

## Дебютные работы

*VR* Размещаемый текст подготовлен на основе дипломной работы, выполненной автором на социологическом факультете ГУ–ВШЭ. Он знакомит нас с явлением, появившимся относительно недавно, – трудовой занятостью в сфере Интернет.

### **ЗАНЯТОСТЬ В ИНТЕРНЕТ: НЕТИПИЧНЫЕ СВОЙСТВА И НОВЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ<sup>1</sup>**

**Заиченко Станислав Александрович**

ГУ–ВШЭ

Email: [zstas@atom.ru](mailto:zstas@atom.ru)

#### **Введение**

В ходе трансформации российского общества в конце XX в. большие изменения претерпела и картина занятости. Появилось множество новых профессий и занятий (например, оценщик недвижимости, маркетолог, риэлтор и т.д.). Они были «импортированы» из стран с рыночной экономикой, где существовали уже давно. Однако среди этих профессий и занятий есть такие, которые новы не только для России, но и для всего остального мира. Основная их часть связана с новыми, быстро развивающимися технологиями, открывающими новые сферы человеческой деятельности.

В последние десятилетия человечество все большее значение придает новому мощному ресурсу – информации. В отличие от других (полезные ископаемые, древесина, пресная вода, мускульная сила человека и т.д.), она неисчерпаема и может накапливаться в неограниченных масштабах. Ранее проблема состояла только в отсутствии мощных средств ее обработки и передачи. Технологический прорыв конца XX в. решил эту проблему, открыв новую, «информационную» эпоху (термин М. Кастельса). Общество меняется, становится «информационным». Меняется и экономика. В последние годы получило широкое распространение понятие «*новой экономики*». Ее основные черты – *ключевая роль информации и крайне быстрые инновации*.

Итак, вместе с моделями занятости рыночной экономики с Запада в Россию пришла и занятость «*новой экономики*». Наиболее яркие примеры – занятость в области разработки программного обеспечения, всевозможные консалтинговые услуги, занятость в интернет-проектах и т.д.

Важность изучения «*новой занятости*» и, в частности, интернет-занятости состоит в том, чтобы успеть восполнить пробелы в знаниях еще до того, как эти сферы по числу занятых достигнут значительных масштабов. Еще каких-то четыре-пять лет назад о том, кто такой веб-дизайнер, знали очень немногие. Сегодня многие студенты подрабатывают этим занятием.

Хотя сейчас занятость в Интернет – достаточно малозначительное явление для экономики страны, чтобы уделять ей столько внимания, все же по сравнению с тем, что она представляла еще лет пять назад, современную интернет-занятость можно назвать настоящим прорывом. Если сегодня не разработать хотя бы общих подходов к изучению

---

<sup>1</sup> Автор выражает признательность Д.О. Стребкову (ГУ–ВШЭ) за ценные замечания и рекомендации, сделанные в процессе подготовки данной работы.

этой нестандартной сферы, то через определенный период времени, когда она станет действительно значительной, мы столкнемся с острой проблемой неизученности и непредсказуемости этого явления.

Новизна явления состоит в том, что процессы, происходящие в «новой экономике», отличаются от тех, что имеют место в реальной экономике старого типа. *Старые концепции здесь уже не вполне применимы, а новые только предстоит разработать.*

В данной работе мы проанализируем возможные подходы к изучению интернет-занятости. Цель работы заключается в том, чтобы, прежде всего, показать ее особую природу и вместе с тем – обозначить пути изучения. Пока сложно найти какие-либо исследования непосредственно на эту тему. Тем не менее, есть множество близких работ, позволяющих обозначить хотя бы основные ориентиры.

Рассуждения мы начнем с концепции «новой экономики». Мы не можем обойти эту тему, так как Интернет относится к сектору высоких технологий, а тот, в свою очередь, – составная часть феномена «новой экономики». Приблизительно обозначив рамки интернет-занятости, мы сможем проанализировать особые черты, которые Интернет вносит в организацию труда. Трудовые отношения в этом случае очень удобно рассматривать в виде сетей. Несколько изменив подход М. Грановеттера к соотношению сильных и слабых связей, мы попытаемся построить схемы трудовых отношений в Интернет.

Прежде чем перейти к основным разделам, следует пояснить, что именно мы подразумеваем под занятостью в Интернет (интернет-занятостью). Это не так просто, как может показаться. Например, некоторые занятые только используют Интернет в работе, в то время как для других он может быть самостоятельным источником занятости. Грубо говоря, под интернет-занятостью мы будем подразумевать занятость, ключевым образом связанную с Интернет. «Ключевым образом» – значит так, что в профессию или занятие привносятся радикальные изменения, затрагивающие организацию и режим труда, а также систему трудовых коммуникаций.

Более полное определение может звучать так: *к интернет-занятости относится та, где Интернет выступает основным источником занятости или, по крайней мере, где он служит главным каналом трудовых коммуникаций.* К первому случаю можно отнести, например, веб-дизайнеров или веб-мастеров. Ко второму – журналистов интернет-изданий или диспетчеров в интернет-магазинах.

Подобный анализ позволит выявить основные «белые пятна», еще не изученные вопросы, требующие решения. Их рассмотрению будет посвящена заключительная часть работы.

## **I. «Новая экономика» и занятость в Интернет**

### **I.1. Что такое интернет-занятость в «новой экономике»**

Понятие «новая экономика» [new economy] становится все более распространенным. Однако, как пишут Дж. Де Лонг и Л. Саммерс, четкое точное определение для него найти сложно [DeLong, Summers 2001]. В общих чертах, «новая экономика» – это *результат относительно быстрых и масштабных изменений в обществе.* Глобализация общества, усиление роли информационных технологий, рост сектора услуг и – особенно – информационного сектора в экономике, смена традиционных трудовых отношений альтернативными (например, удаленная работа) и т.д. – все это признаки «новой экономики».

Дэвид Ноймарк и Дебора Рид в своем исследовании также указывают на невозможность единого определения «новой экономики» [Neumark, Reed 2002]. Они предлагают разделять чисто экономические аспекты и «новую занятость» как трудовой аспект «новой экономики». Мы рассмотрим именно трудовой аспект.

