной работе / В.Б. Орлов, Е.И. Бураншина // Вестник Югорского государственного университета. - 2014.- Вып. 4 (35). - С. 40-46.

¹² Сайганова, Е.В. Особенности трудовых ценностей молодежи в региональном ракурсе (на примере г. Саратова) / Е.В. Сайганова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. 2015. - № 4. - С. 40-45.

¹³ Ахметшина, Е. Р. Особенности трудовых практик и социального статуса фрилансеров в российских регионах / Е. Р. Ахметшина, Т. В. Ключева, О. В. Полетаева // Труд и социальные отношения. - 2016. - Т. 27, № 2. - С. 93-105.

¹⁴ Бреднева, В.С. Фриланс в России и за рубежом / В. С. Бреднева // Юрист. - 2015. - № 16. - С. 22-24.

¹⁵ Гурова, М.И. Феномен «Фриланс» в социально-профессиональной структуре современной России / М.И. Гурова // Теория и практика общественного развития. - 2012. - № 6. - С. 79-83.

¹⁶ Колесникова, Т.В. Фриланс - нестандартная форма занятости, инновационная тенденция на современном рынке труда / Т. В. Колесникова, Н. П. Перчинская // Инновации. - 2014. - № 5. - С. 42-46.

¹⁷ Лопухин, В.Ю. «Фрилансеры» инновационная форма трудовой занятости / В.Ю. Лопухин // Теория и практика общественного развития. - 2014. - № 9. - С. 105-108.

О.В. Полетаевой¹⁸, Д.О. Стребкова¹⁹, В.С. Харченко²⁰ и других.

Цель исследования заключается в выявлении структуры и специфики трудовых ценностей самозанятых молодых людей в условиях современной России.

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие **задачи**:

- раскрыть динамику трудовых ценностей в российском обществе;
- определить ценностные ориентации молодежи в сфере труда;
- изучить сущность и особенности работы в условиях самозанятости;
- рассмотреть региональные особенности фриланса как современной формы занятости молодежи.

Объект исследования – молодежь и ее трудовые ценности.

Предмет исследования – особенности трудовой деятельности молодежи - фрилансеров в качестве самозанятых.

Теоретико-методологическая база. Выпускная квалификационная работа базируется на положениях, с позиций которых модификация трудовых ценностей молодежи рассматривается в контексте усложняющейся общественной динамики и ускоренной дифференциации на основе ряда научных моделей, включающих такие концепции, как теория социальной реальности, в отечественной социологии, представленная в трудах С.А. Кравченко²¹, В.И. Чупрова²², Ю.А. Зубок и др.; теория социальной трансформации как наиболее адекватно отражающая специфику формирующейся социальной реальности в российском обществе,

¹⁸ Полетаева, О. В. Социальные факторы появления фрилансеров в структуре занятости населения / О. В. Полетаева // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2017. - № 1 (41). - С. 119-129.

¹⁹ Стребков, Д. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы : распространение инновационной трудовой практики / Д.О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина // Мониторинг общественного мнения. - 2016. - № 6 (136). - С. 89-106.

²⁰ Харченко, В.С. Студент-фрилансер как социальный тип / В. С. Харченко, С. С. Пулькина // Alma mater = Вестник высшей школы. - 2015. - № 10. - С. 81-87.

²¹ Кравченко, С.А. Динамика современных социальных реалий: инновационные подходы / Новое социологам: монография / отв. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 472 с.

²² Чупров, В.И. Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства: монография / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок, Н.А. Романович. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2014. – 256 с.

детерминированной не только общемировыми процессами и повышения открытости социума, но специфическими для России социокультурными факторами, имеющими социально-нравственное, экономическое, политическое, культурное и т.п. измерение; теория глобализации как объясняющая характер кардинальных изменений в функционировании современного общества, его институтов и структур, ход ценностной изменений и ряд противоречий в становлении трудовых ценностей молодежи (наиболее активно использовалась теория Э. Гидденса, в рамках которой глобализация рассматривается как диалектический процесс; теория риска (У. Бек, Э. Гидденс), в рамках которой активно используется теория социальной интеграции молодежи Ю.А. Зубок²³, концепция рисков взросления Т.А. Хагурова²⁴. В выпускной квалификационной работе также использованы элементы теории массового общества (Х. Ортега-и-Гассет) и массовой культуры (Г. Маркузе).

