

УДК 316

ИДЕНТИЧНОСТЬ САМОЗАНЯТЫХ ИНТЕРНЕТ-РАБОТНИКОВ

© 2017 г.

Т.М. Хусяинов

Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

timur@husyainov.ru

*Статья поступила в редакцию 25.04.2016**Статья принята к публикации 06.02.2017*

Активное развитие и совершенствование интернет-технологий привело к формированию новых организационных и институциональных структур во всех сферах жизни современного общества, возникают совершенно новые явления, одним из которых стала новая форма трудовых отношений – интернет-занятость. Интернет-занятость может проявляться как в качестве наёмного труда, так и в форме независимой профессиональной деятельности. Целью работы является определение особенностей категории занятых в сети Интернет, которые работают в форме наёмного труда и самозанятости. Каждая из этих форм трудовых отношений имеет свои специфические особенности. В качестве эмпирической базы выступают данные социологического исследования занятых в сети Интернет, проведённого в 2015 году ($N=140$). Выделяются основные различия между самозанятостью и наёмным трудом интернет-работников, определяются их основные характеристики. Самозанятые интернет-работники обладают значительным человеческим и социальным капиталом и высокой мотивацией.

Ключевые слова: интернет-занятость, фриланс, телеработа, самозанятость, удалённая работа, идентичность, интернет-взаимодействие, постиндустриальное общество, труд.

Проблема занятости населения является одной из фундаментальных в функционировании и развитии общества. Со второй половины XX века начинают проявляться заметные сдвиги в социально-экономической структуре общества, характеризующие переход от индустриального к постиндустриальному его типу. В настоящее время стандартная (типичная) занятость быстро утрачивает свою значимость и постепенно сменяется новыми атипичными формами и видами труда. Вместе с тем можно отметить, что исследователи характеризуют именно современное общество как «Общество труда» [1]. Ранее труд ассоциировался со средством для выживания, данностью, с которой приходится мириться. Теперь трудовая деятельность становится основной сферой жизни человека. Занятость и профессия превращаются в главные факторы самоидентификации, формируя особый менталитет.

В то время как в индустриальной экономике была распространена коллективная организация труда, характеризующаяся иерархической вертикалью и часто связанная с крупномасштабным производством, то теперь всё большее распространение получает индивидуальный труд, с высокой степенью децентрализации и сетевым взаимодействием. В этих условиях сотрудники имеют персональные обязанности и получают личные задания, что делает трудовые отношения более индивидуальными, ставя их в прямую

зависимость от потенциального вклада каждого работника, а также его качеств (профессионализма и опыта) [2, с. 116]. Другая важная черта, связанная с индивидуализацией, – повышение мобильности каждого конкретного работника, его умение и возможности сменить место работы не только территориально, но и профессионально – перейти из одной сферы в другую, использовать навыки из смежных специальностей. Что несомненно важно, в новой экономике знаний, где именно знания и информация являются новым сверхценным ресурсом, работник, обладающий наибольшим «капиталом», включающим опыт, знания, навыки, будет в наибольшей степени востребован. «Человек организации» постепенно вытесняется с рынка труда независимыми профессионалами [3; 4]. По мнению М.С. Токсанбаевой, самозанятость становится подлинной альтернативой наёмному труду, который постепенно утрачивает свою значимость, что на фоне проблемы отчуждения труда ведёт к усилению позиций самозанятости [5].

Самозанятыми считаются все те, кто занимается предпринимательской деятельностью, однако среди них можно выделить предпринимателей и собственно самозанятых. К первой группе можно отнести тех, кто использует наёмный труд на постоянной основе и обладает возможностью создавать безвозмездно изымаемую прибавочную стоимость от реализуемой деятельности, распределяя полученные доходы внутри рабочего коллектива.

Самозанятость приобретает особую актуальность в условиях ограничения спроса на наёмный труд, так как позволяет сбалансировать рынок труда. Насыщение рынка труда рабочей силой определённых профессий или в целом его перенасыщенность могут оказать влияние на формирование новых самозанятых, для которых это единственный способ преодолеть безработицу [6]. Для других же это возможность реализовать себя в профессиональной сфере, проявив большую свободу действий.

