

Секция «Социология»

**Институционализация виртуальных рынков труда в России: перспективы
социологического анализа**

Харченко Вера Сергеевна

Аспирант

Уральский государственный педагогический университет, факультет социологии,

Екатеринбург, Россия

E-mail: verakharchenko@yandex.ru

Социальные исследователи труда и занятости констатируют трансформации на рынке труда, связанные с вызовами экономики и общества в целом. Д. Пинк провозглашает нацию свободных агентов как новый тип работника, независимого профессионалов. А. Горц уделяет внимание «нематериальному», которое формирует не только стоимость и определяет капитал компаний и корпораций, но и является немаловажным фактором в том, что работник может, способен продавать, реализовывать на рынке труда. Л. Ф. Воско считает, что атипичные формы труда все больше вытесняют стандартную занятость (SER-model (standard employment relations).

В целом футурологи (Д. Пинк, Т. У. Малоун, Ч. Хэнди, Д. Рифкин, А. Горц и др.) отмечают, что трансформации наемного труда все отчетливее проявляются в утере им своей универсальности и всеобщности. На смену работнику организации придет «новый», независимый работник, профессионал, реализующий свой капитал самостоятельно на свободных рынках труда (фрилансер). Традиционного работника, работника организации сменяют фрилансеры, свободно занятые профессионалы, самостоятельно организующие трудовой найм и не вступающие с работодателями в долгосрочные трудовые отношения. Появление на рынке труда фриланса как особой модели трудовых отношений, а также реструктуризация бизнеса и организаций (использование аутстаффинга, аутсосинга и найм временных и удаленных сотрудников) повлияли на функционирование традиционного рынка труда, внутри которого за последние десять лет сформировался виртуальный рынок труда.

Виртуальные рынки труда, стихийно организующиеся в пространстве интернет, не только сосуществуют с уже действующими, но и отражают влияние требований работодателей и соискателей по отношению к сути трудового найма. Речь идет о том, что наряду с практиками найма в организацию, когда кандидаты ищут постоянную, штатную работу, появляется и распространяется потребность во временных, удаленных работниках, которых нанимают для определенного, конкретного проекта, работы. Модель найма, в которой работник и работодатель (заказчик) организуют свои трудовые взаимоотношения временно, и удаленно по поводу определенного проекта (заказа) мы определяем как фриланс. Хотя в научном дискурсе не сложилось конвенционального определения фриланса, мы обнаруживаем, что фриланс зачастую изучается в контексте нестандартных форм занятости – неформальной, вторичной, дополнительной, свободной и т.п. Фриланс эмпирически может быть определен в практиках удаленной занятости и формировании рынка удаленной работы.

Под виртуальным рынком труда мы понимаем, прежде всего, *социальное пространство, в котором работники и работодатели организуют трудовой найм (или трудовые отношения) по поводу временной (и зачастую проектной) работе при помощи*

удаленной коммуникации (посредством Интернет). К виртуальным рынкам труда мы относим:

специализированные сайты, порталы, ресурсы, которые содержат информацию о предлагаемых заказчиками (работодателями) проектах, работе и/или формируют «банк портфолио» фрилансеров (самой крупной русскоязычной биржей удаленной работы сегодня является free-lance.ru, однако наряду с ней есть корпус специализированных сайтов для дизайнеров, программистов и пр.);

коворкинг пространства – места, в которых фрилансеры могут организовать либо использовать рабочее место, проводить встречи с заказчиками и партнерами, коллегами. В настоящий момент коворкинг развивается в двух направлениях: первое – организация субаренды, т.е. сдача в аренду помещений, рабочих мест, офисов, и второе – создание на специализированных площадках (арт-объектах) специальных центров, помещений для работы (рабочих мест)[1].

В нашем докладе мы хотели бы показать, как сегодня складываются виртуальные рынки труда в России, какие сходные черты и различия они имеют в сравнении с «традиционными», и предположить, как будут трансформироваться этот социальный институт в ближайшее время.

Эмпирической базой исследования[2] стали интервью с фрилансерами, кейс-стади бирж удаленной работы и коворкинг центров, анализ неспровоцированных документов, публикации СМИ.

Проанализировав виртуальные рынки труда, мы обнаружили ряд фактов:

1. основными действующими агентами становятся свободно занятые, фрилансеры, которые обладают дефицитным или уникальным профессиональным капиталом, способностями (skills), которые востребованы и высокооплачиваемы;

2. виртуальные рынки труда в первую очередь отличает перманентность спроса и предложения вакансий – на сайте всегда найдется информация об актуальных проектах и свободных фрилансерах. Проблемы дефицита или избытка предложений решаются при помощи саморегуляции;

3. виртуальные рынки труда зачастую являются первым этапом для инновационного бизнеса и предпринимательства – микробизнес, инициатором которого может быть один специалист со временем становится самостоятельным предприятием, организацией (фирмой);

4. репутация, достижения, известность фрилансера являются основными «компонентами» в продвижении по «карьерной» лестнице, которая является для самого профессионала самооценкой;

5. несмотря на множественность (проектность) занятости на виртуальных рынках труда фрилансеры как и работодатели стремятся сформировать прочные и постоянные сети – работодатели формируют «банк» фрилансеров, фрилансеры сотрудничают с постоянным числом заказчиков. Сети пронизывают все пространство виртуальной занятости;

6. биржа может выступать гарантом, третьей стороной, во взаимоотношениях между работодателем и работником, так например, при помощи платной услуги, например, «сделка без риска» на free-lance.ru, все участники трудовых отношений получают гарантии, безопасность.

[1] Также особого внимания к осмыслению требует появление феномена «третьего

места», которое позиционируется как место «ни дома, ни на работе» - к ним относятся (некоторые, не все) бары, кафе, библиотеки, институты (см. например, placesplace.ru)

[2] Доклад содержит результаты исследования, которое проводилось в рамках проекта «Фриланс как новая форма наемного труда: процессы институализации трудовых отношений», поддержанный РГНФ (проект 11-03-00669а).

Литература

1. Vosko Leah F. *Managing the Margins. Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment.* New York. 2010.
2. Горц А. *Нематериальное: знание, стоимость, капитал.* М., 2010.
3. Малоун Т.У. *Труд в новом столетии.* М., 2006.
4. Пинк Д. *Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки.* М., 2005.
5. Хэнди Ч. *Время безрассудства.* СПб., 2001.

Слова благодарности

Благодарю своих учителей - Петрову Л.Е., Бурлуцкую М.Г.!