7

Метод теоретического анализа литературы по исследуемой проблеме применялся для ознакомления с различными позициями и точками зрения по изучаемому вопросу.

Научно-практическая и теоретическая значимость выпускной квалификационной работы определяется высокой актуальностью и противоречивостью проблем, связанных со становлением и изменением трудовых ценностей российской молодежи в условиях рыночных отношений и нерегулируемого рынка труда, а также под влиянием глобализации и ее ценностей, разрушающих традиционную этику труда в России. В рамках глобализационного аспекта изучения трансформации трудовых ценностей российской молодежи были выявлены ключевые риски, сопровождающие процесс становления и изменения трудовых ценностей молодежи и определены их негативные социальные последствия.

²³ Зубок, Ю. А., Чупров, В.И. Саморегуляция смысложизненных ценностей в культурном пространстве молодежи // Вестник Института социологии. - 2019. - № 31. - С. 164-186.

²⁴ Хагуров, Т.А. Девиации, социальный контроль и риски взросления в современной России / Т.А. Хагуров // Вестник Института социологии. - 2013. - № 7. - С. 152-181.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретические основы исследования трудовых ценностей молодежи» раскрыта динамика трудовых ценностей в российском обществе и ценностные ориентации молодежи в сфере труда.

Согласно исследованиям приоритеты в трудовых ценностях имеют существенные различия в зависимости от возраста трудоспособного человека. Для молодёжи привлекательны хорошие заработки, обеспечение достатка, возможность получения материальных благ и жилья, интерес и возможность самореализации, продвижение по службе, общение и повышение квалификации. Для людей среднего возраста приоритеты в этой сфере более скромны: заработок, достаток, интерес к работе, возможность получения жилья и других благ, удобное время работы и величина отпуска. Нельзя при этом не отметить что, ценности содержания труда, рост в профессиональном и квалификационном плане, возможности предпринимательства, творчества имеют достаточно низкий процент среди опрошенных.

8

Среди ценностей у лиц пожилого возраста чаще фигурируют такие: заработок, интересная работа, общение. Среди факторов, имеющих стимулирующее значение и влияющих на формирование ценностно-мотивационного ядра трудовой деятельности наиболее актуальным является размер оплаты и своевременность её выплаты, участие работника в прибылях и доходах, производственная демократия, социально-психологический климат.

Среди молодёжи оптимизацией и мотивацией труда наряду с повышением увеличения оплаты, улучшений условий труда, перспективой карьерного роста и участием в прибыли. У лиц среднего возраста - премии. Появились относительно новые рычаги усиления трудовой мотивации, весьма ощутимые и значимые для работников частных фирм и предпринимателей. Кроме увеличения зарплаты, её регулярности и улучшения условий труда существенным для них считается участие в

прибыли, самостоятельность в принятии решений. На акционерных предприятиях своя специфика. Работники этого вида деятельности одним из важных мотивационных факторов называют самостоятельность, участие в прибыли, а затем увеличение зарплаты, то есть мотивация у них отличается большей гибкостью, так как в условиях новых трудовых отношений произошло сочетание традиционных установок с новацией в виде элементов самоуправления.

Главным условием достижения успеха в жизни молодёжь считает личную активность и конкурентноспособность. Таким образом, из социализационной системы российского общества при переходе к рыночным отношениям была ликвидирована трудовая составляющая и по этому, как следствие, в наше время часть современной молодёжи имеет весьма размытые понятия о трудовом процессе и демонстрирует преимущественно ту деятельность, которая не связана с трудом или же комментируется нормами административно-уголовного кодекса.