Сегодня мир переживает бурный процесс развития и распространения информационных и компьютерных технологий, что активно способствует изменениям в социально-трудовой структуре общества, что в заметной степени характеризуется формированием большого количества абсолютно новых, ранее неизвестных профессий и видов деятельности, снижением объёмов однотипного производства (процесс дестандартизации [7, с. 256]), дестандартизацией рабочих мест, повышением гибкости (гибкости) и децентрализации современного рынка труда. Сами социально-трудовые отношения переживают существенные изменения, постепенно размываются нормативные представления о трудовой биографии [8], а старые формы труда признаются все менее и менее выгодными и продуктивными.

Активное внедрение и развитие интернет-технологий привело к формированию новой глобальной социально-экономической среды и возникновению новых организационных и институциональных структур во всех сферах общества; в этих условиях традиционные процессы начинают проявлять себя по-новому, а также возникают совершенно новые явления, одним из которых стала новая форма трудовых отношений – интернет-занятость [9]. Теперь нередко компьютеры могут выполнять работу за людей, причем намного быстрее и лучше, а роботы могут заменить человека при выполнении опасных или физически тяжёлых работ.

Интернет-занятость может быть охарактеризована как форма трудовой деятельности, которая раньше выполнялась на производственном рабочем месте, а теперь с развитием Интернета стала возможна как домашняя, или мобильная, и выполняется по гибкому графику в зависимости от выбора интернет-работника, кроме случаев, когда условия труда оговорены в трудовом соглашении. В рамках интернет-занятости человек имеет возможность в большей степени реализовать свою свободу, так как теперь не ограничен формальными барьерами в виде границ между государствами и имеет возможность вступать в трудовые отношения с работодате-

лем находясь в любой точке земного шара. В ходе подбора удалённого сотрудника работодатели в меньшей степени ориентируются на его пол, возраст, образование, для них главный показатель – наличие необходимых навыков и возможность их подтвердить, например, представив портфолио прежних работ.

В зарубежной научной литературе термин «интернет-занятость» имеет свой, схожий по значению, аналог – «телеработа», предложенный американским ученым Дж. Ниллесом в 1973 г. Под руководством этого исследователя в 1970-е гг. был проведён ряд экспериментов, результаты которых продемонстрировали преимущество домашней формы труда с использованием информационных технологий над обычной офисной работой [10]. В результате проведённых экспериментов телеработа стала рассматриваться как серьёзная альтернатива стандартной занятости. Развитие и распространение интернет-занятости могло стать решением целого ряда социально-экономических проблем, существующих в современном обществе, например, таких, как оптимизация и повышение эффективности рабочего процесса, решение транспортных и экологических проблем в современных городах.

По результатам первых исследований были организованы новые масштабные проекты при финансировании Национального фонда науки США, целью которых стало изучение и последующее внедрение удалённой занятости. Впоследствии успешной реализации этих проектов удалось не только позитивно повлиять на решение транспортных и экологических проблем, но и обеспечить работой население удалённых и экономически депрессивных регионов, а также людей, испытывающих проблемы с трудоустройством (например, лица с ограниченными возможностями здоровья, находящиеся в декретном отпуске и др.).

Особое влияние на популяризацию в мире идей новой формы занятости имела книга американского исследователя Э. Тоффлера под названием «Третья Волна», где он обосновывал мысль, что благодаря активному развитию информационно-коммуникативных технологий миллионы людей во всем мире смогут перейти со своих рабочих мест на заводах и в офисах на более удобные и комфортные, например в домашних условиях. Подобные структурные изменения – один из элементов формирующейся «Третьей Волны» – третьей стадии в развитии общества, а сама «Волна», в концепции Тоффлера, это заметный рывок в науке и технике, который приводит к значительным сдвигам во всех сферах жизни общества, в данном случае

им характеризуется переход к постиндустриальному типу общества [8].

Интернет-занятость может проявляться как в качестве наёмного труда, так и в форме независимой профессиональной деятельности. Если в традиционных формах трудовой деятельности самозанятых отличает от наемных работников отношение к владению средствами производства и принятию управленческих решений и существенно более высокая степень производственного риска при независимой трудовой деятельности, то в условиях развития интернет-занятости в большинстве случаев наёмный работник, как и самозанятый, использует личную технику и собственную точку доступа к сети Интернет, а также личные профессиональные навыки, то есть обладает основными средствами производства. В данном случае лишь принятие основных управленческих решений и наличие более высоких рисков отличают самозанятых от наёмных работников в сфере интернет-занятости.