По мнению Майкла Мандела [Mandel 1999], целиком к «новой экономике» относятся такие сектора, как производство программного обеспечения, финансовые услуги, электронные СМИ, консалтинговые услуги и т.д. Грубо говоря, его точка зрения сводится к следующему: *чем быстрее развивается отрасль, тем ближе она к «новой экономике».*

Это далеко не единственная характеристика, применимая к занятости в Интернет как к явлению «новой экономики». Так, в отчете Консультативного комитета по бизнесу и промышленности при Организации экономического сотрудничества и развития отмечается *ослабление связей работодателя с работником*<sup>2</sup>. В отчете говорится о том, что *усилилась трудовая мобильность; занятые в «новой экономике» все чаще меняют работодателя в течение карьеры; главным капиталом работника становится его образование* (причем речь идет о специальном образовании, об углубленном знании своего предмета, просто высшее образование – это не достаточное, а только необходимое условие). В этих условиях *компании уменьшают штат постоянных работников, увеличивая штат временных, обладающих навыками, необходимыми только в текущем периоде.*

В данном ключе тему организации рабочей силы и ее сплоченности развивает Мортон Бар [Bahr 2000]. С одной стороны, видны тревожные признаки разобщения рабочей силы «новой экономики», удешевления труда, ослабления гарантий занятости. С другой стороны, можно говорить о *реорганизации рабочей силы, о появлении новых уровней ее объединения, новых стандартов качества и стабильности занятости, которые просто не вписываются в механизмы «старой экономики» и не могут оцениваться по ее критериям.*

Того же мнения придерживается Майкл Трипплетт [Triplett 2000], который отмечает *рост популярности так называемой «проектно-ориентированной» занятости.* Он предполагает следующую схему: найм работников для выполнения конкретного проекта, выплату вознаграждения по результатам работы и последующее завершение контракта с данным персоналом. Для нового проекта формируется уже новый персонал.

Ноймарк и Рид выдвигают *идею о нескольких полюсах, вокруг которых концентрируется занятость «новой экономики».* Авторы сформулировали выводы, опираясь на результаты собственного исследования [[Neumark and Reed 2002](#)]. *Первый полюс – высокотехнологичные отрасли.* Сюда входят как отрасли высокотехнологичных разработок, так и отрасли, где они внедряются. *Второй полюс – высокотехнологичные города.* Это просто географические точки сосредоточения высокотехнологичных отраслей. Правда, такое утверждение менее справедливо для исследовательских отраслей. *Высокотехнологичные города – наиболее активные потребители технологий.* *Третий полюс – быстроразвивающиеся отрасли.* Выше об этом уже шла речь. *Высокие технологии – область инноваций.* Инновации легче и успешнее внедряются в динамичных отраслях, либо сами становятся фундаментом для новых отраслей. По результатам данного исследования, самый быстрый рост потенциала занятости наблюдается в области компьютерных разработок и услуг по обработке данных (рост численности занятых в США с 1996 по 2000 г. составил 80,6%). В этой же работе проводится анализ новых схем трудовых отношений. Прежде всего, большое внимание уделено временной работе. Оказывается, что доля временных контрактов растет не только для низкоквалифицированного труда (то, что обычно называется «приработком студентов»). То же самое можно сказать и по поводу высококвалифицированных работников (высококвалифицированные консультанты, юристы, менеджеры, дизайнеры и другие профессионалы, выполняющие «заказы» по наиболее выгодным для себя контрактам).

Прежде чем двигаться дальше, еще раз уточним, что мы будем понимать под интернет-занятостью. В первом приближении – это просто ряд сфер занятости, связанных с Интернет. Сам Интернет здесь может выступать *как источник занятости либо как основное средство*

---

<sup>2</sup> Business and Industry Advisory Committee to the OECD (2001).

*трудовых коммуникаций*. Не станем пока раскрывать это понятие полностью – это отдельная тема, и она будет рассмотрена ниже отдельным пунктом.

## **1.2. Пять положений о занятости в Интернет как о «новой занятости»**

Подведем промежуточные итоги. Выше мы выделили моменты, наиболее интересные для нас в связи с интернет-занятостью. Они выступят отправными точками, ключевыми утверждениями для наших дальнейших рассуждений. Вот что получается в сжатом виде.

1. Занятость в Интернет – явление сравнительно новое и быстро развивающееся.
2. Занятость в Интернет характеризуется высокой трудовой мобильностью. Она чаще, чем занятость в других сферах, связана с контрактами на временную работу.
3. Работа в Интернет требует высокого уровня образования, а также специальных знаний и навыков.
4. Интернет – высокотехнологичная сфера. Работа в ней связана либо с высокотехнологичными разработками, либо с их применением.
5. Участники отношений интернет-занятости сосредоточены в крупных высокотехнологичных городах.

## **II. Занятость в Интернет с точки зрения сетевого подхода: сильные и слабые связи**

### **II.1. Принципы построения сетей занятости в Интернет**

#### *1. Исходная конфигурация: отношения сети и организации*

Итак, мы рассматриваем занятия, суть которых – работа с информацией. На макроуровне организации и предприятия связываются через сети. Интернет стал наиболее удобной средой связи. Его используют самые разные организации – от банков, служб новостей и университетов до ФСБ и Пентагона. При этом Интернет и электронная почта – подчас единственный способ оперативной связи организаций, находящихся в разных концах света. Например, сегодня оказывается дешевле и надежнее связываться с другими странами, используя не местные службы телефонной связи, работающие через многочисленных посредников на международной линии, а Интернет.

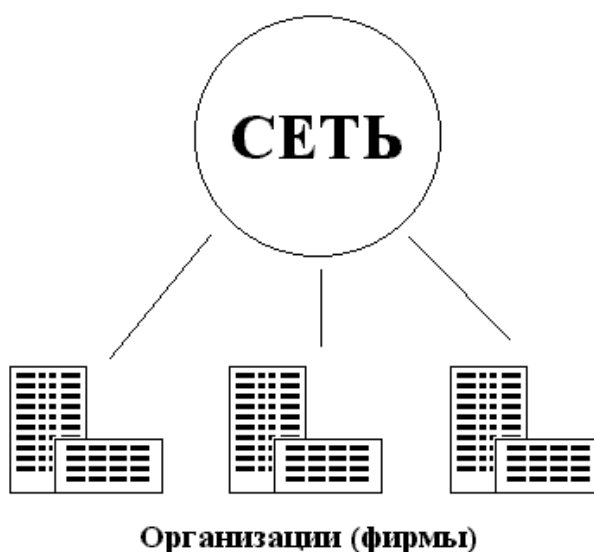


Рис. 1. Информационная сеть и организации: «первое приближение»

На рис. 1 показана схема такой связи. Это традиционное и, на первый взгляд, адекватное представление. Здесь между организациями нет прямых связей, или они очень слабые. Сеть (Интернет) в такой схеме выступает по отношению к организации *не внешней средой, а внешним элементом наряду с другими организациями.*

Логичнее было бы разместить все организации внутри круга, обозначающего сеть (как бы внутри общей информационной среды). Тем не менее, на первом этапе рассуждений мы так делать не будем. Допустим, что у нас изначально была огромная многомерная схема. Там были отображены не только информационные каналы, но и каналы поставок сырья и продукции, инфраструктура, каналы движения рабочей силы и т.д. Из этой всеобъемлющей сети мы вычленим только «срез» информационных каналов между организациями. Теперь ясно, что схема на рис. 1 – это всего лишь «первое приближение», эскиз, с которого мы начнем рассуждения. Здесь «сеть» выступает пока еще *не средой, а только средством взаимодействия.*

## 2. Движение к микроуровню: сеть – организация – сотрудник

Сосредоточим внимание на микроуровне. Значительная или основная часть рабочих мест (включая бухгалтерию, отделы кадров, почтовые отделы и т.д.) в организациях на рис. 1 ориентированы на работу с информацией. Обычно такое рабочее место можно представить как терминал, т.е. инструмент для обработки информации и ее обмена (это может быть обычный офисный компьютер, подключенный к внутренней компьютерной сети организации). *На микроуровне организация сама становится сетью, и, следовательно, внешняя сеть, Интернет, становится для организации внешней средой.* Это показано на рис. 2.

