

РЫНОК ТРУДА В СЕТЕВОЙ ЭКОНОМИКЕ: МАРКЕТИНГОВЫЙ ПОДХОД



Калужский Михаил Леонидович,

кандидат философских наук, доцент кафедры «Организация и управление наукоемкими производствами», Омский государственный технический университет; 644050, г. Омск, пр. Мира, 11
frsr@inbox.ru

Распространение облачных технологий вызвало глубокие структурные изменения на рынке труда. В результате началась институциональная трансформация рыночных отношений, которая продолжается до сих пор. Традиционный рынок труда постепенно уступает место сетевому рынку труда, основанному на горизонтальной интеграции, децентрализации и делегировании полномочий. Это порождает новые формы и виды трудовых отношений, меняет тенденции и закономерности их развития. Движущей силой институциональных изменений становится сокращение издержек и распространения новых методов организации труда. Вместо двух основных участников трудовых контрактов – работодателя и работника, на сетевом рынке труда действуют три участника – заказчик, исполнитель и посредник. Особое значение в этих условиях приобретают методологические вопросы формирования маркетинговой концепции сетевого рынка труда, основанной на анализе институционального поведения его участников. В статье предложена классификация структуры и инфраструктуры сетевого рынка труда, определены методологические основания оценки и прогнозирования дальнейших институциональных изменений.

Ключевые слова: рынок труда; виртуальный рынок труда; сетевой рынок труда; спрос на труд; предложение труда; логистический провайдинг; лизинг персонала; заемный труд; сетевая занятость; нестандартная занятость.

ВВЕДЕНИЕ

Традиционно рынок труда рассматривался в качестве сферы формирования спроса и предложения на рабочую силу. В маркетинге такая трактовка встречает возражения ввиду того, что термин «рабочая сила» абстрактен и не может быть отнесен ни к материальным товарам, ни к услугам, ни к работам. Не менее расплывчаты трактовки определения «рынок труда». Как ни странно это может прозвучать, но единой, общепризнанной трактовки понятия «рынок труда» на микроэкономическом уровне не существует. Определений рынка труда чрезвычайно много, но ни одно из них не стало доминирующим [1]. С позиций маркетинга подавляющее большинство таких определений достаточно уязвимо методологически, поскольку не учитывает рыночную основу трудовых отношений. Ключевое правило маркетинга гласит, что **товаром является все, что может быть предложено рынку для возмезд-**

ного удовлетворения определенных желаний и потребностей [2; 363].

Упрощенно, **рынок труда – это место, где совершаются сделки между покупателями и продавцами труда** [3; 537]. Экономическое значение имеет лишь эффект, получаемый участниками сделок и побуждающий их к вступлению в трудовые отношения. Этот эффект представляет собой *экономическое основание рынка труда*. Тогда как *экономическое содержание рынка труда* определяют возмездные трудовые отношения в конкурентной среде.

Не случайно существует близкое *«рынку труда»* понятие, по поводу которого практически нет методологических разногласий. Это понятие – *«трудовые отношения»*, определяемое в западной экономической теории как взаимоотношения *«между работодателем и работником на рабочем месте»* [3; 213]. Аналогичным образом оно определяется и действующим законодатель-

ством РФ, как *«отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции»* (Ст. 15 Трудового Кодекса РФ).

Различие этих базовых двух понятий состоит в экономическом основании описываемых ими явлений. Интерпретации понятия *«рынок труда»* включают в его определение рабочую силу, трудовые ресурсы и прочие мало относящиеся к повседневной практике рыночных отношений термины. Такой подход неоправданно расширяет объем этого понятия. В логике существует т.н. *«закон обратного отношения»*, который гласит: *чем шире объем понятия, тем уже и беднее его содержание*. Для того, чтобы успешно оперировать понятием «рынок труда», придется максимально сузить его объем и конкретизировать содержание. Имеет смысл ввести важное методологическое допущение: **предметом**

сделок на рынке труда выступает не труд, а его результат. Именно результат определяет ценность и цену труда. Вне результата любой труд становится бессмысленным и бесполезным.

Сегодня на всех типах рынков происходят изменения, связанные со спонтанным появлением и распространением сетевых технологий. Рынок труда не является исключением. Новые формы сетевой организации труда, нестандартной занятости и трудовых контрактов требуют коренного пересмотра не только институциональных основ регулирования рынка труда, но и методологических оснований теории трудовых отношений. То, что было естественно для традиционного рынка труда, стремительно утрачивает актуальность на сетевом рынке труда.

В исследовании приведены возможные методологические основания для создания обновленной теории сетевого рынка труда. Структура исследования включает институциональный анализ трех важнейших сторон трудовых отношений на рынке труда — покупателей (спрос), продавцов (предложение) и посредников (инфраструктура). В качестве результата их взаимодействия на рынке труда анализируется такое явление, как сетевая занятость. В завершающей части исследования дана оценка государственной политики регулирования сетевого рынка труда, определены тенденции и закономерности его институционального развития.

1. СЕТЕВОЙ РЫНОК ТРУДА

Рынок труда в сетевой экономике (иначе — *сетевой рынок труда*) представляет собой принципиально новый уровень институционального развития рынка труда,

переход к которому обеспечивают *облачные технологии и сетевые коммуникации* [4]. Он состоит из трех составляющих: традиционного рынка труда, виртуального рынка труда и сетевой инфраструктуры рынка (рис. 1). Цели и потребности участников рынка, определяющие содержание трудовых отношений, остаются прежними. Изменения связаны с фрагментацией управленческих функций и институциональным переходом от вертикальной к горизонтальной системе управления [5; 13].

Причины, вызвавшие формирование сетевого рынка труда, связаны с прорывом в области коммуникационных технологий, обеспечившим рост объема обрабатываемой информации и позволившим резко снизить сопутствующие издержки участников рынка. *Сокращение издержек — фактор, связывающий воедино участников сетевого рынка труда и обеспечивающий их экономическую заинтересованность.*

Работодатели на сетевом рынке труда выступают в роли покупателей результатов труда. У них есть три основных стратегии поведения: *найм персонала* (формальная занятость), *привлечение специализированных посредников* (аутсорсинг персонала) или *заказ готового результата* (контрактное производство). Отличие каждой стратегии состоит в степени

делегирования управленческих функций внешним посредникам и исполнителям. То же самое можно делать и на традиционном рынке труда, но только сетевой рынок позволяет значительно ускорить трудооборот (по аналогии с товарооборотом) за счет использования облачных технологий.

В качестве продавцов на сетевом рынке результаты труда предлагают не только соискатели рабочих мест, но и посредники, предоставляющие персонал в аренду (например, кадровые агентства) и производственные услуги (например, контрактные производители). Их различие заключается в степени делегирования заказчиком управленческих полномочий и в степени самостоятельности при организации процесса труда. Это позволяет получить экономический эффект за счет сокращения простоев и повышения интенсивности труда.

На традиционном рынке полномочия по управлению трудовой деятельностью, как правило, не делегируются, и все функции выполняет работодатель. Он самостоятельно выполняет функции, связанные с подбором персонала и организацией его трудовой деятельности. Развитие облачных технологий привело к появлению узкоспециализированных посредников, способных выполнять эти функции гораздо быстрее, дешевле



Рис. 1. Модель сетевого рынка труда

и эффективнее. Однако революционность прорыва состоит не в появлении новых посредников, хотя это тоже важно. Гораздо важнее то, что развитие информационных технологий привело к опережающему сокращению рыночных издержек на реализацию функций труда по сравнению с внутрифирменными издержками.

Важнейшим условием существования фирмы всегда являлась сравнительно более низкая стоимость внутрифирменных трансакций по сравнению с рыночными трансакциями [6]. На сетевом рынке труда, как и в сетевой экономике, все изменилось с точностью «до наоборот» — делегирование функций, полномочий и ответственности обеспечило дополнительный экономический эффект за счет специализации и функциональной концентрации посредников. Начался институциональный переход от вертикальной системы к сетевой (горизонтальной) управления персоналом, содержащей множество самостоятельных центров полномочий [7]. Этот переход еще не завершен, но вектор институциональных изменений связан с трансформацией трех основных сегментов рынка труда: традиционного рынка труда, виртуального рынка труда и сопутствующей рыночной инфраструктуры.

