

И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов

## ИНТЕРНЕТ-ЗАНЯТОСТЬ: ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ И ДЕФОРМИРОВАННЫЕ СОСТОЯНИЯ

Активное развитие и распространение информационных технологий в обществе привело к формированию новой социально-трудовой структуры, характеризующейся инновационными формами занятости. Возникновение новых форм трудовой деятельности, отличных от существовавших ранее в индустриальную эпоху, ставит вопрос об их функционировании, проблематизации и деформированности. В статье рассмотрена интернет-занятость – новая атипичная форма занятости, основанная на достижениях информационно-коммуникативных технологий, когда Интернет выступает связующим звеном между нанимателем и исполнителем. Как и другие инновации, интернет-занятость первоначально распространяется среди небольшого числа «новаторов», вслед за которыми начинают включаться более широкие слои населения. На этом этапе формируется законодательная база, позволяющая защитить права участников подобных трудовых отношений, обеспечить социальное и пенсионное страхование работников. Другая важная проблема заключается в отношении к подобной форме занятости со стороны окружающих и стигматизация интернет-работников, в том числе родными и близкими. Возникающие на этапе становления новой формы занятости проблемы постепенно снимаются, а проблемные ситуации превращаются в задачные. Рассмотрение различных факторов позволяет ответить на вопрос о деформированном состоянии данной формы трудовой деятельности и выделить положительные тенденции в ее институционализации.

Ключевые слова: *интернет-занятость, телеработа, инновационные формы труда, деформированная занятость, постиндустриальное общество, информатизация труда, атипичная занятость, стандартная занятость, трудовые отношения, фриланс.*

Информационная революция 1970-х годов оказала существенное влияние на общество, изменила жизнь человека во многих сферах. В социально-трудовой сфере к таким изменениям нужно, прежде всего, отнести возникновение и быстрое распространение новых форм труда и занятости, отличных от стандартной модели трудовой деятельности, преобладающей в позднее индустриальное время. Трудовые отношения индустриального общества, как правило называемые типичной занятостью, характеризуются стандартизацией всех основных элементов занятости – трудового договора, места и времени выполнения трудовых обязанностей, величины заработной платы и условий труда. Подобного рода организация занятости может вступать в противоречие со спецификой построения социально-трудовых отношений современного исторического этапа.

---

© Сизова И.Л., Хусяинов Т.М., 2018

**Сизова Ирина Леонидовна** – д-р социол. наук, профессор факультета социологии ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный университет», e-mail: isizova@hse.ru.

**Хусяинов Тимур Маратович** – аспирант кафедры философии ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», e-mail: timur@husyainov.ru.

Переход к новому постиндустриальному обществу, экономике знаний, глобальному миру, информатизации привел к появлению и росту отклоняющихся моделей занятости, характеризующихся такими особенностями, как автономизация, дестандартизация, виртуализация трудовых отношений, снижение доли физического труда и повышение роли услуг. На этом фоне современные социологи отмечают проблему прекариатизации труда и занятости, т.е. сокращение их защищенности и стабильности. При этом отдельного внимания заслуживает появление и развитие виртуального (электронного) рынка труда, позволяющего значительно расширить возможности субъектов труда, обеспечить альтернативные сферы профессиональной и личностной самореализации, включить социально незащищенные слои населения в процесс профессионального развития.

В результате активного совершенствования и распространения интернет-технологий сформировались глобальная социально-экономическая сеть и абсолютно новые виртуальные организационные и деятельностные элементы общества [1]. Виртуальная занятость развивается в настоящее время наиболее активно как интернет-занятость. Данную форму трудовых отношений можно охарактеризовать как способ выполнения трудовой деятельности в Интернете, которая может быть скомбинирована в различных вариантах. В переводе на привычный язык при характеристике занятости она может являться неполной, срочной, избыточной (сверхзанятость), неформальной или теневой. В других случаях интернет-занятость является постоянной, бессрочной и официально зарегистрированной, однако, согласно исследованиям, подобное менее распространено [2].

