

# §2 ЧЕЛОВЕК И ТРУД

Хусяинов Т. М.

## СОЦИАЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ СОГЛАШЕНИЙ С ЗАНЯТЫМИ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ (НА ПРИМЕРЕ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ)

**Аннотация.** Целью работы является представление и анализ различных форм трудовых соглашений между работодателями и занятыми в сети Интернет на основе законодательной базы Российской Федерации и данных социологического исследования занятых в сети Интернет, проживающих на территории Нижегородской области. В данной работе делается попытка рассмотрения процесса реализации юридических норм в социальном поведении участников рынка Интернет-труда. Автор подробно рассматривает все формы трудовых соглашений существующих в России, как правовые, так и неправовые их формы. В качестве методов данного исследования выступили теоретический анализ российской и зарубежной научной литературы, а также анализ данных авторского социологического исследования «Занятость в сети Интернет в Нижегородской области». Основными выводами данной работы является определение наиболее распространённой формы трудового соглашения между занятыми в сети Интернет и их работодателями. В статье определены основные социальные и экономические характеристики всех форм трудовых соглашений, их преимущества и недостатки для занятых в сети Интернет.

**Ключевые слова:** Интернет-занятость, постиндустриальное общество, фриланс, телеработа, трудовое соглашение, трудовой договор, информатизация, атипичная занятость, трудовые отношения, труд.

**Review.** The aim of this work is the presentation and analysis of different forms of labour agreements between the employer and the Internet employees based on the legislative framework of Russian Federation, as well as the sociological research data regarding Internet employees living in the Nizhny Novgorod region. This work is considering the process of implementation of legal rules in social activity of the participants of the Internet labour market. The author considers in details all kinds of labour agreements, existing in Russia, as well as their legal and non-legal forms. Methods of research include theoretical analysis of Russian and foreign literature and analysis of the data of sociological research «Employment in the Internet in the Nizhny

*Novgorod region». The result of this paper is determination of the most widespread form of labour agreements between Internet employees and their employers. The article provides all social and economical characteristics of labour agreements, their advantages and disadvantages for the Internet employees.*

**Keywords:** *informatisation, labour contract, labour agreement, telework, freelance, post-industrial society, Internet employment, atypical employment, labour relations, labour.*

## ВВЕДЕНИЕ

Глобальные социокультурные, экономические, исторические, научно-технические изменения последних десятилетий оказали значительное влияние на развитие общества. Со второй половины XX века стали более заметны сдвиги в структуре общества, указывающие на переход от индустриального к постиндустриальному типу общества, которое и стало определяющей социальной формой XX века в США, Японии и стран Западной Европе. Новый этап был ознаменован ростом роли информации, она стала новым сверхценным ресурсом, который способен накапливаться в безграничных объемах, может передаваться с огромной скоростью и на любое расстояние, что потребовало скорейшей разработки новых устройств приёма, передачи, хранения и обработки информации, а также формирования профессиональной группы, которая будет работать с этой информацией.

Распространение новых информационных технологий заметно меняет характер труда, структуру и характер занятости населения, а так же формы социально-трудовых отношений в современном обществе [1, с.31]. Стандартная занятость в настоящее время быстро утрачивает свою значимость и заменяется новыми, гибкими моделями труда [2], на смену физическому труду приходит интеллектуальный.

В результате возникновения и совершенствования Интернет-технологий сформировалась новая глобальная социально-экономическая среда. Организационные и институциональные структуры во всех сферах жизни общества, претерпевают существенные изменения прежние явления и возникают совершенно новые, в том числе появилась и получила распространение новая форма труда — Интернет-занятость. Под Интернет-занятостью стоит понимать трудовую деятельность, ранее выполняемую

на рабочем месте, предоставленном работодателем, а теперь с развитием сети Интернет, стала возможна как надомная или мобильная. В новых условиях работник сам может выбрать любое удобное время и место, для выполнения своих трудовых обязанностей, если это не противоречит трудовому соглашению. В данном случае сеть Интернет выступает связующим звеном между работником и работодателем, позволяя передавать задания, результаты труда или перечислять оплату за труд, при этом подобная занятость связана с различными социальными, правовыми, экономическими аспектами, отличными от других форм труда.