1.1. Традиционный рынок труда

Традиционный рынок труда состоит из четырех категорий участников: работодателей, соискателей (работников), традиционных посредников (рекламных изданий, рекрутеров и пр.) и государства в качестве институционального регулятора. Все они в той или иной мере используют виртуальный инструментальный и облачные технологии. В сетевой экономике традиционный рынок труда про-

должает существовать, но его доля неуклонно снижается. Довольно сложно представить компанию, абсолютно не пользующуюся сетевыми коммуникациями в процессе подбора и организации труда персонала. Такая компания обладала бы сравнительно большими издержками не только в денежном выражении, но и временными, а также трудовыми.

Парадокс заключается в том, что переход к сетевым методам организации труда неизбежно подразумевает отказ работодателя от традиционной системы управления персоналом. Это может начинаться с аренды персонала или перехода на облачный бухгалтерский сервис (*1С, Контур-Бухгалтерия, Небо* и т.д.), но закончится отказом от выполнения отдельных функций в пользу специализированных посредников и их персонала (либо технологий). Концептуально его можно представить в виде модели трехсторонней логистики (*TPL* — от англ. *Third-Party Logistic*), адаптированной к рынку труда [8]:

Автономная логистика (TPL-1) — работодатель самостоятельно решает вопросы привлечения и организации труда персонала, принимая на себя всю полноту сопутствующих издержек.

Традиционная логистика (TPL-2) — работодатель самостоятельно решает вопросы привлечения и организации труда персонала с участием традиционных посредников (службы занятости, специализированных СМИ, рекрутинговых агентств). Это позволяет расширить возможности привлечения персонала, но на оптимизацию труда не влияет.

Комплексная логистика (TPL-3) — работодатель привлекает заемный персонал (лизинг персонала), сокращая производ-

ственные затраты и повышая интенсивность труда работников. При этом он оплачивает только реально отработанное время и не вступает в прямые трудовые отношения с заемным персоналом [9].

Интегрированная логистика (TPL-4) — работодатель на курсной основе передает функцию организации труда аутсорсинговой компании, самостоятельно обеспечивающей ее выполнение силами собственного персонала. Посредники выполняют работы, но не принимают на себя ответственность за постановку задач.

Сетевая логистика (TPL-5) — работодатель отказывается от содержания персонала, привлекая провайдера логистических услуг и оплачивая только результаты труда, но не участвуя в его организации. Провайдер использует собственный персонал и свою производственную базу, выполняя работы по фиксированным расценкам.

В различных отраслях процессы трансформации рынка труда идут с различной скоростью. Доля традиционных участников на рынке труда неуклонно сокращается, но все еще остается значительной. По данным Центра трудовых исследований (ЦеТИ) и Лаборатории исследований рынка труда (ЛИРТ) НИУ ВШЭ в России они обеспечивают около 70–80% занятости [10]. Однако общий тренд неизменен: фрагментация функций труда ведет к образованию множества специализированных провайдеров логистических услуг, образующих в своей совокупности партнерские сети [2; 463]. В этих сетях происходит концентрация труда логистических посредников на реализации отдельных функций, когда каждый исполнитель становится самостоятельным центром функциональной ответственности и концентрации труда.

1.2. Виртуальный рынок труда

Виртуальный рынок труда представляет собой отдельный сегмент сетевого рынка труда. Его структура также состоит из четырех категорий участников: работодателей, соискателей (работников), всех видов посредников (рекламных изданий, рекрутеров и пр.) и государства в качестве институционального регулятора. Определение «*виртуальный рынок труда*» можно сформулировать как *виртуальное пространство и инструментарий, обеспечивающий заключение и реализацию сделок между покупателями и продавцами труда*.

Однако соотношение в структуре виртуального рынка каждой из этих категорий существенно отличается от структуры других рынков ввиду разной степени их виртуализации. Причина в том, что виртуализация разных категорий участников рынка труда происходила с разной скоростью по двум направлениям: виртуализация традиционного рынка труда и формирование виртуального рынка труда.

У **традиционных участников рынка труда** существует предел виртуализации, за которым они утрачивают свои идентификационные признаки:

- 1) *работодатели* — место базирования, постоянный персонал, вертикальную интеграцию, единую систему управления и пр.;
- 2) *работники* — постоянную занятость, социальные гарантии и обязательства перед государством;
- 3) *посредники* — клиентскую базу, методы работы и кадровый потенциал;
- 4) *государство* ничего не утрачивает, но объективно не поспевает за развитием виртуальных институций на рынке труда.

С другой стороны, традиционные участники рынка труда вынуждены осваивать виртуальные инструменты привлечения персонала и организации труда, чтобы не утратить конкурентоспособность. Именно они обеспечивают сегодня около 75–80% продаж для сетевых логистических посредников (обслуживающих сервисов, торговых площадок и пр.).

У **виртуальных участников рынка труда** нет предела виртуализации, но их ограничения связаны с новизной деятельности и отсутствием опыта. Их институциональное развитие определяется потенциалом открывающихся перед ними коммуникативных возможностей. Чем больше возможностей в виде сокращения издержек (времени, денег или затрат), тем шире спектр их форм, видов и глубже институциональные отличия в их деятельности.

Состав виртуальных участников рынка труда поддается той же классификации, что и на традиционном рынке труда:

- 1) *работодатели* — виртуальные компании и индивидуальные заказчики, зачастую не имеющие постоянного места базирования;
- 2) *работники* — фрилансеры и пользователи виртуальных агрегаторов (например, Яндекс-такси);
- 3) *посредники* — провайдеры всех видов логистических услуг в виртуальной среде (от бирж фриланса до удаленной занятости);
- 4) *государство* — как институциональный регулятор, но роль его пока незначительна.

Основная особенность виртуального рынка труда заключается в институциональном переходе от купли-продажи труда (рабочего времени) к купле-продаже его результатов (оказанию услуг или

выполнению работ). На место постоянной занятости здесь приходит проектная занятость или разовые сделки [11]. На место постоянного персонала — фрилансеры или заемный персонал. Место традиционной занятости замещают различные виды неформальной занятости [12].

Если говорить об экономических причинах виртуализации рынка труда, то главная из них связана с снижением затрат на сбор, обработку и передачу информации [5; 211]. Экономия на затратах привела к повышению конкурентоспособности пользователей виртуальных технологий. Революция в сфере интернет-коммуникаций обеспечила виртуализацию рынка труда, сформировав принципиально новую институциональную среду, основанную на сетевых формах экономических отношений. Отличительными признаками этой среды стали: оптимизация труда, ускорение коммуникаций, автоматизация управления, облачная интеграция, экстерриториальность — все, чего так не хватает на традиционном рынке труда.

1.3. Инфраструктура сетевого рынка труда

Инфраструктура сетевого рынка труда связывает воедино традиционный и виртуальный рынки труда, обеспечивая их взаимодействие и сетевые коммуникации. Ведущую роль в ней играют сетевые посредники, действующие на всех сегментах сетевого рынка труда:

- 1) на *традиционном рынке труда* — рекрутинговые и кадровые агентства, государственные службы занятости, а также средства массовой информации;
- 2) на *виртуальном рынке труда* — социальные профессиональные сети, электронные базы вакансий, электронные

доски объявлений, биржи фриланса, торговые площадки, различные сервис-агрегаторы (*Uber*, *Транзилла*, *БКС-брокер* и др.).

Государство также является одной из составляющих инфраструктуры сетевого рынка труда. Федеральной службой по труду и занятости РФ с 03.07.2015 г. запущена информационно-аналитическая система Общероссийская база вакансий «*Работа в России*», а 15.03.2018 г. — социальная сеть деловых контактов *SkillsNet*. Оба этих ресурса абсолютно бесплатны для всех пользователей, а их база данных интегрирована с базами данных региональных служб занятости. Это, пожалуй, единственный случай, когда институциональный регулятор выступил в качестве непосредственного участника сетевого рынка труда не только на традиционном, но и на виртуальном уровне.

Всех сетевых посредников объединяет тенденция к переходу от чистого посредничества к провайдингу. Под чистым посредничеством подразумевается оказание услуг на договорной основе (например, аутсорсинг персонала), а под провайдингом — оказание стандартизированных услуг по фиксированным тарифам на основании публичной оферты. Итогом институционального развития провайдинга является ситуация, когда заказчик выбирает стандартные параметры заказа на сайте провайдера и получает готовый результат. Все остальные заботы принимает на себя исполнитель, действующий по принципу «черного ящика» (иначе — «одного окна»).

