



- выравнивание или поляризация // Региональная экономика: теория и практика. 2007. № 2.
- 6 Селиверстов В.Е. Современные тенденции региональной политики в России // Общество и экономика. 2006. № 5. С. 8.
- 7 Дружинин А.Г., Ионов А.Ч. Концептуальные основы регионализации экономики. Ростов н/Д, 2003. С. 83.
- 8 Шохин А. Децентрализация экономической и финансовой системы России как инструмент оздоровления

- межбюджетных отношений // Экономика и управление. 1999. № 2. С. 24.
- 9 См.: Юсупов К.Н. Региональная экономика (теория и практика). Уфа: Изд-во Башк. ун-та, 2004.
- 10 См.: Бугера М. Асимметрия Российской Федерации и совершенствование федеральной и региональной политики // Экономика и управление. 2008. № 1. С. 17.
- 11 См.: Гранберг А.Г. Основы региональной экономики. М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2000.

УДК [331.5:004.9](4)

ОСНОВНЫЕ ЧЕРТЫ И ВИДЫ ВИРТУАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ

М.В. Голубниченко

Саратовский государственный университет,
кафедра финансов и кредита
E-mail: mvl04@mail.ru

Изменения в системе социально-трудовых отношений, связанные с широким распространением и применением в трудовой жизни Интернет-технологий и информационных систем, приводят к виртуализации социально-трудовых отношений и занятости как важнейшего их элемента, возникает виртуальная занятость. В статье выделены ее основные черты и виды.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, виртуализация, виртуальная занятость.

Basic Features and Forms of Virtual Employment

M.V. Golubnichenco

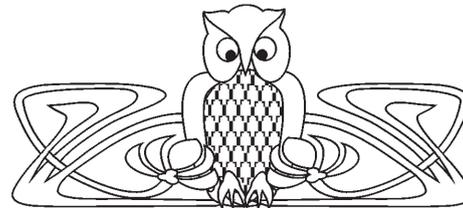
The 21 century is the time of information. Internet-technologies and information systems are very popular nowadays. Many people make use of it in everyday life, in their work. As a result there are socio-labour relations virtualization and virtual employment. This article deals with basic features and forms of virtual employment.

Key words: socio-labour relations, virtualization, virtual employment.

В связи с развитием и распространением информационно-коммуникационных технологий в настоящее время появляются новые способы взаимодействия между субъектами социально-трудовых отношений: с помощью современных телекоммуникаций при наличии расстояния между ними. Осуществляется виртуализация социально-трудовых отношений.

Поскольку важным элементом социально-трудовых отношений является занятость, процесс виртуализации приводит к возникновению ее виртуальной формы. Она основана на использовании информационных технологий (ИТ) в качестве основы организационных связей, что позволяет менять ее пространственные параметры, активно использовать гибкие режимы рабочего времени.

Для виртуальной занятости характерны следующие черты:



1. *Значительное снижение доли физического труда.* В процессе виртуализации падает роль физического воздействия на предмет и средства труда. На первый план выходит умственная составляющая труда. Виртуальная занятость связана с умственным трудом, с получением, обработкой и передачей информации. Работник должен обладать высокой восприимчивостью к нововведениям, поскольку в виртуальной экономике осуществляется формирование новых, не известных ранее информационных ресурсов и систем, рабочие места оснащаются современными техническими средствами. Работнику необходимо совершенствовать свои профессиональные знания и повышать квалификацию.

2. *Широкое применение информационно-коммуникационных технологий в трудовой деятельности.* Само понятие виртуальная занятость подразумевает обязательное использование информационно-коммуникационных технологий.

3. *Рост профессионально-квалификационного уровня рабочей силы,* что связано с формированием нового информационно-профессионального пространства. Появление новых профессий, изменение устоявшихся профессиональных направлений в соответствии с развивающимися информационными технологиями приводят к развитию профессионально-квалификационного уровня рабочей силы. Доминирующим в виртуальной экономике становится высококвалифицированный труд. В связи с этим можно отметить, что в виртуальной экономике функционирует новый вид трудовой деятельности – информационный труд. Информационный труд в экономической литературе определяется как система отношений в деятельности, связанной с воспроизводством информационных ресурсов и их эксплуатацией¹. Так, деятельность виртуальных работников связана с превращением информационных и интеллектуальных ресурсов в необходимые для личного и общественного потребления информационные продукты и услуги.