В настоящее время наем сотрудников работающих по средствам сети Интернет, позволяет работодателю увеличить мотивацию сотрудников и производительность их труда; привлечь работников, в том числе и для выполнения конкретных кратковременных работ; поиск и наём новых специалистов, ранее недоступных на локальном (местном рынке труда), но доступных на международном; снизить затраты на аренду и содержание рабочих помещений; снизить количество пропусков работы, например, из-за болезни или, т.н. семейных обстоятельств [3].

Феномен Интернет-занятости имеет ряд существенных преимуществ и для самого работника. Интернет-работник — работник выполняющий свои трудовые обязанности по средствам сети Интернет, может быть как наёмным, так и самозанятым (фрилансером). Стоит отметить такие особенности, как автономия работника, гибкий график и возможность выбирать наиболее удобное место для выполнения работы, возможность создания оптимального баланса между семьёй и работой, а также снизить стрессы от работы в коллективе, экономия транспортных затрат времени и денег. В новых условиях работнику доступна гибкая, удалённая, множественная занятость, то есть трудовые отношения сразу с несколькими

ми работодателями/заказчиками, что даёт возможность влиять на уровень дохода, например, выполняя дополнительные заказы <sup>[4,5]</sup>.

Многие из обозначенные преимуществ занятости в сети Интернет становятся причинами добровольного перехода сотрудников в новые трудовые отношения. Однако далеко не все ее особенности позитивно сказываются на интернет-работниках. Так, известный французский социолог Р. Кастель <sup>[6]</sup> склонен относиться к занятости в сети Интернет с опасением, указывая на такие негативные эффекты, как низкая социальная защищённость, изоляция и возможные стрессы.

### ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ИНТЕРНЕТ-ЗАНЯТОСТИ РОССИИ

В последние годы во многих странах мира количество занятых в сети Интернет значительно возросло. Так, например, во Франции с 1,3% (2000 г.) до 9% (2012); в Финляндии с 13,6% (2000 г.) до 32,9% (2012 г.); в среднем на данный момент в странах Евросоюза около 18% сотрудников занято по средствам сети Интернет <sup>[7]</sup>. В России подобная официальная статистика пока отсутствует, хотя согласно полученным и ходе исследований данным в настоящее время в стране на дому работают около 3 миллионов человек <sup>[8]</sup>, что вероятно не отражает в полной мере истинную картину. Фирмы, ограниченные в средствах на все дорожающую аренду офисных помещений предпочитают, чтобы их сотрудники работали из дома по средствам сети Интернет, и количество таких фирм ежегодно увеличивается. Бурный рост Интернет-занятости вызывает интерес со стороны государства, что приводит к серьёзным изменениям национального трудового права, подобные поправки уже были приняты во Франции (2012), Польше (2007), США (2010), Греции (1998) и других странах Европы, Азии и Америки.

Одной из проблем российского рынка Интернет-труда является недостаточное развитие трудового законодательства и правоприменительной практики. Это выражается в том, что оно ещё не в полной мере учитывает многих современных тенденций развития рынка труда, которые обуславливаются рядом тенденций: переходом сотрудников от работы непо-

средственно на предприятии работодателя к работе на дому или любом другом удобном для работника месте; от полной занятости к неполной, частичной или временной; уход от работы в штате; от работы в основном офисе организации к работе в филиале или представительстве; от чёткого графика к гибкому.

Ситуация на российском рынке Интернет-труда может стать причиной возникновения ряда социальных проблем у занятых в сети Интернет. Недостаточная защищённость трудовых прав приводит к возникновению социально-правовых и социально-экономических проблем, таких как мошенничество со стороны работодателя и потеря заработка, что в дальнейшем может стать причиной возникновения проблем психологического и медицинского характера, а также повлиять на отказ от выполнения работ таким образом.

Фактически, порядок выполнения работы по средствам сети Интернет в России существует уже достаточно давно, но отношения работодателя и интернет-работника, чаще всего независимого профессионала — е-лансера <sup>[9]</sup> или электронного фрилансера <sup>[10]</sup>, не всегда подпадают под действие российского трудового законодательства. Связано это с тем, что данная категория наемных сотрудников редко заключает с работодателем гражданско-правовой договор на оказание услуг, ещё реже — трудовой договор. Связано это с тем, что Интернет-занятость предполагает, что работодатель и работник, могут находиться на огромном расстоянии друг от друга, в том числе и в разных странах, а сеть Интернет в этих отношениях играет роль посредника для взаимного обмена рабочей информацией. При этом денежные расчеты ведутся через банк, почту или различные системы электронных платежей.