В настоящее время инфраструктура сетевого рынка труда находится в процессе перехода от ста-

дии интенсивного формообразования к стадии унификации и институционализации. Или, иначе, от стадии роста к стадии зрелости (если использовать модель «жизненного цикла»). Завершенных форм здесь пока очень немного, а методологического обоснования происходящих процессов вообще нет. Однако те формы сетевого провайдинга, которые достигли логического завершения, демонстрируют поразительную эффективность и конкурентоспособность.

В качестве примера можно привести логистический сервис компании *Uber* (США), создавшей в 2009 году мобильное приложение для организации частных пассажирских перевозок. С помощью этого приложения пассажир заказывает такси и отслеживает его прибытие. Комиссия сервиса составляет около 20% от стоимости поездки. Спрос со стороны самозанятых водителей и пассажиров оказался столь велик, что к июлю 2018 года *Uber* охватывал уже около 600 городов в 65 странах мира и 75 млн пользователей (3 млн водителей). С помощью этого сервиса в настоящее время совершается ежедневно 15 млн поездок (4 млрд поездок в год), а его капитализация достигла к 01.01.2018 г. 68 млрд долларов*.

2. СПРОС НА СЕТЕВОМ РЫНКЕ ТРУДА

Спрос на сетевом рынке труда обеспечивают потребители результатов труда. В этом заключается основное отличие сетевого рынка труда: не работодатели, а потребители результатов труда формируют спрос на труд, среди которых могут быть и работодатели. Сетевые взаимоотношения диктуют свои институциональные

особенности, связанные с использованием облачных технологий и делегированием полномочий. В качестве покупателей труда могут выступать не только институционализированные субъекты рынка, но и любые другие его участники, вплоть до обычных физических лиц.

Сетевая инфраструктура предоставляет для этого все возможности. К примеру, каждый пользователь может заказать услугу или работу на бирже фриланса, и фрилансер начнет выполнять заказ без посреднического участия работодателя на основе прямого контракта. Классический работодатель в этой сделке становится анахронизмом, а его прибыль перераспределяется между ее участниками с учетом фиксированной комиссии посредника [13]. В этом состоит главная особенность сетевого рынка труда — потребителю (заказчику) результатов труда далеко не всегда нужен посредник в лице работодателя, если между потребителем и исполнителем возможна прямая сделка. Если в выигрыше окажутся оба, то необходимость в работодателе пропадет, и он уйдет в небытие.

На сетевом рынке спрос на труд уже не олицетворяет привычный работодатель, извлекающий прибыль из монопольного положения по отношению к работнику или потребителю. Как указывалось выше, рыночные издержки здесь зачастую ниже внутрифирменных издержек, лишая классического работодателя институциональных преимуществ. Это не значит, что фирме как форме организации труда пришел конец.

Сетевой рынок труда снимает административные барьеры и упрощает заключение сделок, стирая грань между внутренними

* О компании / *Uber*. URL: https://www.uber.com/ru/newsroom/o_компании/ (дата обращения 20.07.2018).

и внешними коммуникациями. Исчезает экономическая целесообразность управления целым предприятием и появляется выбор — содержать многочисленный, но лишь частично занятый персонал или передать функции персонала логистическим провайдерам.

Но, после того, как это произойдет, различие в возможностях и потенциале между крупными и мелкими (даже частными) работодателями начинает стираться. В сети доступ к инфраструктуре имеют все и на равных условиях. На место универсальных работодателей приходят — специализирующиеся на отдельных сервисных функциях, тоже интегрирующие и генерирующие потребительский спрос на рынке труда. Они образуют сети не только между собой, но и с узкими специалистами, выступающими от своего имени. Например, один технолог обувного производства может удаленно обслуживать множество производителей обуви, не вступая с ними в постоянные трудовые отношения.

С другой стороны, производитель может отказаться от собственного производства, разместив заказ на *контрактное производство* продукции у внешнего изготовителя. Это будет сделка на рынке труда, а не на товарном рынке, поскольку речь идет не о покупке партии товара, а о выполнении работ по ее изготовлению по технологии, под контролем и по поручению заказчика. Так, например, сегодня компания *Foxconn* производит продукцию для компаний *Apple*, *Sony*, *HP* и др. И это далеко не единственный пример.

Сетевая экономика не просто превращает трудовой цикл в объект купли-продажи на рынке труда. Персонал становится объектом

логистического управления в *кадровой логистике*, наполняя это понятие особым институциональным содержанием. Кадровая логистика выходит за пределы отдельного предприятия, определяя параметры спроса на рынке труда за пределами влияния отдельных его субъектов. Максимум, на что они способны — стать координирующим центром при отсутствии единого центра управления [5; 148].

Здесь особенно важен механизм логистической координации. Логистический процесс запускает логистический провайдер, создавая платформу для совместной деятельности участников сети. Эта платформа привлекает их новыми институциональными возможностями. Принимая на себя полномочия в сети, они становятся самостоятельными центрами формирования спроса на труд. Так, например, аутсорсинговые компании принимают на себя все заботы по набору и профессиональной подготовке персонала, прежде чем предложить свои услуги потенциальному заказчику. Заказчик здесь выступает в роли координатора, обозначая свою готовность передать организацию труда на аутсорсинг и определяя условия (платформу) для возможного сотрудничества [14].

На виртуальном рынке труда возможна и иная ситуация, когда координатор лишь создает платформу, но не выступает заказчиком труда по отношению к ее участникам [15; 21]. Платформа предоставляет участникам сети возможность независимой трудовой деятельности. Они сами производят продукты своего труда и сами их реализуют. Обратная связь работодателя с участниками сети позволяет развивать и совершенствовать платформу, формируя единую сетевую среду. Примером

может служить программное обеспечение на платформах с открытым кодом, инициативно создаваемое независимыми программистами (*Linux*, *PHP*, *OpenOffice*, *Android* и пр.).

В сетевой экономике *управление сетью* замещается *адаптацией в сети*. Каждый участник сети сосредотачивается на тех внутренних функциях и видах деятельности, которые обеспечивают ему стратегические преимущества и статус в сети. Остальные функции передаются другим участникам, специализирующимся на их реализации. Так формируется совокупный сетевой спрос на результаты труда персонала. При этом персонал не относится к одному работодателю, а порядок его использования определяется экономической целесообразностью. Исходя из нее, персонал можно сдавать в аренду, использовать для оказания аутсорсинговых услуг, привлекать фрилансеров, использовать удаленно и т.д. Именно это обстоятельство и определяет в итоге особенности спроса на сетевом рынке труда.

3. ПРЕДЛОЖЕНИЕ НА СЕТЕВОМ РЫНКЕ ТРУДА

Предложение на сетевом рынке труда обеспечивают сами работники, их представители (аутсорсинговые компании), а также кадровые посредники (кадровые агентства). С другой стороны, предложение труда — это ответная реакция на привлекающую соискателя возможность труда с определенными параметрами (размером вознаграждения, условиями труда и т.д.). На различных сегментах сетевого рынка труда в роли инициаторов трудовых соглашений выступают:

1) *на традиционном рынке труда* — работодатели, использую-

щие сетевые инструменты привлечения и организации труда персонала;

- 2) на виртуальном рынке труда — заказчики и партнеры, предлагающие условия выполнения работ или проектную занятость;
- 3) в инфраструктуре сетевого рынка труда — сетевые посредники, оказывающие логистические услуги по минимизации издержек, сопутствующих заключению и реализации трудовых контрактов.

Структура предложения на сетевом рынке труда охватывает все виды индивидуальных потребностей работников, обеспечивая им полный спектр возможностей реализации трудового потенциала (рис. 2). Упрощенно она выглядит следующим образом:

Уровень 1. Заемный персонал — занимается низкоквалифицированным трудом, оказывая заказчикам индивидуальные услуги. К нему относятся, прежде всего, неорганизованные работники в сфере теневой занятости, выполняющие разовые работы без соответствующего юридического оформления. Их основные потребности сводятся к поиску случайного заработка.

Уровень 2. Арендный персонал — выполняет рутинные операции, не требующие высокой квалификации исполнителей. Поскольку заработная плата такого персонала зависит от выработки, то для максимальной занятости им требуются сетевые посредники, организующие их труд и обеспечивающие непрерывность работы. Их основные потребности сводятся к обеспечению постоянной занятости.