В период с марта по апрель 2015 г. автором статьи было проведено социологическое исследование среди интернет-работников. Исследование было осуществлено методом онлайн-анкетирования. В нем приняли участие 140 работников, которые частично или полностью заняты в сети Интернет. Среди опрошенных были респонденты различного возраста (от 16 до 59 лет), имеющие разный уровень образования (61.2% из них с высшим образованием) и проживающие в различных населённых пунктах России. В ходе данного исследования выявлялись различные особенности в деятельности интернет-работников.

Согласно полученным в ходе исследования данным, можно сказать, что наиболее распространённый вариант взаимодействия в сфере интернет-труда – постоянная работа с несколькими компаниями или заказчиками, при этом не исключены варианты поиска сторонних временных заказов и постоянная самозанятость, которая выражается в поиске новых заказов после выполнения прежних (табл.).

Столь высокий процент работников (44.6%), которые постоянно удалённо работают на одних и тех же работодателях, вероятно, связан с тем, что в условиях относительной анонимности в сети Интернет и недоверия со стороны работодателей единственным бесспорным критерием для повторного найма является наличие успешного совместного опыта работы между нанимаемым интернет-работником и компанией-работодателем. С позиции самого работника, постоянная работа с одними и теми же организациями более выгодна и позволяет снизить риски и состояние неопределённости, с которыми связан поиск новых заказов.

Второй по частоте ответ – «Нахожу отдельные заказы и после их выполнения приступаю к поиску новых» (34.5%) демонстрирует состояние постоянной самозанятости респондентов. Данная форма трудовых отношений в современной литературе называется «фриланс», или «электронный фриланс». Она является менее стабильной, но существенно более гибкой, работник получает больше возможностей управлять своим графиком, выбирать более интересные для него проекты и заказы, а также самосовершенствоваться, что особенно важно в условиях высокой конкуренции на рынке интернет-труда. Однако в данных условиях он с большей вероятностью сталкивается с социально-экономическими рисками, свойственными интернет-занятости [11]: отсутствие заказов, обман со стороны заказчика, вынужденная сверхзанятость, а как следствие и развитие социально-психологических и социально-медицинских проблем.

Лишь 10.8% респондентов ответили, что работают на постоянной основе в организации, при этом только 20% от их числа имеют трудовой договор, остальные заключали с работодателем гражданско-правовые договоры или не заключали их вовсе. Невысокий процент интернет-работников, работающих на условиях наёмного труда, может быть связан с целым рядом факторов: немногие компании заинтересованы в постоянных удалённых сотрудниках; желание самого работника, синтезируя несколько разных заказов, проектов, работ, получить наибольшую материальную выгоду и удовольствие от самой деятельности.

Кроме того, как отмечали респонденты в варианте ответа «Другое», данная форма занятости для них – переходный вариант, пока не найдут постоянную работу. Удалось выделить небольшую группу тех, кто работает посредством сети Интернет временно, в период своей болезни.

Стоит также отметить ответы на вопрос: «Насколько важным источником доходов является для Вас занятость в сети Интернет?» Для 76.3% респондентов данный способ получения дохода является основным, в то время как для остальных дополнительных, а в редких случаях – просто хобби. Таким образом, интернет-занятость может восприниматься сегодня в качестве основного источника трудовых доходов, которая способна принести реальный доход, однако далеко не каждый работник готов полностью перейти на интернет-занятость.

При этом те, кто работают на основании постоянных связей с организациями (одной или несколькими), в большей степени отмечают важность доходов от интернет-занятости. Так, для 93.3% работающих на основании постоянного найма в одной компании и для 85.5% работающих параллельно с несколькими организациями это является основной статьёй дохода.

Таблица

**Распространённость самозанятости и наёмного труда
среди занятых в сети Интернет**

Варианты занятости	Распространённость, %
Постоянная удалённая работа с одной компанией с зачислением в её штат	10.8
Постоянно удалённо работаю с несколькими компаниями, при этом не числюсь в штате ни одной из них	44.6
Нахожу отдельные заказы и после их выполнения приступаю к поиску новых	34.5
Являюсь интернет-предпринимателем	8.6
Работаю в сети Интернет только во время болезни	0.7
Другое	0.7

Среди тех, кто работает с отдельными заказами, только 58.3% оценивают такой доход как основной, остальные же воспринимают его только как дополнительный. Соответственно, мы можем предположить, что более половины тех, кто работает в формате самозанятости посредством сети Интернет, делают это для получения дополнительных доходов. Они пока не перешли на полную самозанятость и совмещают данный доход с каким-либо основным, например работой на постоянной основе (и в стандартном формате – на рабочем месте, определённом работодателем).