В последние годы проблема законодательного регулирования занятости в сети Интернет обострилась настолько, что появилась потребность вмешательство высшего руководства страны, в том числе последовало официальное заявление о необходимости развития нормативной базы в этой сфере со стороны, на тот момент, президента России Д. А. Медведева, на совещании по проблемам занятости 14 февраля 2011 года <sup>[11]</sup>, а затем

повторил перед осенней сессией Государственной Думы 2011 года. Основное требование состоит в упорядочивании, на законодательном уровне, «свободных» трудовых отношений. Кроме того, в Государственную Думу РФ был направлен проект внесения поправок со стороны организации «Российский Союз предпринимателей и промышленников»<sup>[12]</sup>, а так же лично российский политик Михаил Дмитриевич Прохоров.

В связи с развитием рынка занятости в сети Интернет в России, государство встает на защиту прав занятых в сети Интернет, а также включение их в сферу налогообложения. По прогнозам экспертов, в скором времени рынок труда может увеличиться на треть. Если раньше в российском законодательстве правовое положение занятых в сети Интернет приемлемее всего можно было сравнивать с положением надомников, то с 2013 г. в Трудовой Кодекс РФ была добавлена новая категория «дистанционный работник». В 2013 году в Трудовой кодекс Российской Федерации была добавлена глава «Особенности регулирования труда дистанционных работников»<sup>[13]</sup>, а это значит, государство начинает проявлять интерес к Интернет-занятости, и, что права и обязанности Интернет-работников теперь будут представлены более подробно. Подобные изменения могут обеспечить возможность заключать правовые трудовые соглашения в упрощенном варианте и дать им социальные гарантии наравне с представителями других профессий.

Новая форма занятости — дистанционная работа, характеризуется в Трудовом кодексе РФ, как выполнение определённой в трудовом договоре деятельности вне места нахождения работодателя, его филиалов, представительств и иных структурных подразделений. Данная формулировка исключает работу на стационарном рабочем месте, на территории или объекте, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя. Дистанционная работа осуществляется, также как и взаимодействие в целом, с использованием информационно-коммуникативных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет. Дистанционными работниками считаются те лица, которые заключили трудо-

вой договор о дистанционной работе (ст. 312.1 ТК РФ)<sup>[14]</sup>.

Отдельно стоит отметить проблему регулирования Интернет-занятости в случае международного найма, когда только один из участников трудовых отношений является гражданином Российской Федерации, а второй может быть гражданином, жить и работать на другой стороне земного шара.

### **ОСОБЕННОСТИ РАЗНЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ СОГЛАШЕНИЙ С ЗАНЯТЫМИ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ**

В настоящее время многие отечественные исследователи, отмечают изменения, произошедших в системе собственности, в экономической сфере общества и в положении предприятий на мировом рынке. Таким образом развитие договорных трудовых отношений в современной научной литературе рассматривается как некое социальное последствие произошедших в российском обществе. Под современными договорными трудовыми отношениями принято понимать отношения, которые складываются между работниками наемного труда и работодателем по поводу оплаты труда, условий труда, гарантий занятости и способов разрешения возникающих трудовых конфликтов<sup>[15]</sup>. Многие исследователи, рассматривающие характеристики договорных трудовых отношений, утверждают, что низкий уровень развития этих отношений ведет к конфликтам и негативно влияет на развитие трудового потенциала работника.

Сущность процесса развития и совершенствования трудовых соглашений связана, прежде всего, с изменением роли и места человека в труде и обществе, с повышением культуры современного общества и ее правовой составляющей. В развитых странах процесс институционализации договорных трудовых отношений продолжается уже достаточно долго, порождая при этом потребность в создании, последующей формальной регуляции, закреплении норм, социальных механизмов, ролевой и организационной структуры. Работники вступают в отношения найма посредством трудового договора и вынуждены исполнять свои договорные обязательства в рамках этого института трудового найма. Этот институт

выступает регулятором сферы приложения их трудовых усилий <sup>[15]</sup>.