Уровень 3. Постоянно занятые — представляют собой квалифицированный персонал, как постоянно занятый на традиционном

рынке труда, так и сдаваемый в аренду на сетевом рынке. Его труд требует опыта и высокой квалификации, что вынуждает работодателей идти на оформление долгосрочных трудовых отношений. Их основные потребности сводятся к поддержанию стабильного уровня личных доходов.

Уровень 4. Фрилансеры — в наибольшей степени интегрированы в сетевую инфраструктуру виртуального рынка труда, признание участников которого обеспечивает им возможность занятости. Они самостоятельно формируют для себя трудовую среду, используя сетевые возможности, предоставляемые виртуальными посредниками. Их потребности сводятся к удержанию найденной ниши на сетевом рынке труда.

Уровень 5. Предприниматели — представляют собой движущую силу сетевого рынка труда. К ним относятся не только предприниматели как таковые, но и высший менеджмент сетевых предприятий, всех тех, кто инициирует и организует трудовой процесс. Их потребности сводятся к созданию институциональных преимуществ за счет лидерства на сетевом рынке труда.

На сетевом рынке труда предложение гораздо больше зависит от спроса, чем это было ранее. На классическом традиционном рын-

ке спрос на труд формирует работодатель, нанимающий персонал для решения своих задач. В сетевой экономике персонал подбирается для удовлетворения спроса потребителей результатов труда и сетевых партнеров. Работодатель в этой модели вторичен. Его роль — роль посредника между работником и потребителем труда. Если он утрачивает конкурентные преимущества (незаменимость) в сети, то сеть отторгает его как лишнее звено. Значение имеет только труд, определяющий конкурентоспособность работодателя. Все остальное переходит к внешним логистическим посредникам, на которых переориентируется предложение труда.

В сети нет незаменимых участников. Если изготовитель не может производить продукцию требуемых параметров, то заказ перенаправляется другому изготовителю. Для запуска производства не обязательно строить новый завод, достаточно использовать трудовые ресурсы и мощности уже существующих предприятий, независимо от того, где они находятся — в России, Китае или где-то еще. Поэтому в словосочетании «предложение труда», главным является не «труд», а «предложение», рыночное содержание которого определяется особенностями сетевого спроса.

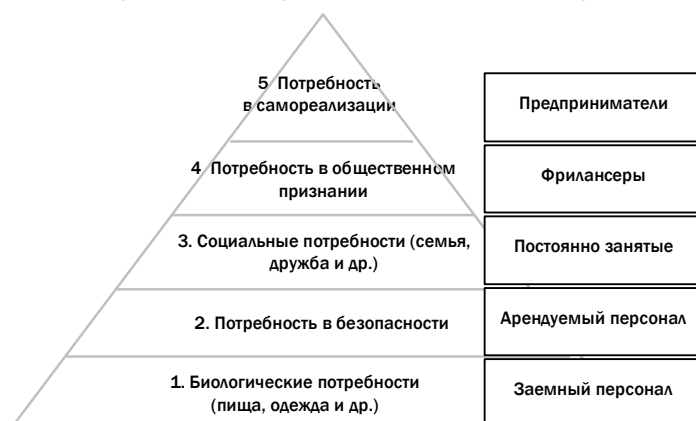


Рис. 2. Структура предложения на сетевом рынке труда

Сетевой характер рынка труда предполагает снижение временных издержек на заключение трудовой сделки. Не важно, кто и в каком виде предлагает труд для продажи. Это может быть частное лицо, кадровый посредник или логистический провайдер. Гораздо важнее, чье предложение лучше удовлетворяет потребности участников сети. Победитель становится полноправным участником сети, интегрируясь в ее технологические цепочки [15; 24]. Единственное условие — претендент должен предложить более привлекательные условия выполнения сетевых функций, чем если бы заказчики выполняли их самостоятельно или делегировали кому-то другому. Так сеть выступает в роли коллективного работодателя, определяющего параметры предложений труда.

4. ПОСРЕДНИЧЕСТВО НА СЕТЕВОМ РЫНКЕ ТРУДА

Посредничество на сетевом рынке труда связано с оптимизацией взаимоотношений между спросом и предложением. Посредники принимают на себя те функции, которые заказчики и исполнители не могут выполнить самостоятельно с той же эффективностью. На этом рынке присутствуют различные виды посредников, относящиеся к трем составляющим сетевого рынка труда:

1. Традиционные посредники — посредники на традиционном рынке труда, действующие в интересах одной из сторон трудовых сделок. К числу таких посредников можно отнести, например, рекрутинговые агентства, подбирающие персонал по заказу работодателя. В сетевой среде их деятельность претерпела неко-

торые изменения. Если в 1990-е гг. их услуги пользовались большой популярностью, то сегодня они специализируются в основном на подборе руководителей среднего звена и узкопрофильных специалистов. Для подбора остальных категорий работников больше подходят профессиональные интернет-сети, которые обходятся заказчику гораздо дешевле**. В результате сфера применения рекрутеров постоянно сужается, а им самим приходится интегрироваться в виртуальные профессиональные сообщества.

Хотя на этом сегменте сетевого рынка труда остаются немногочисленные узкоспециализированные посредники, которые по-прежнему чувствуют себя достаточно вольготно. Это, например, кинопродюсеры, спортивные промоутеры (особенно в боксе и боях без правил), антрепренеры и пр. Стабильность их положения можно объяснить тем, что их институциональная среда всегда имела сетевой характер. Например, киноактеры заключают трудовые контракты на съемки в кинофильме, но о гарантиях постоянной занятости со стороны работодателя речь не идет.

Другие посредники, например, специализированные печатные СМИ, не выдерживают конкуренции с интернет-ресурсами и постепенно уходят с рынка труда. Около 80% их издержек составляли типографские расходы и оплата труда персонала. Электронные СМИ не требуют ни того, ни другого. Единственно, что удерживает такие СМИ на рынке труда — стереотипы участников рынка и недостаточное проникновение Интернета. По-видимому, институциональный цикл этой формы ин-

формационного посредничества на рынке труда подходит к своему завершению.

Деятельность государственных служб занятости также претерпевает серьезные изменения, связанные с переходом на новые информационные технологии. Сегодня их базы вакансий интегрированы в единую базу данных Роструда, предпринимającego значительные усилия по виртуализации государственной политики занятости. В перспективе усилия Роструда способны повлиять на коммерческих посредников во всех сегментах сетевого рынка труда, вынудив их снижать расценки, а также повышать доступность и качество оказываемых услуг.

В целом традиционные посредники постепенно адаптируются к новым условиям сетевого рынка труда. Их рынок неуклонно сужается, но часть из них несомненно найдет свою институциональную нишу. Институциональные ограничения для традиционных посредников связаны с их неспособностью ассоциировать себя с новой институциональной средой. Частичная интеграция позволяет решить тактические проблемы, но стратегически от них все равно требуется изменить свою сущность. С другой стороны, параллельно идет бурное становление новых институциональных форм сетевого посредничества, не обремененных прежним опытом, персонлом и традициями.

2. Виртуальные посредники — облачные провайдеры, оказывающие коммуникационные услуги участникам трудовых сделок. Всех их объединяет узкая специализация на облачных технологиях или категориях интернет-пользователей, позволяющая получить

** Сегодня услуги рекрутера стоят около одного месячного оклада привлеченного специалиста, тогда как в электронной базе вакансий NedHunter поиск специалиста обойдется работодателю в пределах 3.000 руб.

конкурентные преимущества в сети. Спектр приложения их усилий чрезвычайно велик, но в целом можно выделить три ключевых направления:

А. Профессиональные сети и сообщества, формирующие коммуникационную среду для профессионального общения пользователей. Одни из них формируют социальные сети (*LinkedIn, Viadeo, Профессионалы.ру*), другие — профессиональные сообщества (*E-xecutive, InnoCentive*). Несмотря на позиционирование в качестве полноценных участников рынка труда, их институциональное развитие далеко от соответствия требованиям рынка. В первую очередь, это выражается в монетизации контента за счет оказания рекламных услуг, а не в форме комиссии за совершенные на рынке труда сделки.

Профессиональные сети не принимают на себя ответственность за результат общения пользователей в виде заключенных сделок. Они не оказывают арбитражных и эскроу-услуг, не предоставляют торговых инструментов и не обеспечивают систему рейтинга участников. Поэтому, несмотря на многомиллионное количество зарегистрированных участников, реальное влияние профессиональных сетей на рынок труда незначительно. Ситуация может измениться в связи с запуском государственной сети профессиональных контактов *SkillsNet*, оказывающей коммуникационные услуги бесплатно, включая арбитраж по трудовым сделкам и рейтинговую оценку участников.