4. *Повышение гибкости занятости.* Различные виды гибкости здесь достигают высших форм. По мнению американского социолога А. Каллеберга, «стандартная организация иерархических трудовых отношений является исторической аномалией, а разнообразные формы нестандартной занятости – общим правилом»². М. Кастельс считает, что «традиционная форма работы, основанная на занятости в течение полного рабочего дня, четко очерченных профессиональных позициях и модели продвижения по ступеням карьеры на протяжении жизненного цикла медленно, но верно размывается»³. На наш взгляд, при виртуальной занятости значительно расширяется:

- пространственная гибкость;
- временная гибкость.

Пространственная гибкость виртуальной занятости проявляется в том, что виртуальный работник может организовать виртуальное рабочее место и осуществлять трудовую деятельность практически в любом месте при наличии компьютера, модема и мобильного телефона.

Временная гибкость связана с тем, что виртуальная занятость:

- часто носит временный характер, основанный на применении трудовых договоров, рассчитанных на определенный срок. Использование срочных трудовых контрактов широко распространено в сфере виртуальных социально-трудовых отношений. Часто виртуальный работник получает от работодателя или заказчика (если работник является самозанятым) задание, для выполнения которого требуется определенное время, которое фиксируется в срочном трудовом договоре;

- может являться неполной занятостью, при которой работник трудится меньшее количество часов, чем то, которое считается нормальным или стандартным для данного типа деятельности. Виртуальная работа подразумевает гибкий рабочий график. Виртуальный работник может трудиться меньшее количество часов, чем работники, занятые полное время, так как он большей частью сам распределяет время между работой и досугом и может отдавать предпочтение досугу. При традиционной занятости решение о переводе работника на неполный рабочий день чаще исходит от работодателя, а при виртуальной занятости инициатива трудиться неполный рабочий день часто исходит от работника;

- может характеризоваться сверхурочной занятостью, при которой виртуальный работник трудится большее количество часов, чем то, которое считается стандартным (более 40 часов в неделю).

Кроме того, благодаря гибкости виртуальной занятости, имея основное место работы, человек может работать виртуально за компьютером в свободное от основной работы время, то есть

виртуальная занятость будет вторичной по отношению к традиционной занятости.

5. *Широкое распространение неформальной занятости,* связанное с тем, что проследить за нарушениями в сфере виртуальных социально-трудовых отношений весьма сложно, и работодатели часто не заключают трудовые договора с работниками, предпочитая оставаться «в тени» и не платить налоги с заработной платы в бюджет и внебюджетные фонды.

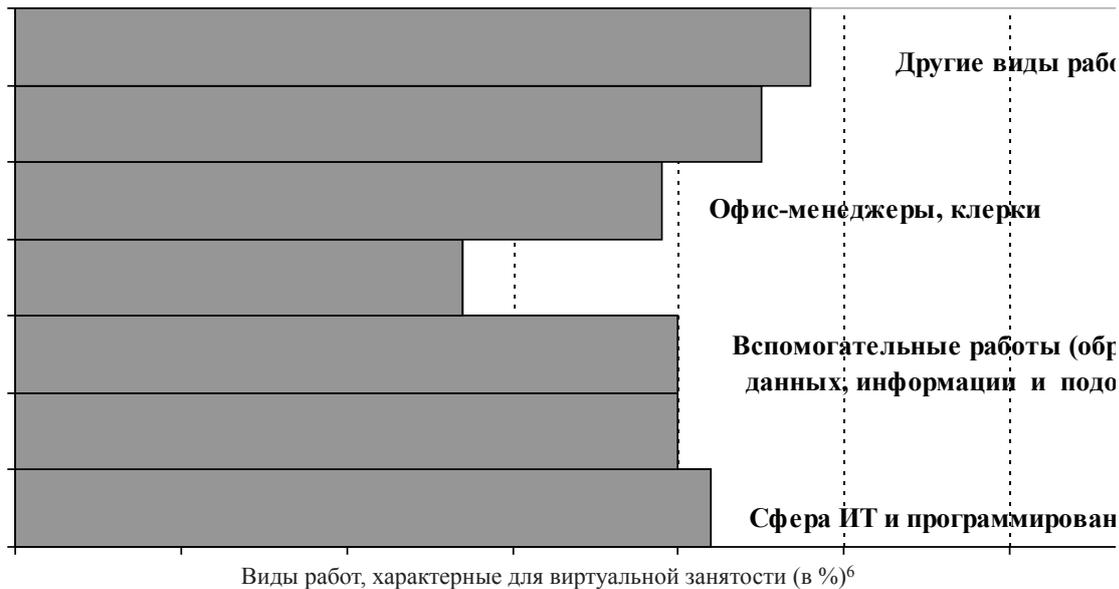
6. *Возникновение самозанятости нового типа,* при которой осуществляется трудовая деятельность удаленно от офиса посредством подключения собственного персонального компьютера к сети Интернет. Кроме того, возникает фиктивная самозанятость, при которой работник трудится под контролем предприятия, но является номинально самостоятельно работающим человеком.