В ходе нашего исследования, мы выделим основные формы трудовых соглашений между работником и работодателем наиболее распространённые в России и определим основные социальные характеристики каждой из форм <sup>[16]</sup>.

**Трудовой договор** — работник, заключивший традиционный трудовой договор, в соответствии с действующим законодательством РФ, с организацией-работодателем, выполняет свои трудовые обязанности не на территории работодателя, а в любом другом удобном для него месте и время, если это не противоречит трудовому договору; и с последующим представлением результата работы или предоставлением услуг по средствам сети Интернет. Данная форма трудового соглашения осложнена необходимостью пересылки трудового договора между работником и работодателем, что ставит их в зависимость от почтовых услуг;

**Гражданско-правовой договор** — обширная категория, включающая в себя несколько видов договоров: договор на оказание услуг, договор подряда, авторский договор, смешанный гражданско-правовой договор, а также предполагающая возможность заключения смежных договоров. Работник выступает в качестве исполнителя указанных в договоре услуг, в данном случае отношения сторон регулируются не трудовым, а гражданским законодательством, в данном случае есть возможность заключать временные трудовые соглашения для выполнения определённых работ, определять объёмы выполняемой работы, отойдя от существующей схемы определённого рабочего графика;

**Виртуальное соглашение** — взаимодействие работодателя и Интернет-работника происходит в неправовом поле. Основной причиной нежелания официально оформлять отношения с работником является стремление сократить издержки, связанные с наймом рабочей силы для работодателя и нежелание платить налоги для работника. Не заключая трудовой договор с работником, работодатель не несет никаких обязательств перед сотрудником. Часто для обеспечения безопасности

работника подразумевается предоплата в размере от 20 до 50% от общей суммы договора или выплата суммы по частям по мере выполнения работ.

**Неправовое трудовое соглашение** — соглашение, заключённое при посредничестве третьей стороны, например фриланс-биржи. Наиболее ярким примером является услуга «Сделка без риска» на фриланс-биржах: Free-lance.ru, Weblancer.net и др., данная услуга особенно популярна среди тех, чей контракт превышает 5–10 тысяч рублей. В случае выбора данной формы соглашения, работодатель передаёт администрации копию технического задания, на выполнение которого соглашается работник и переводит на депозитный счёт фриланс-биржи плату за выполнение этой работы. После того, как работник передаёт результаты своего труда, деньги с депозитного счёта фриланс-биржи переводятся на указанные им реквизиты. Подобная форма трудового соглашения решает проблему мошенничества как со стороны работника, так и работодателя. В случае возникновения проблемы к решению подключается администрация фриланс-биржи и путём экспертизы решает была ли выполнена работа в соответствии с предъявленными требованиями и решает в чью пользу должны перейти деньги за работу: обратно нанимателю или Интернет-работнику. Данная форма договора оптимальна при международном найме, т.к. позволяет не только избежать мошенничества, но и в более удобной форме осуществить перевод денежных средств из одной валюты в другую, из одной платёжной системы в другую, в том числе национальную, распространённую только в одной стране или нескольких соседствующих. Недостатком данной формы трудового соглашения для работника является отсутствие официального подтверждения трудового стажа и страховые отчисления.

### СТЕПЕНЬ РАСПРОСТРАНЁННОСТИ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ ТРУДОВЫХ СОГЛАШЕНИЯ С ЗАНЯТЫМИ В СЕТИ ИНТЕРНЕТ В НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

В период с февраля по апрель 2013 года было проведено социологическое исследование на тему «Занятость в сети Интернет в Ни-

Таблица 1. Формы трудового соглашения между работодателями и занятыми в сети Интернет

Формы соглашения	Уровень занятости (в % от общего числа занятых в сети Интернет)
Трудовой договор	10
Гражданско-правовой договор	26
Устное (виртуальное) соглашение	47,8
Неправовое трудовое соглашение	16,2

жегородской области». В онлайн-анкетировании приняли участие 140 жителей города Нижнего Новгорода и Нижегородской области, которые частично или полностью заняты в сети Интернет. В ходе данного социологического исследования, были выявлены различные особенности в деятельности Интернет-работников, а также были определены основные формы заключения трудовых соглашений с работодателями.