Б. Торговые посредники, предоставляющие торговую среду и торговые инструменты для заключения сделок на рынке труда. Этот вид посредников наиболее

институционально развит и адаптирован к сетевому рынку труда. На нем доминируют две категории посредников: разнообразные *сервисы фриланса* и их суррогаты, а также *сервис-агрегаторы*. Их отличительная черта состоит в том, что они не просто предоставляют посреднические услуги на бирже труда, но выступают третьей стороной при заключении трудовых сделок, принимая на себя полную ответственность за их результат.

Сервисы фриланса (биржи, фотобанки и пр.) наиболее близки по функционалу к электронным торговым площадкам, а в чем-то даже превосходят их. Они не только предоставляют пользователям функционал для заключения трудовых сделок, но и обеспечивают пользователей множеством дополнительных инструментов. Единственный их недостаток заключается в разовом характере сделок. О постоянной занятости речь не идет. Хотя такой подход позволяет обеспечить максимальную гибкость труда и соответствие запросам заказчиков, выступая в качестве стимула для постоянного самосовершенствования фрилансеров.

Сервис-агрегаторы ориентированы на пользователей, реализующих социальные потребности (см. рис. 2). Для них они выполняют большую часть функций работодателей, обеспечивая приток клиентов и выступая в качестве гаранта реализации трудовых сделок. Наибольшее развитие такие агрегаторы получили в области пассажирских (*Uber, Яндекс-такси* и др.) и грузоперевозок (*MobiCargo, GoCargo, Deliver* и пр.). Хотя и в других сферах деятельности (например, платформы *Qnits, Multi-Vendor* и пр. — в интернет-торговле) они тоже присутствуют.

Особенность всех торговых посредников на виртуальном рынке труда состоит в том, что они, не являясь работодателями, тем не менее обеспечивают занятость своим участникам. Рабочая среда, которую они создают, заменяет рабочую среду в трудовом коллективе, выполняя для работников те же функции: общение, заработок, общественное признание и даже самореализацию. По сути, речь идет о сокращении издержек заказчиков и исполнителей за счет замены в трудовых отношениях традиционного работодателя облачным провайдером логистических услуг.

В. Информационные посредники, оказывающие участникам рынка труда информационные услуги, сопутствующие заключению трудовых сделок. Институционально они являются продолжателями дела печатных изданий, специализировавшихся на публикации объявлений о трудоустройстве. Однако, в отличие от печатных СМИ, они обладают целым рядом преимуществ, связанных с длительностью размещения информации и ее объемом. Информационных посредников можно разделить на две основных категории: электронные доски объявлений и электронные базы данных.

Электронные базы данных (*HeadHunter, Superjob, XING* и др.) аккумулируют резюме и вакансии, предоставляя пользователям полный комплекс инструментов для работы с информацией о спросе и предложении на рынке труда. Пользователи (соискатели и работодатели) заводят на себя досье с неограниченным объемом размещаемой информации, относительно свободно распространяют его и получают доступ к аналогичным досье других пользователей. В наибольшей степени

базы данных ориентированы на квалифицированных специалистов и руководителей среднего звена.

Электронные доски объявлений (*Indeed, Worki* и др.) представляют собой виртуальный аналог газеты бесплатных объявлений. Их основная аудитория — работники и работодатели низкоквалифицированного труда (сантехники, грузчики и т.п.). Входной барьер на этом сегменте рынка труда крайне низок, поэтому численность электронных досок объявлений исчисляется тысячами (в т.ч. на основе парсинга информации). Тем не менее, это сегодня наиболее доступная альтернатива для наименее вовлеченных в виртуальный рынок труда пользователей.

Информационные посредники не участвуют в трудовых сделках и не принимают на себя ответственность за их результат. Их роль на виртуальном рынке труда состоит в информационном сопровождении процесса заключения сделок. По мере развития инфраструктуры сетевого рынка труда, выполняемые ими функции постепенно интегрируются в функционал других видов виртуальных посредников. Однако они еще долго будут доминировать в своем сегменте, поскольку их функционал соответствует запросам значительной части его участников.

3. Сетевые посредники — посредники, оказывающие логистические услуги участникам сделок на рынке труда (например, аутсорсинговые компании, бухгалтерские сервисы, контрактное производство). Их ключевая особенность заключается в том, что они не претендуют на участие в прибыли заказчика, оценивая стоимость своих услуг исходя из их трудоемкости и аренды используемых мощностей. Они являются участниками рынка труда, но не высту-

пают третьей стороной в сделках на рынке труда. Их роль — роль субподрядчика для одной из сторон сделки (как правило, работодателя).

Конкурентное преимущество сетевых посредников на рынке труда определяется концентрацией труда их персонала на отдельных функциях, не достижимой в рамках универсального предприятия. Речь идет об обслуживающих функциях, не имеющих прямого отношения к стратегическим приоритетам заказчика. Это обеспечивает прорыв в области экономики сопутствующих издержек (условно-постоянных расходов) заказчика.

Ничего экстраординарного в этом нет. Так, еще в СССР с 1920-х гг. ту же роль в сельхозпроизводстве выполняли машинно-тракторные станции (МТС), обеспечивавшие максимизацию загрузки машинно-тракторного парка. МТС, благодаря концентрации и специализации, делали машинную обработку земель одинаково доступной для всех коллективных хозяйств, одновременно добиваясь максимального экономического эффекта как для себя, так и для своих заказчиков.

В целом сетевых посредников можно разделить на три основных категории:

А. Посредники, предоставляющие персонал в аренду (кадровые агентства). Формально в России заемный труд запрещен с мая 2014 г. (Ст. 56.1 Трудового Кодекса РФ) и одновременно разрешен (Гл. 53.1 Трудового Кодекса РФ). Поэтому на рынке труда вполне вольготно действуют аутстаффинговые компании («*ЗаШтатом*», *qWell.staffing*, *Leader Team*, «*Крустанваль*» и др.), оказывающие услуги по выводу персонала за штат заказчика. За рубежом заем-

ный труд также достаточно широко представлен. Например, в странах Западной Европы им охвачено около 6–8% занятых, а прирост этого сегмента труда еще недавно достигал 20–30% в год [16].

Услуги таких посредников наиболее востребованы на традиционном рынке труда в качестве инструмента снижения внутренних издержек. Эти услуги скорее отражают промежуточную стадию институциональной трансформации работодателей, поскольку не подразумевают принципиальной смены модели управления. Как правило, к ним прибегают с целью оптимизации налогообложения и фонда оплаты труда, найма иностранных граждан вне миграционного учета, привлечения временного персонала и т.д.

Б. Посредники, оказывающие услуги по выполнению отдельных функций являются наиболее чистой формой сетевой организации труда. Их особенность состоит в том, что они принимают на себя выполнение отдельных функций заказчика «под ключ», полностью освобождая его от необходимости организации труда в этом направлении. Спектр такого рода посредников чрезвычайно широк. К ним относятся бухгалтерские и юридические компании, рекламные агентства, логистические сервисы и т.д.

Благодаря этим посредникам рынок труда фрагментируется по функциональному принципу на основе сетевого разделения труда. В перспективе сети, образованные с их участием, способны привести к появлению на рынке труда виртуальных предприятий, основанных на делегировании полномочий и выполнении координирующих функций [6; 17]. Общий тренд в развитии этого вида посредничества заключается в переходе от

индивидуальных договоров к логистическому провайдингу на базе стандартизированного набора услуг. Причем, в виртуальной среде этот переход практически завершен.

В. *Посредники, выполняющие работы силами собственного персонала* по поручению заказчика. Их основная функция на рынке труда — освободить заказчика от затрат связанных с содержанием собственного персонала, а иногда и рабочих мест для него. На рынке труда можно выделить два вида таких посредников — выполняющих работы на территории заказчика (аутсорсинговые компании) и выполняющих работы на собственной территории и своих производственных мощностях (контрактное производство) [17].

Аутсорсинговые компании, как правило, привлекаются на долгосрочной основе для выполнения рутинных работ (уборка, транспортировка, упаковка и т.д.), не требующей высокой квалификации работников. Их использование для выполнения более ответственных функций не столь целесообразно, поскольку негативно влияет на единство корпоративной среды [18; 48].