Инновационные формы интернет-занятости неоднократно описаны в литературе. Так, Н. Виннер еще в 1950 году привел пример использования факсимильной связи в работе архитектора из Европы при строительстве здания в США [3]. Особое влияние на распространение идей новой занятости по всему миру оказали результаты исследования американского ученого Дж. Ниллеса, который доказал преимущества надомной работы перед офисной [4]. В 1973 году он предложил для обозначения новой формы занятости термин «telework» (телеработа), который теперь часто воспринимается как аналог обозначения интернет-занятости. Он рассматривал телеработу как альтернативу офисной работе, как решение целого ряда социально-экономических, транспортных и экологических проблем и как оптимизацию рабочего процесса. Внедрение результатов исследований в практику в свое время способствовало обеспечению работой населения удаленных и экономически депрессивных сельских регионов, а также людей, испытывающих проблемы с трудоустройством (например, лица с ограниченными возможностями или находящиеся в декретном отпуске). Э. Тоффлер прогнозировал бурное развитие информационно-коммуникативных технологий, из-за которого в будущем миллионы людей сменят свои привычные рабочие

места в офисах и на заводах на более удобные и комфортные условия, например, работая дома. Подобные изменения Э. Тоффлер связывает с прогрессом науки и техники – «третьей волной» [5].

Важным шагом на пути к изменению восприятия занятости стала «третья профессиональная революция», описанная американцем Г. Перкиным. В 1996 году он указал на новые условия и новые требования рынка труда, которые приводят к тому, что наиболее востребованными становятся так называемые свободные профессии. Наибольшего успеха добиваются те работники, которые готовы работать в различных профессиональных средах и не привязаны к какой-либо организации. Они могут свободно входить и выходить из организационной структуры, а решение сложных задач, как правило, происходит в процессе деятельности проектных команд [6].

Являясь одной из основ функционирования человеческого общества, именно труд часто определял место человека в социальной иерархии. В индустриальную эпоху труд выступал основным видом деятельности человека, определявшим его статус в обществе; влиял на образ и стиль жизни, что привело к формированию представлений о престиже профессий и определенной традиционной форме выполнения труда, а также специфике организации «нормальной» и «деформированной» трудовой деятельности. Работники, чьи условия труда, сферы деятельности или формы выполнения трудовых обязанностей отличаются от типичных, могут столкнуться с неодобрением окружающих ввиду несоответствия «нормативным» представлениям общества, испытывать трудности самореализации и давления со стороны традиционных институтов социализации (например, семьи). Из-за подобных трудностей, возникающих на пути инновационно-ориентированных работников, лишь небольшая доля людей готовы стать так называемыми «первопроходцами».

Еще в первой половине XX века Й. Шумпетер рассмотрел процесс распространения инноваций в обществе [7], к числу которых можно отнести и интернет-занятость, привнесшую новый метод производства и организационную структуру. Сам процесс распространения инноваций в обществе был подробно рассмотрен Э. Роджерсом, который построил модель данного процесса [8]. Первоначально новые технологии, продукты распространяются только среди 2,5 % населения, которых он назвал новаторами. Как правило, это молодые люди из столичных городов, с высоким социальным статусом и доходом выше среднего. Затем в новые практики вовлекаются более широкие слои населения.

Как отметили Д.О. Стребков, А.В. Шевчук, М.О. Спирина на основании исследования интернет-занятости в России в период с 2009 по 2014 год, проявляется тенденция увеличения среднего возраста интернет-работников с 26,6 в 2009 году до 31,5 в 2014 году. При этом существенно увеличивается доля тех, кто старше 30: с 22 % в 2009 году до 42 % в 2014 году, и тех, кто

старше 40, – с 4 до 13 %, возросло число работников в нестоличных регионах [9]. Мы видим постепенное включение более широких слоев населения России в интернет-занятость вслед за «новаторами».

С распространением Интернета во многих странах мира стали появляться представители новой категории работников – интернет-работники, которые увидели в глобальной сети не только способ получения и передачи информации, но и площадку для построения индивидуальной карьеры. Однако заинтересованность в подобной форме организации труда присуща не только независимым профессионалам, но и компаниям и государственным органам, которые рассматривают удаленную занятость как способ экономии.

Привлечение интернет-работников позволяет организациям экономить на содержании офисных помещений и вспомогательного персонала, сократить число пропусков работы и повысить эффективность, а также существенно расширить диапазон поиска новых сотрудников, позволяя привлекать специалистов из любой точки мира. Однако не все современные компании готовы к найму удаленного персонала, так как данный рынок еще не в полной мере структурирован и не существует универсального и эффективного механизма подбора сотрудников.