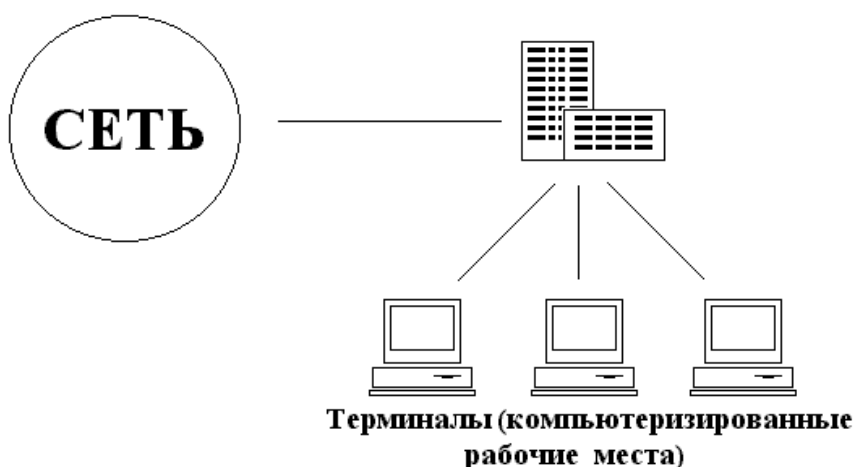


Рис. 2. Двухуровневая схема: организация как часть сети и отдельная сеть

Отличительной особенностью работы с информацией является ее *дробление на задачи и малое число сотрудников, занимающихся каждой отдельной задачей.* Убывание предельной производительности «информационного» труда (особенно – в случае творческой деятельности) может начаться уже при наращивании числа исполнителей свыше двух человек на одну задачу. Исключение, возможно, составляет практика «мозговых штурмов», когда решением одной задачи занимается большой коллектив экспертов. Однако такая практика больше подходит для принятия единичных компетентных решений в нестандартной ситуации и непригодна для текущей работы с информацией.

Кроме того, современная технология дает мощные инструменты для решения всевозможных задач. Например, персональный компьютер стоимостью в 700–1000 долл., который помещается на столе секретаря в обычном современном офисе, позволяет за полчаса решать

задачи, на решение которых еще лет двадцать назад требовались дни и недели, усилия целых учетно-статистических вычислительных центров. Современные носители информации обладают невероятной по тем временам емкостью, а средства связи – скоростью. Все это избавляет человека от колоссальной механической «бумажной» работы, высвобождает много времени и сил для творческого решения задачи. Там, где раньше требовался целый отдел сотрудников, сейчас справляются один-два человека.

При этом *работник становится более автономным в своей работе*, материалы и инструкции он получает от других сотрудников на дисках, а чаще – по локальной сети. Для выполнения задачи ему достаточно компьютера, установленного на рабочем месте, и набора программ – как общего назначения, так и специальных (для бухгалтерского учета, статистических или инженерных расчетов и т.д.). Таким образом, на этом этапе рассуждений мы видим, что *связь между системой и человеком (организацией и сотрудником) сосредоточивается в одном двунаправленном канале (по которому он получает инструкции и материалы и направляет результаты) либо в двух каналах (по второму он направляет результаты следующему сотруднику)*. Остальные связи слабеют.

### 3. Принцип удаленной работы: комбинирование микро- и макроуровней сети

Интернет – сеть, открытая не только для организаций, но и для частных пользователей. Она *выпускает «микроагентов» на макроуровень*. Этот выход облегчается ослаблением корпоративных связей работников, усилением их автономности и инструментальной оснащенности. Другими словами, в схему макроуровня на рис. 1 необходимо включить и индивидуальных работников. С этого момента мы вводим понятие *удаленной работы* и переходим к схеме на рис. 3.

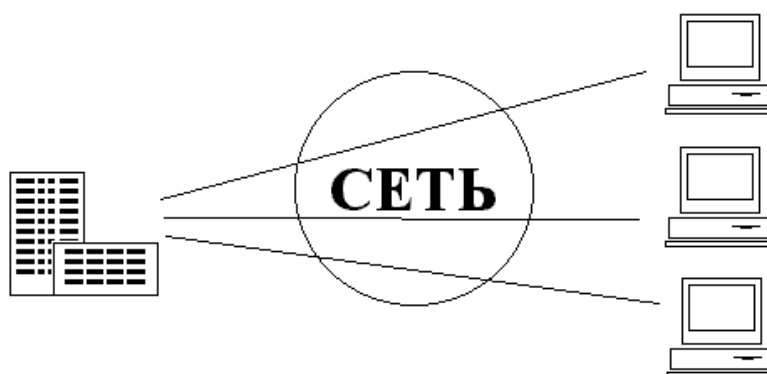


Рис. 3. Удаленная работа: связь между работниками и организацией через внешнюю сеть (Интернет)

Теперь *связи между организацией как таковой и работником тоже слабеют*. Нет контроля корпоративного стиля поведения сотрудников (форма одежды, распорядок дня и т.д.), личная свобода человека увеличивается. Он отчитывается перед работодателем только лишь результатами своей работы.

Это явление вовсе не деструктивно, как может показаться на первый взгляд. Это как раз иллюстрация идеи М. Грановеттера о *консолидирующей способности слабых связей* [Granovetter 1973]. Как несложно заметить, в данном рассуждении мы расширяем картину связей, описанную Грановеттером, добавляя в нее помимо сугубо «человеческих» еще и корпоративные связи. Действительно, вместе со свободой удаленные работники получают большой запас трудовой мобильности (причем физически они остаются на месте, у себя дома, но могут выполнять работу для работодателя из любой точки планеты). Кроме того, такие явления, как неполная занятость и разовая работа, становятся в данном случае даже

благом. Да, они делают занятость нестабильной, но это – только на первый взгляд. Никто ведь не мешает человеку выполнять работу сразу для нескольких заказчиков. При потере одной из работ в резерве остается другая.