Контрактное производство представляет собой высшую стадию развития аутсорсинга, при которой посредник предоставляет заказчику не только персонал, но и свои производственные мощности [18; 52]. Их использование позволяет сократить издержки, связанные с недозагруженностью мощностей, устареванием оборудования и вынужденными простоями персонала [19].

Подводя итог, следует отметить, что общей отличительной чертой всех видов посреднической деятельности на сетевом рынке труда является их роль в сокращении

издержек заказчиков. В условиях экономического спада, сокращение издержек становится важнейшим фактором конкурентоспособности, компенсирующим сужающиеся рыночные возможности. Сетевые посредники появляются там, где существуют резервы роста эффективности за счет делегирования полномочий. Их появление на рынке — закономерный процесс, лишний раз подтверждающий безальтернативность перехода к сетевому разделению труда.

5. СЕТЕВАЯ ЗАНЯТОСТЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Сетевой рынок труда формирует особую сетевую среду взаимоотношений между участниками рынка труда, основанную на *сетевой занятости*, которую можно определить как *трудоую деятельность в рамках сетевой организации труда*. Институциональная среда сетевого рынка труда изменяет содержание рыночных отношений и это не может не отразиться на содержании занятости.

На рынке труда происходит глобальная институциональная трансформация занятости. И связано это не только с ростом прекаризации, но и с причинами ее вызывающими. Главная из этих причин — экономическая целесообразность институционального замещения

работ услугами [20; 39]. Сетевой рынок представляет собой прежде всего рынок проектов, а не рынок предприятий. Фрагментация и дезинтеграция организации труда на этом рынке неизбежно ведет к фрагментации и дезинтеграции занятости [15; 22]. Институционально рынок труда мало отличается от товарного рынка — спрос точно также определяет предложение. На сетевом рынке труда особенности предложения труда определяет сетевой спрос, который столь же фрагментирован и дезинтегрирован, как и субъекты, его формирующие.

Новые формы занятости спонтанно возникают на сетевом рынке труда как ответ на запросы работодателей (заказчиков). Если, например, заказчику периодически требуются упаковщики на 2–3 часа в сутки, то он предпочтет нанять временный персонал, а не штатных сотрудников [20; 158]. Если на рынке существует несколько таких заказчиков, то непременно появится кто-то, аккумулирующий временный персонал и предоставляющий его в аренду на договорной основе. Предложение временного персонала, в свою очередь, повышает гибкость организации труда и стимулирует дальнейшее распространение сетевой занятости (рис. 3).

МОТ в своих отчетах подразделяет занятость по институциональному



Рис. 3. Цикл трудооборота в сетевой занятости

признаку на *стандартную* и *не-стандартную (NSE)*. При этом под «стандартной» занятостью понимается работа по долгосрочному контракту на полный рабочий день. Тогда как к «нестандартной» занятости относит все остальные виды занятости [20; 7]. Сетевую занятость, таким образом, можно также разделить на стандартную (традиционную) и нестандартную со всем многообразием ее видов и форм.

В рамках данной статьи представляется методологически неверным противопоставлять стандартную занятость другим формам занятости, поскольку всех их объединяет единое предназначение и альтернативный характер. Для работодателя (заказчика) не столь важна форма занятости, представляющая собой инструмент сетевой организации труда. Гораздо важнее результат занятости, который и является основополагающим критерием в пользу выбора той или иной формы. На практике каждая из форм сетевой занятости имеет свои преимущества и недостатки, сферу и пределы применения.

Традиционная занятость — удел высококвалифицированных специалистов, чья постоянная занятость, корпоративная ответственность и лояльность является критически важной для работодателя. Доля традиционной занятости неуклонно снижается, а сама она постепенно утрачивает привлекательность в сравнении с другими видами сетевой занятости. Тем не менее, пока это доминирующая форма на сетевом рынке труда.

Самозанятость (фриланс) — удел творческих и высококвалифицированных кадров, не имеющих постоянной занятости (дизайнеры, технологи, переводчики и пр.). Введение таких специали-

стов в штат нецелесообразно ввиду отсутствия постоянной работы для них. На сетевом рынке они представляют собой самую высокоорганизованную категорию работников, интегрированную в виртуальную инфраструктуру организации труда.

Удаленная занятость — результат развития сетевых коммуникаций, позволяющих офисным работникам выполнять работу на дому. Удаленная занятость обеспечивает не только экономию офисных расходов, но и экономии времени работников, возможность удаленного использования персонала, а также гибкий график выполнения работ. Также такая форма занятости значительно снижает организационные расходы работодателей, сочетая преимущества фриланса и традиционной занятости.

Телеработа — результат институционального развития удаленной занятости, при котором работник заключает трудовой контракт, получает задание и отчитывается за результат через коммуникационные сети. От фриланса телеработа отличается отсутствием в трудовых отношениях третьей стороны (биржи фриланса, логистического сервиса и т.д.), что является серьезным ограничителем для ее институционального развития.

Заемный труд — удел низкоквалифицированного персонала, выполняющего рутинную работу в рамках обслуживающих функций на сдельной основе (упаковщики, уборщики, грузчики и т.п.). Заемные работники нуждаются в сетевых посредниках, поскольку не обладают субъектностью при заключении трудовых сделок. На сетевом рынке труда присутствует широкий спектр форм заемного труда — от аренды персонала (аутстаффинга) до лизинга

персонала (аутсорсинга) и контрактного производства.

Проектная занятость — самозанятость в рамках совместно реализуемого проекта. Главная особенность проектной занятости состоит в ее срочности. Коллектив формируется на период реализации проекта, после чего самораспускается. Проектная занятость используется там, где отношения найма полностью или частично замещаются кооперацией (в предпринимательстве, кинопроизводстве, на сезонных работах и т.д.).

Сетевое предпринимательство — форма самозанятости, подразумевающая ведение предпринимательской деятельности в сетевой среде. Основная ее особенность состоит в использовании институциональных возможностей рыночных сетей для извлечения предпринимательского дохода. Каждая сеть концентрирует не только предложение, но и рыночный спрос, участие в удовлетворении которого открывает дополнительные возможности самозанятости для сетевых предпринимателей.

Приведенный перечень не является исчерпывающим. Образование новых форм занятости является реакцией на институциональные возможности, открывающиеся вследствие развития коммуникационных технологий. Поскольку развитие коммуникационных технологий продолжается, то и продолжается формообразование в сетевой занятости. Однако, при всех различиях, существует единое основание, объединяющее новые формы занятости. Это наличие потенциала сокращения издержек, выступающее первоисточником всех институциональных изменений на сетевом рынке труда, которое делает их в конечном итоге необратимыми.

6. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СЕТЕВОГО РЫНКА ТРУДА

Институциональное регулирование сетевого рынка труда, как правило, носит рефлекторный и запаздывающий характер. В качестве примера можно привести запрет заемного труда, введенный с 1 января 2016 года. До введения запрета на рынке труда доминировали кадровые агентства-прокладки, предоставляющие заемных работников, но не принимающие на себя ответственность за результаты их труда. Ст. 56.1 и Гл. 53.1 Трудового кодекса РФ регламентировали их работу, заставив переквалифицироваться в аутсорсинговые компании и принять на себя ответственность за результаты труда предоставляемого персонала.

Это привело к подорожанию услуг на 10–15% за счет повышения уровня организации квалификации управленческого персонала аутсорсинговых компаний. Рынок разделился на две части — добросовестные аутсорсинговые компании, зарегистрированные в реестре Роструда и «серые» компании, сменившие форму без смены содержания. В результате часть инфраструктуры рынка труда (наиболее крупные и успешные компании) была выдавлена регулятором с уровня логистики TPL-3 к уровню TPL-4.

Институциональное стимулирование рынка привело к его реструктуризации. Однако, например, в производственной сфере аутсорсинг давно не является наиболее оптимальной моделью организации труда. Контрактное производство более эффективно за счет отказа товаропроизводителей от издержек, связанных с содержанием, обновлением и загрузкой производственных мощностей. При этом что в России ре-

гулятор пока не обратил внимания на стимулирование развития этой формы сетевой организации труда. В результате миграция производственной деятельности в страны Юго-Восточной Азии (прежде всего — в Китай) приобретает глобальные масштабы.