В ходе социологического исследования было выявлено, что среди занятых в сети Интернет, которые проживают в Нижегородской области можно встретить 4 формы трудовых соглашений с работодателями (Таблица 1).

Результаты социологического исследования показали, что наиболее распространенным вариантом является «устное (виртуальное) соглашение» и только после этого с существенным отрывом идёт вариант «Гражданско-правовой договор». Подобное обстоятельство вероятно свидетельствует о нежелании работников и их нанимателей скреплять свои трудовые отношения формальными документами и высокой степенью доверия, т.к. неправовое трудовое соглашение было выбрано только 16,2% опрошенных.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Несоответствие существующей практики и положения на рынке Интернет-труда законодательному регулированию, не решает комплекс проблем в данной сфере, т.к. распространяет своё действие только тех граждан, которые состоят в трудовых отношениях.

Интернет-работник и работодатель, не смотря на принятие 16 октября 2012 поправок в Трудовой Кодекс и ФЗ «Об электронной подписи», продолжают находиться в плену у существующей схемы формирования содержания трудового соглашения. В то время как при составлении трудового соглашения о вы-

полнении трудовых обязанностей по средствам сети Интернет необходимо учитывать, что с развитием информационно-коммуникационных технологий повышается сложность труда, происходит децентрализация и глобализация труда, возрастает роль сферы услуг, снижается значение факторов непосредственного контроля за поведением исполнителя.

Проанализировав существующие формы трудовых соглашений, заключаемых между Интернет-работником и его работодателем можно сделать вывод, что в данный момент, при низком развитии правовой регламентации Интернет-занятости в России, гражданско-правовой договор — это наиболее оптимальная и законная форма оформления трудовых отношений. Именно эта форма трудового соглашения может защитить на законодательном уровне обе стороны от мошенничества, а также позволяет Интернет-работнику получить трудовой стаж и совершать отчисления в государственные внебюджетные фонды. Отдельно стоит отметить, что именно гражданско-правовая форма договора позволяет в наибольшей степени учесть различные особенности тех или иных видов Интернет-занятости.

В российском законодательстве, отсутствует описание и регулирование различных видов и сфер занятости. В то же время наличие юридических и статистических механизмов, позволяющих управлять сферой дистанционной занятости как одним из секторов современной экономики. Как показывает успешный опыт европейских стран и США, создание схем сотрудничества между организациями и Интернет-работниками увеличивает объём рынка Интернет-труда и экономики в целом, позволяя создавать новые рабочие места, даже в сложного экономического кризиса.

Другая важная особенность, которая ограничивает рост количества дистанционных рабочих мест, связанна с высокими накладны-

ми расходами на организацию данной формы занятости, если осуществлять деятельность строго в рамках Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом высокий уровень виртуальных соглашений, без какого-либо правового подкрепления или посредничества третьей стороны, говорит о высоком доверии между работниками и работодателями на современном российском рынке Интернет-труда, что