Не стоит забывать, что такая досадная вещь для работников на традиционном рынке труда, как недостаток информации и вытекающие отсюда издержки на поиск работы, в Интернет практически отсутствует. Это информационная сеть, и она изначально была задумана как мощный инструмент поиска информации. Например, с середины января по март 2002 г. только в одной специализированной сетевой базе данных по вакансиям и предложениям работы JOBLIST<sup>3</sup> появилось 51 объявление о вакансии на удаленную работу. В аналогичной базе данных TELEJOB<sup>4</sup> (но только посвященной телеработе) с октября 2001 г. по май 2002 г. было размещено 95 резюме удаленных работников. Таких служб в русскоязычном Интернет около десятка. К тому же на сайте почти любого предприятия можно найти информацию о текущих вакансиях. Таким образом, *поиск работы в Интернет заметно облегчен*.

Ярким примером организации, глубоко интегрированной в Интернет, является «электронное» издательство «Компьютерра»<sup>5</sup>. Офис этой организации, в котором постоянно работают только несколько человек, связывается с дизайнерами, верстальщиками, журналистами и рекламными агентами через Интернет. Таким образом происходит обмен материалами. Затем, через тот же Интернет, готовая электронная версия журнала отсылается в зарубежную типографию, где его печатают. При этом для многих удаленных сотрудников «Компьютерра» это не единственная работа.

Обобщает предыдущие рассуждения рис. 4.

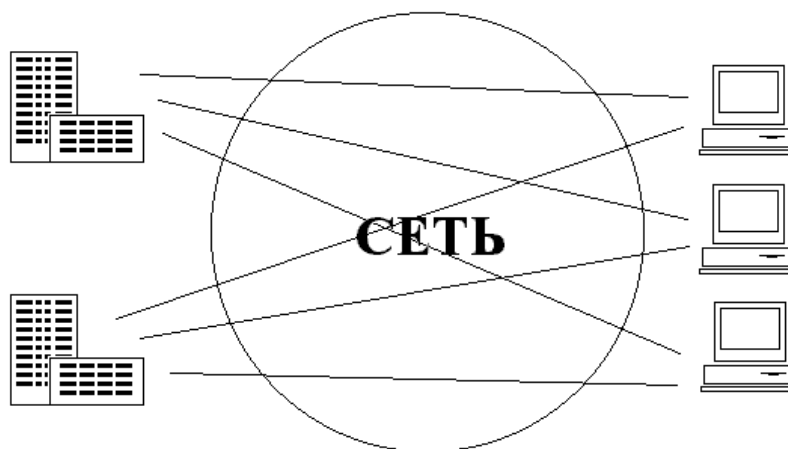


Рис. 4. Множественная занятость в случае удаленной работы

#### 4. Новый способ интеграции: объединенные работодатели и объединенные работники

Итак, мы уже не можем говорить о том, что Интернет остается для организации полностью внешней средой. В Интернет переносится огромная доля активности организации, и она, таким образом, открывается мировой информационной сети, становится больше в нее интегрированной, налаживает более тесные связи с другими организациями. Обычно организации одного профиля, представленные в Интернет, образуют объединения,

<sup>3</sup> См.: <http://www.joblist.ru>.

<sup>4</sup> См.: <http://www.telejob.ru>.

<sup>5</sup> См.: <http://www.computerra.ru>.

«комьюнити», поддерживают контакты, ссылаются друг на друга. Например, на сайте поисковой службы Яндекс<sup>6</sup> посетителю предлагается сделать автоматический запрос на поиск интересующей его информации и в других поисковых службах. На сайтах последних также можно найти аналогичные ссылки.

*Интегрируются не только организации, но и работники.* Происходит бурное развитие «глобальной рабочей силы» по Джонстону и Вилльямму: есть *глобальный рынок труда*, есть *общие стандарты коммуникации* (универсальный английский язык, единые стандарты программ для обмена информацией и форм представления информации, одинаковые виды удаленной трудовой активности) [Jonston 2000]. При этом *нет необходимости физического перемещения рабочих*. Все это – плодородная почва для роста «*трудовой глобализации*» или точнее – «*глобальной рабочей силы*» [global labor force].

По словам Б. Уэлмана, Дж. Сэлэф и других авторов статьи «Компьютерные сети как социальные сети...», *как только электронные сети стали соединять индивидуальных людей, они стали полноценными массовыми социальными сетями* [Wellman, Salaff 1996: 213–238]. Практически у любого, кто работает в Интернет, довольно скоро появляется множество «виртуальных знакомых». Это коллеги, которые знают друг друга по переписке. По большей части не знакомые лично, «виртуальные приятели» часто оказывают друг другу небольшие услуги, помогают советами и неформальными консультациями и «подкидывают» друг другу работу.

Еще один пример солидарности рабочей силы в Интернет – так называемые «*виртуальные доски позора*». Это странички, как правило, поддерживаемые виртуальными службами занятости, на которых любой желающий может оставить сообщение о факте несоблюдения трудового договора конкретным работодателем<sup>7</sup>. Найдя подходящую вакансию, соискатель может просмотреть «доску позора» и проверить репутацию выбранного работодателя. Есть сайты, на которых представлен не только компрометирующий материал о работодателях, но и личные истории посетителей, которые делятся опытом поиска работы через Интернет<sup>8</sup>. Некоторые сайты специализируются только на таких компроматах и на статьях «о тактике боя работников с нанимателем»<sup>9</sup>.

Таким образом, мы переходим к схеме на рис. 5, сочетающей в себе микро- и макроподходы.

---

<sup>6</sup> См.: <http://www.yandex.ru>.

<sup>7</sup> В качестве примера можно привести «доску позора» на сайте: <http://www.telejob.ru/sres800/blist>.

<sup>8</sup> См., например: <<http://herovajob.nm.ru/blists/blists.htm> или <http://herovajob.nm.ru/stories/stories1.html>.

<sup>9</sup> См., например: <http://antijob.nm.ru>.