Несмотря на то что отечественное контрактное производство распространено в химической промышленности, машиностроении, производстве электроники и некоторых других отраслях, на самом массовом рынке потребительских товаров оно развито очень слабо. Это связано с тем, что до сих пор регулятором не создана нормативно-правовая база, закрепляющая права, обязанности и взаимную ответственность участников производственных контрактов. И это несовершенство лежит в основе сокращения рынка труда и сдерживания предпринимательской активности.

Проблема институционального регулирования рынка труда заключается в непонимании природы, движущих сил и закономерностей его институционального развития. Вместе с тем, на рынке труда уже произошли глубокие изменения как минимум в трех взаимодополняющих направлениях:

1. *Экономические изменения* — связанные с распространением облачных компьютерных технологий, обеспечивающих повышенную экономическую эффективность сетевых форм организации труда.
2. *Социальные изменения* — связанные с появлением постоянно растущего слоя работников и работодателей, осознанно вступающих в трудовые отношения в рамках сетевой организации труда.
3. *Институциональные изменения* — связанные с формирова-

нием и распространением видов, форм и методов сетевой организации, обеспечивающих принципиально новые конкурентные преимущества на рынке труда.

Все эти изменения уже произошли, и игнорирование их существования лишь усугубляет отставание в институциональном переходе к сетевой экономике. Нельзя сказать, что за рубежом институциональное регулирование сетевого рынка труда значительно ушло вперед. В зарубежной практике также отсутствуют единые подходы к его регулированию. Так, например, в материалах МОТ отмечается тенденция к нарушению прав работников при сетевой организации труда, которые «*почти всегда классифицируются как независимые подрядчики*», притом что риски, связанные с работой, несет работник, а не его наниматель [20; 39].

С позиций институционального регулирования рынка труда вопрос заключается в том, может ли служить передача ответственности и полномочий исполнителю основанием для вывода о его дискриминации. В условиях рыночной конкуренции исполнители (неважно — работники или посредники) повышают привлекательность своего предложения за счет принятия на себя большей ответственности перед заказчиком.

При этом действительно иногда сокращаются социальные гарантии работников и размеры выплат в социальные фонды. Физические лица переходят из статуса наемных работников в статус индивидуальных предпринимателей. Одновременно с повышением их ответственности повышается их квалификация, поскольку кроме трудовой функции им приходится принимать на себя функцию

организации труда. В результате меняется структура рынка труда, повышается конкурентоспособность его участников и эффективность организации труда.

Одними лишь ограничительными мерами проблему регулирования сетевого рынка труда не решить. Требуется глубокая институциональная реформа, которая приведет к коррекции нормативно-правовой базы трудовых отношений с учетом реалий сетевого рынка труда. В конце концов, рыночная экономика, в отличие от директивной, предполагает примат рынка над государственным регулированием. Если институциональные нормы не соответствуют экономическим отношениям, то это не проблема отношений, а проблема институционального регулирования, которую нужно безусловно решать.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Виртуальная среда сетевой экономики делает рынок труда полноценным рынком со всеми присущими ему атрибутами. Еще не так давно рынок труда отличался крайней скудостью маркетинговых инструментов и высокой долей государственного участия. Однако облачные, компьютерные и интернет-технологии за несколько лет изменили рынок труда до неузнаваемости, и сегодня он уже ничем не уступает в институциональном плане любым другим рынкам.

Трансформировались не только маркетинговые инструменты и инфраструктура рынка труда. Трансформировался сам рынок труда, став сетевым, т.е. основанным на горизонтальной интеграции, децентрализации и взаимном делегировании полномочий. Эта трансформация основана на конкурент-

ном преимуществе новых форм рыночных отношений в издержках — одном из важнейших видов конкурентных преимуществ [21]. Сетевой рынок труда возник за несколько десятилетий, став доступной альтернативой в стагнирующей кризисной экономике, как для работодателей, так и для работников.

Сокращение издержек стало локомотивом институциональных изменений и формообразования на рынке труда, породив множество форм и видов сетевой организации труда и рыночных сделок с ним. Процесс до сих пор не завершен, но можно выделить его основные закономерности и тенденции, связанные с институционализацией инфраструктуры и развитием логистического провайдинга на рынке труда. Все это открывает новые горизонты для продолжения исследований в указанном направлении.

ИСТОЧНИКИ

1. Золин И.Е. Рынок труда в национальной экономике (теоретико-методологические аспекты) // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2014. № 38 (275). — С. 46–47.
2. Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг менеджмент. 14-е изд. — СПб.: Питер, 2014. — 800 с. — С. 363, 463.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. — СПб.: Питер, 2004. — 825 с. — С. 537, 213.
4. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. — М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с. — С. 199.
5. Малоун Т.У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организации, стиль управления и вашу жизнь. — М.: Олимп-Бизнес, 2006. — 272 с. — С. 211, 148.
6. Коуз Р. Фирма, рынок и право. — М.: Новое издательство, 2007. — 224 с. — С. 12.
7. Уорнер М., Витцель М. Виртуальные организации. Новая форма ведения бизнеса в XXI веке. — М.: Добрая книга, 2005. — 296 с. — С. 19, 17.
8. Coyle J.J., Bardi E.J., Langley C.J. The Management of Business Logistics: A Supply Chain Perspective. 7th Edition. — Mason: South-Western College Pub, 2003. — 707 p. — P. 425.
9. Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2015. — № 4. — С. 117–118.
10. Российский рынок труда: тенденции, институты, структурные изменения. / Под ред. В. Гимпельсона, Р. Капелюшников и С. Рощина. — М.: Центр стратегических разработок, 2017. — 148 с. — С. 71.
11. Эзер А. Будущее трудовой сферы: гибкость и эффективность виртуального труда // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. — 2018. — № 2. — С. 133.
12. Цыганкова И.В. Виртуальная занятость форма занятости будущего // Омский научный вестник. Сер. Общество. История. Современность. — 2018. — № 2. — С. 129.
13. Далворт М. Социальные сети: руководство по эксплуатации / Пер. с англ. Н. Холмогорова. — М.: Добрая книга, 2010. — 248 с. — С. 154.
14. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Joint ILO-Eurofound report. Geneva: ILO, 2017. — 80 p. — P. 4.
15. Одегов Ю.Г., Павлова В.В. Трансформация труда: 6-ой технологический уклад, цифровая экономика и тренды изменения занятости // Уровень жизни населения регионов России. — 2017. — № 4 (206). — С. 21, 23, 22.
16. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. — 2008. — № 11. — С. 4.
17. Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента. — М.: Инфра-М, 2009. — 320 с. — С. 25.
18. Heywood J.B. The Outsourcing Dilemma: The Search for Competitiveness. — London, Financial Times/ Prentice Hall, 2001. — 224 p. — Pp. 48, 52.

19. Широков Ю. Контрактное производство: за и против // Современная электроника. — 2005. — № 5. — С. 5.
20. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO. 2016. — 396 p. — Pp. 39, 158, 7.
21. Портер М.Э. Конкуренция. — М.: Вильямс, 2005. — 608 с. — С. 110.

Labor Market in the Networked Economy: Marketing Approach

Kaluzhsky Mikhail Leonidovich,

Candidate of Philosophy, Associate Professor, Economics and Management Faculty, Omsk State Technical University; pr. Mira 11, Omsk, 644048, Russian Federation (frsr@inbox.ru)

The spread of cloud technologies has caused profound structural changes in the labor market. As a result, the institutional transformation of market relations began, which continues to this day. The traditional labor market is gradually giving way to a networked labor market based on horizontal integration, decentralization and delegation of authority. This generates new forms and types of labor relations, changes the trends and patterns of their development. The driving force behind institutional changes is the reduction of costs and the spread of new methods of organizing labor. Instead of two main participants of labor contracts – the employer and the employee, three participants – the customer, the executor and the intermediary – operate on the network labor market. Of particular importance in these conditions are the methodological issues of the marketing concept of the network labor market, based on the analysis of the institutional behavior of its participants. The article proposes a classification of the structure and infrastructure of the network labor market, defines the methodological grounds for assessing and forecasting further institutional changes.

Keywords: labor market; virtual labor market; network labor market; demand for labor; labor supply; logistics provider; staff leasing; debt work; network employment; non-standard employment.