возможно связано со значимостью имиджа и самопрезентации как для работников, так и для работодателей. Позитивная представленность позволит в дальнейшем успешно вести переговоры и заключать соглашения, а так же может поспособствовать созданию социальных сетей деловых контактов, где по средствам положительных отзывов новые заказчики будут сами находить исполнителей, по поводу которых будут уверены.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Нестандартная занятость в российской экономике // под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшниковой. — М.: Изда-во ГУ ВШЭ. — 2006
2. Сизова И. А. Ищущие работу женщины на российском рынке труда // Женщина в российском обществе. 2013. № 2. С. 41–48.
3. Шушкина В. В., Яворчук Н. Н. Телеработа и фриланс: в порядке постановки проблемы // Юридический вестник Кубанского государственного университета. 2010. № 5. С. 6–10.
4. Хусьяинов Т. М. Причины добровольного перехода сотрудников на занятость в сети Интернет (на примере Нижегородской области) // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2014. № 1 (2). С. 468–473.
5. Хусьяинов Т. М. Занятость в сети Internet: позиция работника // Человек в мире. Мир в человеке: актуальные проблемы философии, социологии и политологии, психологии: Материалы XV Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных (29–30 ноября 2012 г.). Раздел II. Социологические и политологические исследования. Пермь. 2012. С. 165–168. DOI: 10.13140/2.1.3268.7047
6. Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда/Пер. с фр. под ред. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2009. 574 с.
7. Jean S. Labour Code covers teleworking. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/04/articles/fr1204011i.htm>
8. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров). М.: ГУ-ВШЭ, 2009. 76 с.
9. Харченко В. С. Фриланс, Е-ланс, аутстаффинг, аутсорсинг, ко-воркинг-осваивая новый словарь занятости // Вопросы структуризации экономики. 2010. № 2. С. 494–498.
10. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на российском рынке труда//Социологические исследования. 2010. № 2. С. 45–55.
11. Совещание по вопросам занятости населения [сайт]. URL: <http://президент.рф/news/10331> (дата обращения 23.05.2012 г.).
12. Поправки в Трудовой кодекс по фрилансерам рассмотрят на осенней сессии Госдумы [сайт]. URL: <http://habrahabr.ru/post/124371/> (дата обращения 23.05.2012 г.).
13. Трудовой Кодекс Российской Федерации // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
14. Федеральный закон № 60-ФЗ от 5 апреля 2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/laws/107> (дата обращения 23.09.2013 г.).
15. Бочаров В. Ю. Институциональный подход к анализу договорных трудовых отношений // Известия ВУЗов. Поволжский регион. Гуманитарные науки. 2009. № 2. С. 151–160.
16. Хусьяинов Т. М. Заключение трудового соглашения между сотрудником занятым в сети Интернет и работодателем (социально-правовой анализ) // Право в современном мире:

- 20 лет Конституции РФ: материалы международной научно-практической конференции (молодежная секция). Екатеринбург, 6 декабря 2013 г. Екатеринбург: Уральский институт — филиал РАНХиГС, 2013. С. 405–408. DOI: 10.13140/2.1.2723.9202
17. Беляева М. Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Справочно-правовая система «Консультант плюс».
  18. Кастельс М. Информационная эпоха, экономика, общество и культура. М: ГУ-ВШЭ, 2000. 608 с.
  19. Красильникова Е. В. Природа интернет-экономики // Известия Самарского университета. Серия: Экономика, управление, право. 2010. Вып. 2. С. 8–14.
  20. Сизова И. Л. Регулирование трудовых отношений в социальном государстве // Социальное государство и инновационное развитие: Материалы научной конференции. М.: МГУ, 2010. С. 260–267.
  21. Хусьяинов Т. М. Заключение трудового соглашения между работодателем и сотрудником, занятым в сети Интернет (по материалам социологического исследования) // Социальные коммуникации: оффлайн и онлайн контексты. Сборник материалов Всероссийской конференции с международным участием. Самара, Самарский государственный университет, 29–30 ноября 2013 г. / под ред. проф. А. С. Готлиб, проф. В. Л. Лехциер, доц. О. А. Малакановой. Электрон. текст. дан. (1 файл 2,9 Мб). Киров: МЦНИП, 2014. 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). С. 261–266