9

На современном этапе у молодого поколения происходят существенные перемены из-за переориентации ценностной системы общества. У молодежи сегодня довольно большая мотивация к труду, которая базируется на желании стать высококвалифицированным профессионалом, получить высокий материальный достаток, подняться по карьерной лестнице и самореализоваться. Сформировавшуюся направленность возможно рассматривать с позитивной точки зрения, так как выдвижение материального и профессионального мотива занятости в качестве основного аргумента говорит о значительной экономической активности молодого поколения.

Во второй главе «Нестандартные формы занятости» рассматриваются вопросы сущности и особенностей удаленной работы, фриланса как стиля жизни молодого поколения в современном российском обществе, а также региональные особенности фриланса как современной формы занятости.

А.В. Слепов считает, что удалённая работа - это выполнение договорных обязательств, при которых для осуществления необходимого объёма работы и взаимоотношений между работодателем и работником, по организационным вопросам относительно выполняемой работы, осуществляется в информационно-телекоммуникационных сетях общего пользования, то есть в сети «Интернет»:

а) вне какого либо структурного подразделения, представительства, филиала, а так же вне места расположения офиса самого работодателя.

б) вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя.

Удалённую работу можно расценивать не только в качестве новации в нашем обществе она фактически выступает одним из важных приоритетов в развитии личности и в плане реализации себя в профессиональном качестве. Если говорить об этой занятости более детально, то, во-первых, она позволяет сотруднику быть не зависимым от офисной суеты и от бюрократических нюансов, она способствует увеличению деловой активности и занятости не смотря на удалённость работодателя.

Анализ демонстрирует то, что фриланс владеет особенной культурой планирования и исполнения работ, их распределения, ответственности и взаимосвязи с самоуправлением сотрудника. Все это дает возможность рассматривать фриланс, как особенное социокультурное проявление, которое связано с формированием культуры фриланса и основано на желании к независимости и самостоятельности, наибольшее выражение индивидуальности в абсолютно всех областях повседневной жизни.

Изучение фриланса с социологической точки зрения как социального явления подразумевает установление его участников, субъектов, представляющихся носителями явления; их ценностно-мотивационную сферу; социальные результаты фриланса для участников, для рынка труда, для сферы труда, для общества в целом.

Люди выбирают фриланс из-за возможности иметь свободный график работы, работать из любой удаленной точки мира или дома, иметь высокий уровень доходов и комфортные условия труда, выбирать только интересные проекты.

К недостаткам работы фрилансеров можно отнести: постоянный поиск заказов доход может быть неравномерен, необходимо лично вести бухгалтерию и платить налоги. Однако фриланс становится нормой жизни, и как показали исследования, с каждым годом все больше людей отдают предпочтение этому виду деятельности, особенно молодые люди.

Одной из значимых общественных функций, реализуемых в городе Саратове, является обеспечение занятости жителей, в частности, молодого поколения. Муниципальное пространство в Саратовской области накапливает существенные средства с целью занятости, предлагая ее онлайн и офлайн форматы, формируя подходящие требования с целью виртуального устройства на работу. Молодое поколение, как активная общественная категория со значительной степенью чувствительности к новым технологиям, стремлением к самодостаточности в поведенческом, чувственном, нравственных нюансах, довольно зачастую предпочитает фриланс, виртуальную дистанционную загруженность с помощью Интернет пространства и телекоммуникационных ресурсов.

В российском законодательстве не имеется однозначного трактования самозанятости, вследствие этого в Саратовской области часто самозанятыми называют и тех лиц, чья деятельность подпадает под п. 70 ст. 217 НК РФ, и тех, кто использует налоговый спецрежим НПД (налог на профессиональный доход) согласно ФЗ-422 от 27.11.2018 года.

Согласно вышеназванному закону 1 января 2019 года начался эксперимент по введению «налога на профессиональный доход» для четырех регионов: Москва, Московская и Калужская области и Республика Татарстан. Эксперимент будет проходить поэтапно, с 1 января 2020 года еще 19 регионов присоединятся в программе, в их числе и Саратовская область.

Закон выбрал лишь три категории самозанятых: репетиторы, домработницы и няни, другие категории самозанятых не вошли.