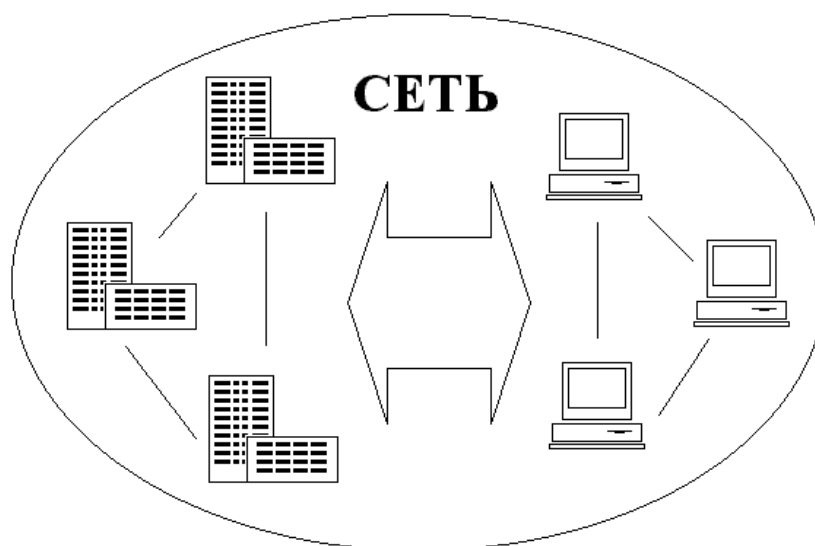


Рис. 5. Трудовые отношения в Интернет как взаимодействие двух сообществ

## II.2. Структура организации и род деятельности: переход к типологиям

С проблемой нестабильности в условиях сети сталкивается не только работник, но и работодатель. Очевидно, что не все должности организация может доверить «сверхмобильным» удаленным работникам. И в этом случае она *стремится установить сильные связи между стратегически важными должностями в своей структуре*. Попробуем классифицировать эти должности. М. Кастельс предлагает три типологии участников трудового процесса (под словом «трудовой процесс» подразумевается работа с информацией) [Кастельс 2000: 199–299].

### 1. Типология по решению фактических задач

- а) «Командиры» стратегического планирования.
- б) Исследователи, создающие инновации.
- в) «Дизайнеры», приспособляющие инновации к практике.
- г) Менеджеры.
- д) «Операторы», выполняющие практические задачи.
- е) «Человеко-роботы», выполняющие неавтоматизируемые операции.

В этой классификации на *границе между организацией и Интернет* стоят менеджеры. Те, кто выше, не могут быть безболезненно заменены в ходе осуществления проекта или серии проектов. Те, кто находится в подчинении у менеджеров, могут свободно работать на удалении, и в ряде случаев такая работа значительно более эффективна (например, журналисты современных информационных компаний) [см. рис. 6].

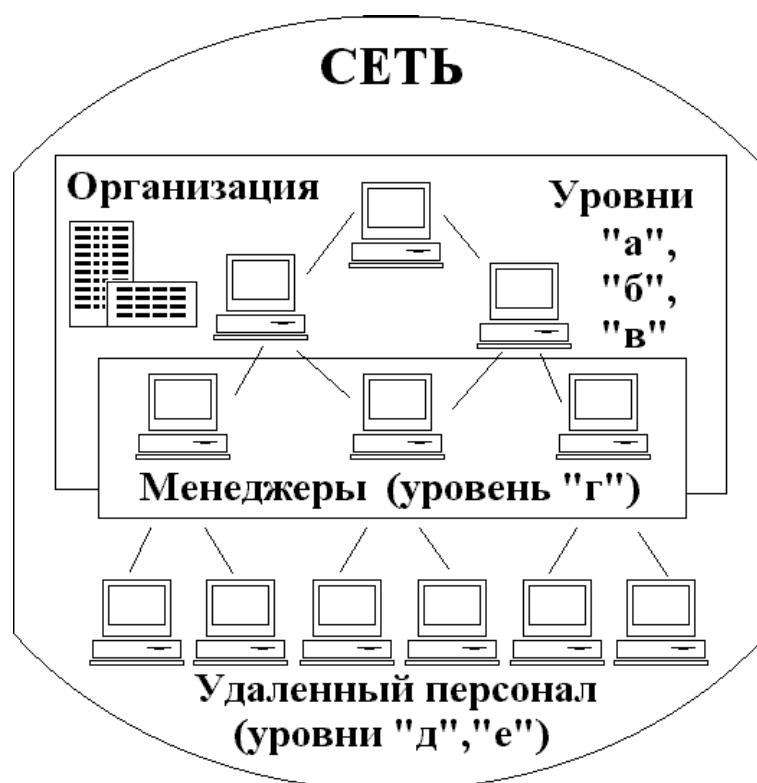


Рис. 6. Внутренний и удаленный персонал: совмещение представлений макросети (Интернет) и структуры организации

## 2. Типология по решению коммуникационных задач

- а) Автономные «сетевики-универсалы».
- б) «Сетевики-операторы».
- в) Внесетевые работники.

Здесь мы можем сделать *разграничение между средами: среда организации – среда Интернет – окружающий мир (вне Интернет)*. Автономные работники – это удаленный персонал в последней схеме [рис. 6]. «Сетевики-операторы», имеющие прямые связи с Интернет, но жестко прикрепленные к рабочему месту в организации, – это менеджеры. Они выступают буфером между внутриорганизационной средой и средой Интернет.

Обозначим, кто такие внесетевые работники. С одной стороны, они не выходят в «большую сеть» и работают во внутренней среде организации, в системе ее «сильных» связей. С другой стороны, если следовать логике, которую мы до сих пор развивали, организация находится внутри сети, она в нее интегрирована, и, следовательно, любой работник организации прямо или опосредованно участвует в процессах внешней сети.

В круг внесетевых работников мы включаем «командиров», «исследователей» и «дизайнеров». В принципе, в него можно включить и весь обслуживающий персонал, не связанный с Интернет (охрана, повара, уборщицы и т.д.). Мы этого делать не станем, т.к. это участники других сетей – внутриорганизационных рабочих сетей, не имеющих собственного выхода в Интернет и не относящихся к работе с информацией. Нас же интересует только работа с информацией внутри Интернет или с его помощью.

## 3. Типология по уровню принятия решений

- а) Субъекты принятия решений (инициаторы).

б) Участники принятия решений (консультанты, эксперты).

в) Исполнители решений.

Это деление полностью вписывается в схему на рис. 6. Штатные менеджеры как «пограничный слой» являются и исполнителями, и участниками принятия решений. Правда, скорее всего, это относится только к менеджерам высшего звена. Если удаленный работник не успевает справиться с полученной работой, он может частично «поделиться» ей со своими знакомыми. В этом случае он действует как *менеджер низшего звена*.

Внешние удаленные работники – это только исполнители, они не имеют прямой связи со средой принятия решений. В свою очередь, «командиры», «исследователи» и «дизайнеры» являются субъектами либо участниками принятия решений и не имеют прямой связи с удаленными исполнителями.

Типологии, предложенные М. Кастельсом, можно также дополнить классификацией, предложенной Д. Ноймарком и Д. Рид. Временных работников предлагается разделять следующим образом.