#### REFERENCES (TRANSLITERATED)

1. Nestandartnaya zanyatost' v rossiiskoi ekonomike // pod red. V. E. Gimpel'sona, R. I. Kapelyushnikova. — М.: Izd-vo GU VShE. — 2006
2. Sizova I. L. Ishchushchie rabotu zhenshchiny na rossiiskom rynke truda // Zhenshchina v rossiiskom obshchestve. 2013. № 2. S. 41–48.
3. Shushkina V. V., Yavorchuk N. N. Telerabota i frilans: v poryadke postanovki problemy // Yuridicheskii vestnik Kubanskogo gosudarstvennogo universiteta. 2010. № 5. S. 6–10.
4. Khusyainov T. M. Prichiny dobrovol'nogo perekhoda sotrudnikov na zanyatost' v seti Internet (na primere Nizhegorodskoi oblasti) // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo. 2014. № 1 (2). S. 468–473.
5. Khusyainov T. M. Zanyatost' v seti Internet: pozitsiya rabotnika // Chelovek v mire. Mir v cheloveke: aktual'nye problemy filosofii, sotsiologii i politologi, psikhologii: Materialy XV Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii studentov, aspirantov i molodykh uchenykh (29–30 noyabrya 2012 g.). Razdel II. Sotsiologicheskie i politologicheskie issledovaniya. Perm'. 2012. S. 165–168. DOI: 10.13140/2.1.3268.7047
6. Kastel' R. Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika naemnogo truda/Per. s fr. pod red. H. A. Shmatko. SPb.: Aleteiya, 2009. 574 s.
7. Jean S. Labour Code covers teleworking. [Elektronnyi resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2012/04/articles/fr1204011i.htm>
8. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Frilansery v informatsionnoi ekonomike: kak rossiyane osvvaivayut novye formy organizatsii truda i zanyatosti (po rezul'tatam Pervoi vserossiiskoi perepisi frilanserov). М.: GU-VShE, 2009. 76 s.
9. Kharchenko V. S. Frilans, E-lans, autstaffing, outsorsing, ko-vorking-osvvaivaya novyi slovar' zanyatosti // Voprosy strukturizatsii ekonomiki. 2010. № 2. S. 494–498.
10. Strebkov D. O., Shevchuk A. V. Frilansery na rossiiskom rynke truda//Sotsiologicheskie issledovaniya. 2010. № 2. S. 45–55.
11. Soveshchanie po voprosam zanyatosti naseleniya [sait]. URL: <http://prezident.rf/news/10331> (data obrashcheniya 23.05.2012 g.).
12. Popravki v Trudovoi kodeks po frilanseram rassmotryat na osennei sessii Gosdumy [sait]. URL: <http://habrahabr.ru/post/124371/> (data obrashcheniya 23.05.2012 g.).

13. Trudovoi Kodeks Rossiiskoi Federatsii // Spravochno-pravovaya sistema 'Konsul'tant-Plyus'.
14. Federal'nyi zakon № 60-FZ ot 5 aprelya 2013 g. 'O vnesenii izmenenii v otchel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii'. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/laws/107> (data obrashcheniya 23.09.2013 g.).
15. Bocharov V. Yu. Institutsional'nyi podkhod k analizu dogovornykh trudovykh otnoshenii // Izvestiya VUZov. Povolzhskii region. Gumanitarnye nauki. 2009. № 2. S. 151–160.
16. Khusyainov T. M. Zaklyuchenie trudovogo soglasheniya mezhdru sotrudnikom zanyatym v seti Internet i rabotodatelem (sotsial'no-pravovoi analiz) // Pravo v sovremennom mire: 20 let Konstitutsii RF: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (molozhezhnaya sektsiya). Ekaterinburg, 6 dekabrya 2013 g. Ekaterinburg: Ural'skii institut — filial RANKhiGS, 2013. S. 405–408. DOI: 10.13140/2.1.2723.9202
17. Belyaeva M. G. Osobennosti trudovykh otnoshenii v usloviyakh distantsionnoi zanyatosti // Spravochno-pravovaya sistema 'Konsul'tant plyus'.
18. Kastel's M. Informatsionnaya epokha, ekonomika, obshchestvo i kul'tura. M: GU-VShE, 2000. 608 s.
19. Krasil'nikova E. V. Priroda internet-ekonomiki // Izvestiya Samarskogo universiteta. Seriya: Ekonomika, upravlenie, pravo. 2010. Vyp. 2. S. 8–14.
20. Sizova I. L. Regulirovanie trudovykh otnoshenii v sotsial'nom gosudarstve // Sotsial'noe gosudarstvo i innovatsionnoe razvitie: Materialy nauchnoi konferentsii. M.: MGU, 2010. S. 260–267.
21. Khusyainov T. M. Zaklyuchenie trudovogo soglasheniya mezhdru rabotodatelem i sotrudnikom, zanyatym v seti Internet (po materialam sotsiologicheskogo issledovaniya) // Sotsial'nye kommunikatsii: offlain i onlain konteksty. Sbornik materialov Vserossiiskoi konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem. Samara, Samarskii gosudarstvennyi universitet, 29–30 noyabrya 2013 g. / pod red. prof. A. S. Gotlib, prof. V. L. Lekhtsier, dots. O. A. Malakanovoi. Elektron. tekst. dan. (1 fail 2,9 Mb). Kirov: MTsNIP, 2014. 1 elektron. opt. disk (CD-ROM). S. 261–266