Нынешнее молодое поколение г.Саратова приобрело опыт независимой деятельности в сети интернет. Главными мотивами, побуждающими людей к переходу во фриланс, считаются: вероятность управлять своим временем и возможностью выбирать для себя график работы, рабочий режим, отсутствие руководителей, отсутствие платы за проезд до рабочего места и выбор подходящего времени для трудовой деятельности, вероятность подбора той деятельности, которая интересна.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

При переходе на современный этап общественного развития под воздействием финансовых, технологических, социокультурных и ценностных факторов протекают модификации в понимании характера труда. Эти факторы были проанализированы в работе, дополнены, учитывая нынешние реалии.

Современная трудовая деятельность сопряжена с переустройством не только материальных, но и интеллектуальных ресурсов, целью которой является становление материальных и духовных ценностей, чтобы удовлетворить человеческие потребности, самореализоваться, добиться личностного роста и развития. Деятельность считается концентрирующим жизненным началом: деятельность обладает огромным нравственным, а также общечеловеческой значимостью, увеличивает значимость социальных связей и взаимоотношений. Главными принципами новейшей теории выступают гуманизация и социализация.

Наравне с переменами средств и предметов труда изменяются индивид и его роль в ходе труда, и также трудовые ценности, которые выступают критерием, устанавливающим поведение работника. Ценностный подход к трудовой мотивации подразумевает, то, что общество будет заинтересовано лишь в той деятельности или итогах труда, которые они

ценят. Трудовые ценности развивают понимание сотрудника о предпочтениях на рабочем месте, проявляют непосредственное воздействие на отношение и поведение человека, принятие решений и выбор пути решения определенных вопросов. Значимым условием развития трудовых ценностей работников считается их соответствие ценностям, установленным в компании. Трудовые ценности, которые поддерживает организация, влияют на отношение к труду и способы поведения, в том числе удовлетворение работой, ответственность и желание перейти на другую работу.

У современной молодежи имеется достаточно большая мотивация к труду, которая базируется на желании стать высококвалифицированным профессионалом, получить высокий материальный достаток, подняться по карьерной лестнице и самореализоваться. Современное молодое поколение выросло и сформировалось в информационной социальной среде, ей свойственно большая свобода и выбор новых форм труда, таких как удаленная работа и фриланс.

13

Под удаленной работой понимается такая практика организации рабочего процесса, когда постоянные или временные работники трудятся у себя дома, а не ездят на работу в помещение нанимателя или заказчика.

В свою очередь фриланс трактуется как вид самозанятости, направленный на фактическое осуществление работы согласно подряду, по договору о возмездном оказании услуг с нанимателем. Чаще всего фрилансеры трудятся по устному соглашению или по разовым договорам без каких-нибудь социальных гарантий.

Разница фриланса и удалённой работы выглядит следующим образом:

- 1) Специалист, работающий удаленно, оформлен в штат компании — это коренное отличие «удаленки» от фриланса;
- 2) Соцобязательствами и гарантиями в соответствии с ТК РФ;
- 3) Выполнение плановых показателей, установленных компанией.
- 4) Необходимость соответствия корпоративным стандартам.
- 5) Отсутствие свободного выбора заданий.

- б) Наличие постоянной работы.
- 7) Работа на портфолио или резюме.

Фрилансер прежде всего продвигает собственное имя, раскручивает как бренд именно себя и более свободен как в выборе заказчика, так и в отборе наиболее интересных или перспективных заданий. Но при этом фрилансер социально не защищён и не всегда стабилен в наличии работы.

По статистике 75% фрилансеров в нашей стране не старше 30 лет. Причём большая их часть занята в IT-сфере. На втором месте — графические дизайнеры, фото/видеооператоры. На третьем — создатели рекламных и информационных текстов, переводчики. Вообще рынок фриланса продолжает стремительно развиваться, более того, уже были внесены соответствующие поправки в Трудовой Кодекс, и в законодательстве появилось понятие «удалённое рабочее место».

В Саратове и Саратовской области широко развит фриланс и многие молодые люди предпочитают работать дома в удобное для них время, выбирая работу, которую они умеют делать. В Саратове предпочитают фриланс также из-за невысокого уровня доходов и отсутствие возможности устроится на работу с достойной оплатой.