Важно отметить, что обладая высоким потенциалом, интернет-занятость реализуется в наибольшей степени в сфере ИТ и работе с текстами (копирайт, рерайт, перевод), в то время как другим направлениям еще предстоит процесс виртуализации. Данная форма занятости является нормальным для одних отраслей и нестандартной для других.

И все же, наряду с существенными позитивными сдвигами в отношении расширения форм и сфер профессиональной самореализации, остаются и проблемные вопросы правового регулирования данной сферы деятельности. Например, активное развитие интернет-занятости в европейских странах поставило серьезный вопрос регулирования подобной формы трудовых отношений, существенно отличающейся от прежних. Вследствие длительного процесса коллективных обсуждений представителями ассоциаций работодателей и профсоюзов в 2002 году было заключено «Европейское Рамочное соглашение о телеработе» (European Framework agreement on telework) [10]. Затем каждая страна Европейского союза должна выбрать свой путь имплементации положений данного Соглашения в трудовое право, исходя из национальной специфики. В результате его положения были реализованы в различных формах: заключение национального «Соглашения о телеработе», внесение поправок в Трудовой кодекс, выпуск специальных инструкций с рекомендациями по реализации интернет-занятости [11]. Так начался процесс институализации интернет-занятости на надгосударственном и государственном уровнях в ЕС. В России начало подобного процесса связано с 2013 годом, когда в Трудовой кодекс РФ была включена глава, регулирующая дистанционные трудовые отношения [12].

Таким образом, власти многих стран, включая Россию, легализовали интернет-занятость и создали инструменты регулирования дистанционных трудовых отношений, предоставив интернет-работникам социальные гарантии. У российских интернет-работников появилась возможность заключать соглашения в рамках трудового законодательства, однако до сих пор число официально регистрирующих подобные правоотношения составляет 10–12 % [2, 13]. Во многом это связано с трудностями заключения подобных трудовых соглашений, а также нежеланием одной или обеих сторон.

Автономные и независимые профессионалы, работающие в интернет-среде, вынуждены нести ответственность за собственный труд и социальное благополучие, что повышает субъективный вклад личности в построение собственной карьеры и предполагает повышение качества выполняемой таким сотрудником работы.

Несмотря на постепенное распространение интернет-занятости в социально-трудовой структуре, следует отметить, что данная форма занятости еще не в полной мере укоренилась. Следствием этого становится стигматизация и непонимание со стороны окружающих, в том числе семьи и близких.

В ходе социологического исследования «Занятость в сети Интернет в Нижегородской области», проведенного весной 2013 года ( $N = 160$ ), были определены основные характеристики отношения семьи и близких к работнику, занятому в сети Интернет. По данным исследования, 55,5 % респондентов отметили, что сталкивались с непониманием родных и близких относительно их трудовой деятельности. При этом на вопрос, получают ли они поддержку, только 36,5 % респондентов ответили утвердительно. У 24,7 % с переходом на интернет-занятость увеличилось число семейных конфликтов [14].

Кроме того, интернет-работники сталкиваются с проблемами баланса семьи и работы, которые особенно обостряются в тех случаях, когда работа выполняется в домашних условиях и не существует четких границ между этими сферами. Эта проблема, а также проблемы мотивации и концентрации стали причиной развития идеи совместной работы, которая на практике реализуется в создании коворкинг-центров, так называемых теледомов или телекоттеджей, а в некоторых случаях теледеревень. Все это формы организации совместной работы независимых друг от друга интернет-работников, занимающихся реализацией проектов независимых друг от друга компаний. Возникновение проблем баланса семьи и работы не является специфичной для интернет-занятости, однако решение ее путем перехода в пространство «третьего места» (первые два – дом и работа) позволяет сохранить автономию и независимость, планировать индивидуальный режим работы, а также выбирать наиболее комфортные условия выполнения труда. Подобные возможности могут быть реализованы только в условиях атипичной занятости, а распространение подобных площадок для совместной работы демонстрирует их востребованность.

Таким образом, происходит депроблематизация, т.е. превращение проблемной ситуации в задачную и, как следствие, снижение и профилактика негативных эффектов интернет-занятости.

Другая важная проблема интернет-занятости связана с нестабильностью доходов и необходимостью постоянного поиска новых заказов. Подобная проблема не является специфичной, а отражает общие тенденции дестандартизации и роста самозанятости, а также увеличения доли срочной и временной занятости на рынке труда.