В ходе исследования было выявлено, что среди занятых в сети Интернет достаточно велик процент самозанятых – существенно выше, чем число тех, кто работает на постоянной основе в одной компании, но ниже доли тех, кто работает одновременно на нескольких нанимателей, что, по всей видимости, связано с большей мобильностью интернет-работников, желанием преодолеть барьеры традиционной занятости, но и с нежеланием сталкиваться с дополнительными рисками.

Самозанятые интернет-работники (так называемые электронные фрилансеры) являются категорией независимых профессионалов, которые обладают значительным человеческим и социальным капиталом и высокой мотивацией. В этом отношении они являются важными субъектами модернизации российской экономики, а возможности использования Интернета в ходе независимой профессиональной деятельности открывают широкие перспективы для внутренней и внешней свободы личности.

Список литературы

1. Шевчук А.В. О будущем труда и будущем без труда // *Общественные науки и современность*. 2007. № 3. С. 44–54.
2. Кулаев А.М. Инновационные формы занятости на рынке труда // *Молодежь и наука XXI века: эко-*

номика и управление в сфере услуг: Сборник научных статей по итогам I Всероссийской научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов (23–26 апреля 2012 г.). Том I. СПб.: Изд-во СПбГУСЭ, 2012. С. 115–118.

3. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 383 с.

4. Хэнди Ч. Время безрассудства. Искусство управления в организации будущего. СПб., 2001 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://corp.delovomir.kz/books/Vremya_bezrassudstva.pdf (дата обращения: 10.04.2016).

5. Токсанбаева М.С. Самозанятость и её противоречия // *Экономическая наука современной России*. 1998. № 3. С. 32–45.

6. Falco P., Haywood L. Entrepreneurship versus Joblessness: Explaining the Rise in Self-Employment // *Discussion Papers*. 2013. №1334. Berlin: German Institute for Economic Research, 2013. 57 p.

7. Стрелец И.А. Рынок труда в условиях распространения новых технологий // *Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал*. 2011. Т. 3. Вып. 2. С. 265–269 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://archive.econ.msu.ru/ext/lib/Category/x0c/xec/3308/file/10_Streletc.pdf (дата обращения: 10.04.2016).

8. Тоффлер Э. Будущее труда // *Новая технократическая волна на Западе*. М.: Прогресс, 1986. С. 250–275.

9. Хусяинов Т.М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети Интернет (на примере Нижегородской области) // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. 2014. № 1 (2). С. 468–473.

10. Bailey D.E., Kurland N.B. A Review of Telework Research: Findings, New Directions, and Lessons for the Study of Modern Work // *Journal of Organizational Behavior*. 2002. V. 23. P. 383–400 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.144/pdf> (дата обращения: 10.04.2016).

11. Khusyainov T.M. Economic Risks of Internet-Employment as a Cause of Social and Psychological Problems // *Conference: Differences, Inequalities and Sociological Imagination: View from Russia / Editor-in-Chief V. Mansurov*. Moscow, 2015. P. 299–301. DOI: 10.13140/RG.2.1.1777.0726.

IDENTITY OF SELF-EMPLOYED E-WORKERS*T.M. Khusyainov*

Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod

Active development and improvement of Internet technologies has resulted in the creation of new organizational and institutional structures in all areas of society. Some absolutely new phenomena emerge, including a new form of employment relationship, online employment. Online employment can be both a wage labor and an independent professional work. The aim of this paper is to determine the characteristics of the category of online workers who are employed in the form of wage labor and self-employment. Each of these forms of labor relations has its own specific features. The empirical basis for this study is provided by the data of a sociological research of online workers conducted in 2015 ($N = 140$). In this work, the author identifies the main differences between self-employment and wage labor of online workers and defines their essential characteristics. Self-employed online workers have a significant human and social capital and are highly motivated.

Keywords: online employment, freelancing, telecommuting, self-employment, remote work, identity, online interaction, post-industrial society, labor.