REFERENCES

1. Zolin, I.E. (2014) A labor market of the national economy (theoretical and methodological aspects) // *National Interests: Priorities and Security*, 2014, No 38, pp. 45—55.
2. Kotler, Ph.; Keller, K.L. (2014) *Marketing management*. 14th ed. London: Pearson Inc., 2011. Russian translation ed. by V. Kuzin. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2014, 800 p.
3. Armstrong, M.A. (2004) *Handbook of Human Resource Management Practice*. 8th ed. London: Kogan Page, 2001. Russian translation ed. by S.K. Mordovin. Saint-Petersburg, Piter Publ., 2004, 825 p.
4. Castells, M. (2000) *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Vol. I-II, Oxford: Blackwell Publishers, 1996—1998. Vols. 1, 2. Russian translation ed. by O. Shkaratan. Moscow, GU-VshE Publ., 2000, 608 p.
5. Malone, T.W. (2006) *The Future of Work. How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style and Your Life*. Boston, Harvard Business Review Press, 2004. Russian translation. Moscow, Olimp-Business, 2006, 272 p.
6. Coase, R. (2007) *The Firm, the Market and the Law*. Chicago, University of Chicago Press, 1990. Russian translation ed. by B. Pinsker. Moscow, New publishing house, 2007, 224 p.
7. Warner, M.; Witzel, M. (2005) *Managing in Virtual Organizations*. Andover, Cengage Learning EMEA, 2003. Russian translation ed. by Yu. Leonova. Moscow, Dobraya kniga Publ., 2005, 296 p.
8. Coyle, J.J.; Bardi, E.J., Langley, C.J. (2003) *The Management of Business Logistics: A Supply Chain Perspective*. 7th ed. Mason, South-Western College Pub, 2003, 707 p.
9. Zakalyuzhnaya, N.V. (2015) Contract and Agency Labor and Unstable Employment: Russian and Foreign Experience. *Law. Journal of the Higher School of Economics*, 2015, No 4, pp. 116—128.
10. *Russian labor market: trends, institutions, structural changes*. Eds. by Gimpelson V., Kapelyushnikov R., Roshchina S. Moscow, Center of strategic research Publ., 2017, 148 p.
11. Ezer, A. (2018) The future of work — flexibility and efficiency of virtual work. *The Journal Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*, 2018, No 2, pp. 133—136. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-133-136.
12. Tsygankova, I.V. (2018) Virtual employment — the form of future employment. *The Journal Omsk Scientific Bulletin. Series Society. History. Modernity*, 2018, No 2, pp. 128—132. DOI: 10.25206/2542-0488-2018-2-128-132.
13. Dulworth, M. (2010) *The Connect Effect*. Oakland, Berrett-Koehler Publishers, 2008. Russian translation ed. by N. Kolmogorov. Moscow, Dobraya kniga Publ., 2010, 248 p.
14. *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Joint ILO-Eurofound report. Geneva, ILO, 2017, 80 p.
15. Odegov, Yu.G.; Pavlova, V.V. (2017) The transformation of work: sixth technological way, digital economy and trends in changing employment. *Level of Life of the Population of Region of Russia*, 2017, No 4, pp. 19—25.
16. Kozina, I.M. (2008) Agency labour: social aspects. *Sociological Studies*, 2008, No 11, pp. 3—12.
17. Anikin, B.A.; Rudaya, I.L. (2009) *Outsourcing and outstaffing: high technology management*. Moscow, Infra-M Publ., 2009, 320 p.
18. Heywood, J.B. (2001) *The Outsourcing Dilemma: The Search for Competitiveness*. London, Financial Times/ Prentice Hall, 2001, 224 p.
19. Shirokov, Yu. (2005) Contract manufacturing: pros and cons. *Modern electronics*, 2005, No 5, pp. 4—6.
20. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office, Geneva, ILO, 2016, 396 p.
21. Porter, M.E. (1998) *On Competition*. Brighton: Harvard Business Review Book, 1998. Russian translation ed. by O.L. Pelyavsky, A.P. Urikhanyan, E.L. Usenko, I.A. Shishkina. Moscow: Williams Publishing House, 2005. 608 p.

СОДЕРЖАНИЕ**М. Калужский**

Рынок труда в сетевой экономике: маркетинговый подход 3

И. Красюк, Ю. МедведеваНаправления развития инновационных бизнес-технологий
в торгово-технологических системах 18**И. Сандракова, Л. Юшкова**

Факторы выбора конкурентной стратегии торгового предприятия 26

А. ТроценкоНаправления развития социальной инфраструктуры университета
(на примере ДВФУ) 32**Ушли из жизни члены редакционного совета нашего журнала:****Ислам Халидович Баширов и Татьяна Николаевна Парамонова.****Скорбим об утрате вместе с коллегами и друзьями.****Светлая память!****РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ****Баширов Ислам Халидович**, профессор, к. э. н., декан факультета маркетинга, торговли и таможенного дела Донецкого национального университета экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, академик Академии Экономических наук Украины, г. Донецк, Украина;**Галицкий Ефим Борисович**, к. э. н., начальник Лаборатории анализа данных Института Фонда «Общественное Мнение» (инФОМ), доцент кафедры маркетинга фирмы факультета Менеджмента НИУ Высшая школа экономики, г. Москва;**Гвозденко Александра Николаевна**, к. э. н., генеральный директор АО «НПФ «Социальное развитие» г. Липецк;**Калужский Михаил Леонидович**, к. ф. н., член Гильдии маркетологов, директор РОФ «ФРСР», Омский государственный технический университет, г. Омск;**Красюк Ирина Анатольевна**, д. э. н., профессор, зам. директора «Высшей школы внутренней и внешней торговли» по НИР, Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли, Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, почетный работник высшего образования, Санкт-Петербург;**Макаров Александр Михайлович**, профессор, д. э. н., заслуженный экономист Удмуртской Республики, профессор кафедры управления социально-экономическими системами Удмуртского государственного университета, зам.директора Института экономики и управления УдГУ по международным связям, г. Ижевск;**Нишкин Валерий Викторович**, профессор, д. э. н., член Гильдии маркетологов, директор Учебно-научного центра по переподготовке и повышению квалификации работников высшей школы (РЭУ им. Г.В. Плеханова), г. Москва;**Нявро Джура**, д. н., декан и основатель Загребской школы экономики и менеджмента (ЗШЭМ), г. Загреб, Хорватия;**Парамонова Татьяна Николаевна**, профессор, д. э. н., профессор кафедры маркетинга и рекламы, Российский государственный гуманитарный университет, г. Москва;**Платонова Наталья Алексеевна**, профессор, д. э. н., проректор по научно-исследовательской работе РГУТиС, г. Москва;**Хёршген Ханс**, профессор, д. н., ФОРАМ - Институт прикладного маркетинга, Университет Хоенхайм, г. Штуттгарт, Германия;**Шевченко Дмитрий Анатольевич**, профессор, д. э. н., Московский политехнический университет, почетный член Гильдии маркетологов (ГМ), эксперт рекламы Ассоциации Коммуникационных Агентств России (АКАР), г. Москва.**УЧРЕДИТЕЛЬ И ИЗДАТЕЛЬ:**
**ООО «Агентство БиСиАй
Маркетинг»****РЕДАКЦИЯ:**
Сурен Григорян (гл. редактор)
Татьяна Чудина (зам. гл. ред.)
Валерия Михалюк
Михаил Краевский**КОНТАКТЫ:**
105275, Москва,
просп. Буденного, д. 39, корп. 3
Тел.: 8 (903) 1189759
e-mail: suren@bci-marketing.ru
https://www.bci-marketing.ru**Издание зарегистрировано**
в Гос. Комитете по печати.
Свидетельство о регистрации
№ 016349 от 11.07.1997 г.
Перерегистрировано
в Министерстве РФ по делам
печати, телерадиовещания
и средств массовой
коммуникации.
Свидетельство о регистрации
ПИ № 77-11651 от 21.01.2002 г.**Издается с января 1997 г.**
Выходит ежемесячно.**Тираж 900 экз.****Отпечатано в типографии**
«АМА-Пресс» (г. Москва)**Распространяется по подписке.**
Роспечать –
индекс по каталогу: 48668.
Урал-Пресс –
индекс по каталогу: 48668.
АП «Деловая пресса» –
https://delpress.ru/журнал/
Практический маркетинг**Подписка через редакцию:**
выслать заявку произвольной
формы с указанием требуемых
номеров или периода подписки.**Материалы для публикации**
принимаются
только в электронном виде.
Перепечатка (в том числе
публикация в Интернете)
материалов только
с разрешения редакции.