Современный рынок труда характеризуется усилением конкуренции в связи с процессом глобализации и образованием общемирового пространства; активным внедрением трудосберегающих технологий, повышающих эффективность труда и снижающих потребность в работниках; активным внедрением робототехники, заменяющей человека на тяжелых и опасных производствах. В контексте этого возрастает роль информации, интеллектуального труда и креативных профессий. Интернет-занятость – одна из наиболее удобных форм для работников интеллектуального труда, которая создает условия свободного труда и позволяет выстраивать индивидуальную профессиональную стратегию.

При этом институционализация интернет-занятости, происходящая на современном этапе развития трудовых отношений, не позволяет считать работу в виртуальном пространстве исключительно нормальной или деформированной. В то время как развитие атипичной занятости для индустриального общества можно считать кризисом, то для постиндустриальной эпохи, когда значение физического труда существенно снизилось, а ведущим видом труда стал интеллектуальный, именно атипичные формы позволяют людям сохранять свою актуальность на рынке труда. Интернет-занятость является нормальным развитием занятости эпохи постиндустриального (или информационного) общества.

Как и любая другая трудовая деятельность, интернет-занятость несет в себе целый ряд различных рисков (социально-экономических, правовых, психологических, медицинских), далеко не все работники сталкиваются с ними в полной мере. Более того, как сами работники, так и государство стремятся решать возникающие проблемы, создавая более комфортные условия для работы. Однако можно с уверенностью сказать, что трудовая деятельность в виртуальной среде повышает уровень личного вклада профессионала в организацию и качество собственной деятельности, расширяет возможности профессиональной самореализации личности, а также создает новые площадки рабочих мест для отдельных слоев населения.

*Статья подготовлена в рамках поддержанного РФФИ (отделение гуманитарных и общественных наук) научного проекта №17-03-00074 «Самостоятельная интернет-занятость: между прекаризацией и нормальностью» 2017–2018 гг.*

## Список литературы

1. Красильникова Е.В. Природа интернет-экономики // Известия Самарского университета. Экономика, управление, право. – 2010. – Вып. 2. – С. 8–14.
2. Хусяинов Т.М. Социально-правовой анализ трудовых соглашений с занятыми в сети Интернет (на примере Нижегородской области) // Политика и Общество. – 2015. – № 3. – С. 294–302. DOI: 10.7256/1812-8696.2015.3.14368
3. Wiener N. The Human Use of Human Beings: Cybernetics and Society. – Boston: Houghton Mifflin, 1950. – 241 p.
4. 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. – Vol. 23. – P. 383–400. – URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.144/pdf> (accessed 10 April 2016).
5. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: АСТ, 2010. – 684 с.
6. Perkin H. The Third Revolution: Professional Elites in the Modern World. – L., 1996. – 255 p.
7. Шумпетер Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия. – М.: Эксмо, 2007. – 864 с.
8. Rogers E. Diffusion of Innovations. – 4 ed. – Simon and Schuster, 2010. – 518 p.
9. Стребков Д.О., Шевчук А.В., Спирина М.О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2016. – № 6. – С. 89–106.
10. European framework agreement on telework. – URL: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (accessed 10 April 2016).
11. Хусяинов Т.М. Правовое регулирование интернет-занятости в Великобритании: Основные этапы формирования национального законодательства // Финансовое право и управление. – 2017. – № 1. – С. 49–56. DOI: 10.7256/2454-0765.2017.1.18657
12. Трудовой кодекс Российской Федерации: утв. от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.05.2017). – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
13. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. Социология, этнология. – 2015. – Т. 24, № 1. – С. 72–100.
14. Хусяинов Т.М. Стигматизация самозанятых интернет-работников: проблема восприятия атипичной занятости в обществе // Актуальные проблемы социальной психологии. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. гос. пед. ун-та, 2017. – С. 66–70.

## References

1. Krasil'nikova E.V. Priroda internet-ekonomiki [The Nature of Internet Economy]. *Izvestiya of Saratov University. Economics. Management. Law*, 2010, iss. 2, pp. 8–14.

2. Khusiainov T.M. Sotsial'no-pravovoi analiz trudovykh soglashenii s zaniatymi v seti Internet (na primere Nizhegorodskoi oblasti) [Online employment in Nizhny Novgorod Region: socio-demographic portray of a local “freelancer”]. *Politika i Obshchestvo*, 2015, no. 3, pp. 294–302.