#### 1. Типология по уровню интеграции рабочей силы

- 1) «Автономные контрактники» (самостоятельно предлагают свой труд).
- 2) Работники по вызову.
- 3) Работники, с которыми работодатель связывается через агентства.
- 4) Работники в фирмах-подрядчиках.

Очевидно, что это типология временных работников. Она отражает «шкалу организованности» рабочей силы при поиске работы: начиная с первого типа («автономных работников»), никаким образом не организованных, и заканчивая четвертым типом – работниками, образующими целые «цеха».

### III. Где начинается интернет-занятость?

#### III.1. Общие рамки

До сих пор мы говорили об особенностях интернет-занятости, определяя ее как «ряд сфер занятости, связанных с Интернет». Выше уже рассматривались типологии по роду задач, месту в организационной иерархии и уровню организованности. Но они не позволяют перейти к изучению структуры занятости, так как не отвечают прямо на вопрос «кого мы считаем занятыми в Интернет?» Ведь мы сталкиваемся с тем, что различные занятия и профессии связаны с Интернет по-разному. Необходимо построить для них шкалы «укорененности», внедренности в Интернет.

Две самых общих категории выглядят так:

- а) те, для кого Интернет – источник занятости и основное средство трудовых коммуникаций;
- б) те, для кого Интернет – только основное средство трудовых коммуникаций.

Понятно, что категория (а) относится к Интернет в большей степени, чем категория (б). Ведь работа в категории (а) без Интернет *невозможна*, а в категории (б) – только затруднена. Сюда можно было бы добавить категорию работников, для которых Интернет – только источник занятости, не коммуникация. Но учитывая, что Интернет – это и есть «глобальная коммуникация», такое представить сложно (к этой категории можно отнести разве что мастеров, прокладывающих кабели, устанавливающих и настраивающих интернет-

оборудование). Группа (а) – это, скорее всего, *люди, обслуживающие интернет-ресурсы* (веб-дизайн, веб-программирование, хостинг и т.д.).

Занятия и профессии категории (б) являются *внешними* по отношению к Интернет. В эту группу входят журналисты, всевозможные рекламные агенты, переводчики, ученые, писатели и т.д. Однозначно к сфере Интернет их отнести нельзя. Тем не менее, они приобретают заметную «интернет-укорененность» в случаях, когда *Интернет становится основным (а иногда – единственным) каналом трудовой коммуникации*. Это особенно актуально для удаленной работы. Заметим также, что в группу (б) входят *люди, работающие с информацией*. Таким образом, Интернет для них – это не просто трудовая коммуникация, но еще и канал движения «сырья», «готовой продукции» и платежей («электронные деньги»), – другими словами, это законченная и самодостаточная рабочая среда.

### III.2. Степень «укорененности» работы в Интернет

Разделение интернет-занятости на «внутреннюю» и «внешнюю» достаточно для определения ее границ, но не подходит для ее структурирования. Попробуем построить шкалы для оценки укорененности в Интернет. Основное внимание уделим крайним положениям шкал, т.е. тому, что типично для интернет-занятости и что типично для занятости вне Интернет. Следуя принципу «интернет-укорененности», рассмотрим следующие критерии: 1) динамичность трудовой мобильности; 2) вознаграждение эффективности и имплицитные контракты; 3) групповая солидарность рабочей силы; 4) соотношение внутреннего и внешнего рынков труда. Данная схема рассуждений заимствована из работы М. Грановеттера «Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда...» [Granovetter 1992].

#### 1. Динамичность трудовой мобильности (время пребывания на одной работе и вероятность увольнения)

Здесь сочетаются три взаимосвязанных характеристики:

- гетерогенность рабочей силы (разный уровень навыков, физических возможностей, талантов и т.д.);
- обусловленность карьеры началом ее развития (начало трудовой карьеры во многом определяет ее дальнейший характер);
- спектр контактов и связей по работе (формальных и неформальных, внутри предприятия и за его пределами).

Особое внимание следует обратить на связь двух последних параметров. Допустим, человек в начале своей трудовой карьеры ориентируется на срочный трудовой контракт и невысоко оценивает шансы сохранить работу, а главное, его трудовая практика вначале действительно такова. В этом случае велика вероятность, что он «настроится» на такой ритм и сохранит его в дальнейшем. При этом у него формируется очень широкий круг слабых связей через организации, где он работал. Такая сеть является защитой от безработицы – с одной стороны, и инструментом поиска наиболее подходящей работы – с другой. Другой вариант – когда человек достаточно быстро трудоустраивается по бессрочному контракту (постоянная работа). Он направляет усилия на продвижение по карьерной лестнице именно в «родной» организации и строит сеть связей внутри нее. Эти связи прочны, но необширны. В ситуации внезапного увольнения первый довольно легко найдет другую работу. Второй же «выпадет» из системы налаженных связей и столкнется с серьезными трудностями. Даже если он обладает высокой квалификацией, потенциальные работодатели могут об этом и не знать.

А что касается высококлассного специалиста первого типа, то у него, скорее всего, уже сформировался определенный имидж в межорганизационной среде.

Вернемся к теме Интернет. Выше мы уже говорили о том, что в этой среде, по-видимому, есть все условия для гибкой и мобильной занятости, значительно облегчен доступ к информации, а также существуют мощные инструменты для коммуникаций и налаживания связей. Здесь мы выделяем два ключевых слова: *мобильность* и *связи*. Для Интернет удобно выстроить трехчленную шкалу мобильности: 1) люди, практикующие в интернет-работе смену не только нанимателей, но и профилей; 2) люди, работающие с разными заказчиками, но в рамках одного профиля; 3) работники, ориентирующиеся на стабильную пожизненную занятость в одной компании и по одному профилю. Характер связей можно описать констатацией преобладания сильных (слабая укорененность в Интернет) либо слабых (сильная укорененность) связей.

Что касается гетерогенности занятых, то в Интернет она менее выражена. К примеру, физические возможности занятых (в Интернет работают не «мускулы», а «разум») явно не играют особой роли. С образованием дело обстоит сложнее. Сделаем два допущения: 1) работа с информацией – это область деятельности, требующая, как правило, высокого уровня образования и профподготовки; 2) для работы в Интернет необходима элементарная «компьютерная грамотность». Очевидно, что по уровню образования мы можем ожидать сравнительно невысокую гетерогенность. Тем не менее, ее не может не быть, и, вероятно, она имеет принципиальное значение. С этой точки зрения рабочую силу можно распределить на следующие группы: 1) люди, имеющие преимущественно технические навыки для интернет-работы (к примеру – веб-программисты); 2) люди, способные пользоваться Интернет (например, как средством связи), но не имеющие соответствующего технического образования, обладающие навыками только по профилю своей работы (например, журналисты и переводчики); 3) люди, обладающие навыками двух предыдущих категорий и использующие их в работе (например, веб-дизайнеры и верстальщики).