Поскольку виртуальная занятость связана с обработкой информации с помощью информационных технологий, невозможно отделить от человека созданный им с помощью его интеллектуальных способностей продукт. Следует согласиться с мнением М.Г. Делягина, что «эта неотчуждаемость результатов труда является ключевым (с точки зрения общественных отношений) отличием информационных отношений от всех прежних, накопленных за тысячелетия развития человечества»⁴.

Развитие виртуальной занятости ведет к росту числа работников, связанных с деятельностью по предоставлению деловых услуг и управлению, с различными видами управленческой деятельности. Работодатели, принимавшие участие в исследовании ЕСаГТ⁵, выделили некоторые виды работ, характерные для виртуальной занятости (рисунок).

Широко распространенными профессиями в сфере виртуальной занятости являются следующие:

- веб-дизайнер – его работа связана с разработкой дизайна сайтов, макетов страниц, рекламных объявлений, логотипов;
- баннермейкер – специалист, имеющий отношение к дизайну и развитию (продвижению) сайта;
- веб-девелопер – программист, который разрабатывает новые программы в зависимости от поставленных перед ним целей или руководит группой программистов и разработкой сайтов;
- контент-редактор (менеджер) – специалист, который следит за наполнением корпоративных сайтов, в его обязанности входит текстовое наполнение сайта или портала, постоянное обновление информации;
- форекс-трейдер – его работа связана с игрой на курсе валют с помощью системы «Форекс» (Forex), он должен уметь виртуально управлять деньгами в реальном времени и совершать мгновенные сделки через Интернет.



Виртуальными работниками также могут быть программисты, дизайнеры, риэлтеры, переводчики, редакторы, модераторы, мультипликаторы, иллюстраторы, специалисты обработки баз данных и программисты, проектировщики, инженеры, маркетинговые специалисты, медицинские специалисты, журналисты, аналитики, авторы текстов, корректоры, рецензенты, координаторы проектов, торговые представители и другие.

В России наиболее широкое распространение виртуальная работа получила в таких сферах деятельности, как журналистика, консалтинг, программирование.

Можно выделить следующие виды виртуальной занятости:

1) надомная виртуальная работа – вид занятости, при котором работники осуществляют свои трудовые обязанности на дому;

2) мобильная виртуальная работа – вид занятости, при котором работники осуществляют свои трудовые обязанности вне дома и вне рабочего места в офисе (в командировках, на объектах клиентов, по пути на работу и т.д.). Так, мобильными виртуальными работниками могут быть торговые агенты и инженеры по обслуживанию, а также некоторые руководители, которые постоянно перемещаются с ноутбуком и мобильным телефоном, давая указания работникам на расстоянии;

3) дополнительная виртуальная работа – вид занятости, при котором на долю виртуальной работы приходится менее одного рабочего дня в неделю. Такой вид занятости, как правило, является дополнительным к традиционной занятости работника в офисе;

4) виртуальная работа в специализированном виртуальном центре – вид занятости, при котором сотрудник определенной компании трудится в специальном центре, организованном сторонней

организацией и оснащенной соответствующей техникой и средствами коммуникации (высокоскоростным доступом в сеть Интернет, к общедоступным базам данных), то есть работа осуществляется через фирму-посредника, организующую центр коллективного обслуживания виртуальных работников.

Таким образом, проанализировав основные черты виртуальной занятости можно определить ее как вид занятости, основанный на удалении работника от офиса, гибком режиме рабочего времени и использовании информационно-коммуникационных технологий в качестве основы организационных связей.

Примечания

- 1 См.: *Фабричное С.А.* Информационный труд: теория, методология и эффективность: Автореф. дис. ... канд. экон. наук. Воронеж, 2001. С. 5.
- 2 *Kalleberg A.* Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. L., 1998. P. 342.
- 3 *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ.; Под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: Гос. ун-т Высшая школа эк-ки, 2000. С. 255.
- 4 *Деягин М.Г.* Мировой кризис: общая теория глобализации // http://www/cis 2000.ru/publish/books/book_39.
- 5 ЕСaTT – Electronic Commerce and Telework Trends – проект, осуществленный при поддержке комиссии Евросоюза, в рамках которого в 1999–2000 гг. проводилось исследование тенденций в области развития электронной коммерции и виртуальной работы в десяти европейских странах, а также в США и Японии. Выборка охватила 7700 человек и 4158 организаций.
- 6 См.: *Скавитин А.В.* Телеработа в мировой экономической практике // Менеджмент в России и за рубежом. 2004. № 6. С. 112.