3. Wiener N. The human use of human beings: cybernetics and society. Boston, Houghton Mifflin, 1950, 241 p.

4. 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, vol. 23, pp. 383–400, available at: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.144/pdf> (accessed 10 April 2016).

5. Toffler A. The third wave [Russ. ed.: Toffler E. Tret'ia volna. Moscow, AST, 2010, 684 p.].

6. Perkin H. The third revolution: professional elites in the modern world. London, Routledge, 1996, 255 p.

7. Schumpeter J. Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Kapitalismus, Sozialismus und Demokratie [Russ. ed.: Shumpeter I. Teoriia ekonomicheskogo razvitiia. Kapitalizm, sotsializm i demokratiia Moscow, Eksmo, 2007, 864 p.].

8. Rogers E. Diffusion of innovations. New York, Simon and Schuster, 2010, 518 p.

9. Strebkov D.O., Shevchuk A.V., Spirina M.O. Samostoiatel'naia zaniatost' na rynke udalennoi raboty: rasprostranenie innovatsionnoi trudovoi praktiki [Self-employment in the remote work market: Diffusion of innovative labor practice]. *Monitoring obshchestvennogo mneniia: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*, 2016, no. 6, pp. 89–106.

10. European framework agreement on telework, available at: <https://www.etuc.org/framework-agreement-telework> (accessed 10 April 2016).

11. Khusiainov T.M. Pravovoe regulirovanie Internet-zaniatosti v Velikobritanii: Osnovnye etapy formirovaniia natsional'nogo zakonodatel'stva [Legal regulation of e-work in the UK: The main stages of the formation of the national legislation]. *Finansovoe pravo i upravlenie*, 2017, no. 1, pp. 49–56.

12. Trudovoi kodeks Rossiiskoi Federatsii [Labour code of the Russian Federation] of 30 December 2001 (rev. 01 May 2017). *Spravochno-pravovaia sistema Konsul'tant-Plius*.

13. Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Trudovye traektorii samozaniatykh professionalov (frilanserov) [Work trajectories of self-employed professionals]. *Mir Rossii: sotsiologiia, etnologiia*, 2015, vol. 24, no. 1, pp. 72–100.

14. Khusiainov T.M. Stigmatizatsiia samozaniatykh Internet-rabotnikov: problema vospriiatiia atipichnoi zaniatosti v obshchestve [Stigmatization of self-employed e-workers: the problem of perceiving atypical employment in society]. *Aktual'nye problemy sotsial'noi psikhologii*. Novosibirsk, Novosibirsk State Pedagogic University, 2017, pp. 66–70.

Оригинальность 93 %

Получено 18.07.2017    Принято 30.08.2017    Опубликовано 30.03.2018

**I.L. Sizova, T.M. Khusyainov**

## **E-WORK: INNOVATIVE FORMS AND DEFORMED STATES**

The active development and expansion of information technologies in society led to the formation of a new social and labor structure characterized by innovative forms of employment. The emergence of new forms of labor activity, different from those in the industrial era, raises the issues of their functioning, problematization and lacks. This paper focuses on e-work as a new atypical form of employment based on the achievements of information and communication technologies, when the Internet acts as a link between an employer and an employee. Like other innovations e-work initially spreads among a small number of "innovators", gradually attracting a wider community. At this stage the legislative base is being formed, which allows protecting participants' labor rights, as well as providing their social and pension insurance. Another important problem is the social attitude towards such employment form and the stigmatization of Internet workers, especially on behalf of relatives and friends. The challenges arising in the development of this new employment form are being gradually overcome, and problematic areas are turned into a target. Considering various factors enables to answer the question about the deformed state of this labor activity and highlights positive trends in its institutionalization.

*Keywords: e-work, telework, innovative work forms, deformed employment, post-industrial society, labor informatization, atypical employment, standard employment, labor relations, freelance.*

**Irina L. Sizova** – Doctor of Sociological Sciences, Professor, Dept. of Sociology, St. Petersburg State University, e-mail: sizovai@mail.ru.

**Timur M. Khusyainov** – Postgraduate Student, Dept. of Philosophy, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, e-mail: timur@husyainov.ru.

Received 18.07.2017

Accepted 30.08.2017

Published 30.03.2018