## *2. Вознаграждение эффективности и имплицитные контракты*

Такое средство мотивации, как вознаграждение за эффективность [efficiency wages] обычно работает лишь в случае долгосрочного сотрудничества нанимателя и работника (и ради долгосрочного сотрудничества), а имплицитные контракты требуют еще и некоторого уровня неформальных отношений между ними. В Интернет такие условия создаются редко. Будучи средой непрерывного поиска наиболее выгодной работы, зоной высокой трудовой мобильности, Интернет не всегда позволяет планомерно проводить политику вознаграждений за эффективный труд. Часто заказчику нужно только, чтобы работники не ушли к другому работодателю до завершения контракта, бросив работу недоделанной. Для следующего проекта он может набрать другую команду.

В Интернет существует замена этих практик. Так, работодатель может назначать оплату работникам не только традиционным образом, оценивая эффективность уже нанятых, но и заблаговременно, до заключения контракта. Часто в Интернет результаты работы получают частичную огласку, публикуются полностью или вообще становятся частью всемирной паутины (например, отдельный сайт – это продукт труда конкретных веб-разработчиков, программистов и html-дизайнеров). В этом случае работодатель может без труда оценить предыдущую трудовую деятельность нанимаемого, решить, подходит ли он для работы и оценить его индивидуальную оплату. Это альтернатива вознаграждения за эффективность для Интернет.

Что же касается имплицитных контрактов, то в нашей картине Интернет они не нужны только на первый взгляд. Даже в случае с проектно-ориентированным наймом по завершении контракта наниматель все равно берет на заметку талантливых работников. Он

склонен при необходимости обращаться к уже знакомым проверенным людям. Когда контракт завершен, между бывшими нанимателем и работником остаются слабые связи. В стандартных трудовых отношениях имплицитный контракт способствует поддержанию сильных связей: работодатель не увольняет работника и не ухудшает условия его труда, а тот не ставит первого в сложное положение внезапным уходом к другому нанимателю, жалобой в профсоюз и т.д.

Для Интернет может быть характерна такая модификация имплицитного контракта: работник качественно выполняет свою работу над проектом и не переходит на другое более выгодное место до завершения контракта, а работодатель, в свою очередь, дает нанятому возможность «доработать» до его завершения, справедливо оплачивает труд работника и «берет его на заметку» для возможных будущих наймов.

*Итак, «традиционной занятости» свойственны оплата по качеству результатов ex post или промежуточных результатов работы и имплицитный контракт, устанавливающий сильные связи. Для занятости же в Интернет могут оказаться типичными подбор работников и оценка их зарплаты по результатам предыдущих контрактов, а также имплицитные контракты, направленные на укрепление слабых связей.*

### 3. Групповая солидарность рабочей силы

Выше уже говорилось об обширных связях занятых в Интернет. Групповую солидарность работников нельзя игнорировать. Так, цех или отдел на предприятии может оказаться очень крепкой группой, своеобразным «миром» со своими нормами.

В этом случае работодатель не всегда может проводить индивидуальную селекцию работников через политику вознаграждения за эффективную работу или имплицитные контакты – он столкнется с сопротивлением группы. Точнее, он может это делать, но не в отношении отдельных рабочих, а в отношении всей группы, на уровне «усредненного» в ней работника. Это чревато потерей эффективности подобных мер (впрочем, общая эффективность такого коллектива может быть очень высокой).

В такой «традиционной» рабочей группе устанавливаются сильные связи, отделяющие ее от нанимателя и от других подобных групп. Основной ценностью в ней становится норма. Но в описываемых нами отношениях интернет-занятости все по-другому.

Здесь нет преобладания сплоченных групп, связи преимущественно слабые и обширные. *Главная ценность – не сплочающие нормы, а свободная информация.* Ведь слабые связи здесь – связи преимущественно информационные – это движение сведений о выгодных вакансиях, о подходящих кадрах, об уровнях оплаты различных занятий и т.д.

Меры укрепления доверия и связей, описанные выше (вознаграждения за эффективность и имплицитные контакты), в Интернет реализуются индивидуально, не встречая группового сопротивления. Это среда индивидуализма и конкуренции.

### 4. Соотношение внутреннего и внешнего рынков труда в Интернет

На фоне предыдущих рассуждений может показаться, что отличительная особенность Интернет – отсутствие внутренних рынков труда, внутрифирменных каналов карьерного продвижения. Другими словами, работник «кочует» от фирмы к фирме, стремясь с каждой новой работой занять более высокую должность, чем предыдущая – путем только внешнего продвижения.

Однако на самом деле все несколько сложнее. Допустим, контракт завершен, и работник прекращает работать на данного заказчика. Причина ухода – не низкая эффективность

работника, а окончание работы над проектом. Вообще в такой ситуации есть два потенциальных пути внутреннего продвижения.

Первый способ заключается в том, что можно участвовать в работе над следующим проектом. На самом деле, такая возможность есть не всегда. Ведь суть проектно-ориентированного найма состоит именно в том, что проекты различаются и для разных проектов обычно нужны разные специалисты.

Второй способ связан с тем, что называется «поддержкой проекта». Если проект долгосрочный, то одна лишь его разработка – это только полдела (например, интернет-магазин). Впрочем, часто бывает, что для поддержки проекта требуется совсем другой персонал, чем на этапе его разработки (интернет-магазин «строят» программисты и веб-дизайнеры, а работают там уже диспетчеры и посыльные).

Но наличие возможностей для внутреннего продвижения не означает, что работник непременно захочет ими воспользоваться. Выше уже говорилось о том, что в Интернет часто практикуется множественная занятость. Вполне естественна ситуация, когда у интернет-занятого есть наиболее предпочитаемая (наиболее оплачиваемая, наиболее соответствующая его профилю, наиболее перспективная) работа и одна или несколько дополнительных работ, которыми он дорожит меньше. В этом случае он будет стремиться к внутреннему продвижению на первой работе и к внешнему – на остальных.

В случае с предпочитаемой должностью занятый может стремиться повысить свою универсальность, развить дополнительные навыки, чтобы быть способным работать над различными проектами, не меняя фирму (первый путь внутреннего продвижения). Кроме того, он может, наоборот, «углубиться внутрь своего профиля», стать незаменимым человеком, единственным, кто разбирается во всех тонкостях созданного проекта. Тогда он остается на должности в фирме для поддержания проекта (второй путь).

В случае с второстепенной работой человек ведет «разведку боем». Он пробует свои силы в различных областях или ищет «быстрые деньги». Так или иначе, он сам не всегда хочет оставаться у одного и того же работодателя.

Итак, мы видим, что для Интернет характерно именно сочетание внутреннего и внешнего каналов продвижения, одновременное пребывание работников, как на внутреннем, так и на внешнем рынках занятости. Причина тому – комбинация множественной занятости, проектно-ориентированного найма и высокой трудовой мобильности.

### **III.3. Обобщение характеристик**

Подведем итоги наших рассуждений об интернет-укорененности. Построим простую теоретическую модель с дихотомическими шкалами для выявления интернет-укорененности различных занятий и профессий (см. табл. 1).

Таблица 1. Параметры укорененности занятости в Интернет

Параметры занятости	Степень укорененности занятости в Интернет	
	Высокая	Низкая
Характер трудовых связей	Многочисленные слабые связи	Немногочисленные сильные связи
Ориентация на различные модели мобильности	Смена работы и профилей в поисках наилучшего варианта	Пожизненная занятость по одному профилю
Профессиональные навыки	Технические (Интернет) вместе с навыками по основному профилю, не связанному напрямую с Интернет	Только навыки по основному профилю, не связанному напрямую с Интернет
Характер оценки вознаграждения за эффективность	Ex ante: до найма, по результатам предыдущей работы	Ex post: после найма, по промежуточным результатам текущей работы
Характер имплицитных контрактов	Направлены на расширение слабых связей	Направлены на укрепление сильных связей
Характер трудовых ценностей	Индивидуально-информационный	Коллективно-нормативный
Соотношение внутреннего и внешнего рынков труда (каналов продвижения)	Одновременное задействование внешних и внутренних каналов	Разделение внешних и внутренних каналов, преобладание последних

## Заключение

Выше мы говорили о том, что люди работают в Интернет, а их труд своеобразен и имеет множество неизученных особенностей. Интернет – это не профессиональная область, а обширная среда, в которую могут быть вовлечены самые разные профессии и занятия (при этом они определенным образом меняются). Расширение интернет-занятости свидетельствует о том, что это не отклонение, а развивающаяся тенденция.

Обозначим возможные пути дальнейшего исследования предмета.

1. Прежде всего, важно знать эволюцию интернет-занятости. Оценка темпов расширения этой сферы крайне важна – даже самые грубые результаты позволят обосновать актуальность и необходимость дальнейших исследований в этой области. Важно оценить, как быстро она расширяется, есть ли пределы этому развитию.
2. Принципиальный вопрос – что относить к занятости в Интернет. Здесь также необходимо опираться не на абстрактные рассуждения, а на реальные цифры. Возможный план рассуждений для подобной работы выше был предложен. Важно выявить структуру интернет-занятости, выделить типичные для этой сферы занятия и профессии. В рамках этого направления было бы полезно эмпирическим путем показать принципиальные отличия интернет-занятости от прочих сфер. Эти особенности стали бы критериями для «тестов на интернет-укорененность».
3. Оценка спроса и предложения на труд – еще одно важное направление. Параллельно можно изучать социодемографические данные участников трудовых отношений, а также



потенциал для создания новых рабочих мест, емкость рынка труда в Интернет, его барьеры. Важно выяснить, что за люди работают в Интернет, каковы их социодемографические характеристики. Возможно, в будущем Интернет станет важным источником занятости, и тогда будет необходимо планировать соответствующие меры социальной политики.

4. Отдельным вопросом стоит структура организации, внутри- и межорганизационные отношения в условиях интернет-занятости, особенности управленческой практики.

5. Экономика Интернет – это организм, рассчитанный в долгосрочной перспективе на самоокупаемость. От нее зависит судьба людей, занятых в Интернет. Вместе с тем, привычные экономические законы в Интернет могут «преломляться», и это необходимо выяснить для внесения поправок в более сложные подсчеты.

6. Наконец, нельзя забывать, что особенности Интернет будут диктовать необходимость разработки специальной методологии сбора и анализа данных по этим исследованиям. Например, изучение спроса и предложения на труд в Интернет – это не проблема. Всемирная паутина просто переполнена соответствующей информацией. Однако это только «сигнальные» данные<sup>10</sup>. Фактическую информацию собрать крайне затруднительно. Найм производится в индивидуальном порядке. Часто трудовые контракты заключаются неофициально и нигде не отражаются. По сути, Интернет – это область с громадным «теневым» потенциалом, способная подобно черной дыре «засосать» значительную часть национальной экономики.

Очевидно, что вышеизложенным направления изучения занятости в Интернет не ограничиваются. Это целая неизведанная планета. В настоящей работе мы только наметили общие контуры ее карты – обвели «материки». Что на них находится, мы не знаем. Мы также не подозреваем о существовании многочисленных островов и архипелагов, которые пока просто не смогли рассмотреть. Первый вопрос, который необходимо обоснованно решить, – это степень необходимости изучения этой планеты. Нужно убедиться, что ее освоение перспективно и стратегически важно.

## Литература

1. Кастельс М. Информационная эпоха, экономика, общество и культура. М.: ГУ–ВШЭ, 2000.
2. Bahr, Morton. *Remarks to the Communications Workers of America 62<sup>nd</sup> Convention*. 2000.
3. Wellman, B., J. Salaff J. et al. Computer Networks as Social Networks: Collaborative Work, Telework, and Virtual Community, *Annual Review of Sociology* (1996). Vol. 22. P. 213-238.
4. Business and Industry Advisory Committee to the OECD. 2001. «Firms, Workers and the Changing Workplace»: Considerations for the Old and the New Economy.
5. Neumark, David, and Deborah Reed. Employment Relationships in the New Economy. National Bureau of Economic Research. *Working paper 8910*. April 2002. <http://www.nber.org/papers/w8910>.
6. DeLong J., Bradford, and Lawrence H. Summers. The «New Economy»: Background, Historical Perspective, Questions and Speculations, *Economic Policy for the Informational Economy*. Kansas City: Federal Reserve Bank of Kansas City, 2001. P. 11-46.
7. Jonston, William B. Global labor force 2000: the new world labor market, *Harvard Business Review* (March–April 1991).

---

<sup>10</sup> Изучение сигналов в экономике – достаточно развитое направление. См., например: [Spence 1974].

8. Granovetter, Mark. The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology* (May 1973). Vol. 78, No. 6. P. 1360-1380.
9. Granovetter, Mark. 1992. The Sociological Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View, in: Granovetter, M., and R. Swedberg (eds.) *The Sociology of Economic Life*. Boulder: Westview Press, 1992. P. 233-263.
10. Mandel, Michael J. The Prosperity Gap, *Business Week Online* (September 27, 1999).
11. Spence, Michael. *Market Signaling*. Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1974.
12. Triplett, Michael. Protecting Yourself in the Dot-Com Job Market, Gfn.com, *The Gay Financial Network* (July 31, 2000).