

ВНЕШТАТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ РЫНКА ТРУДА*

Михаил Леонидович КАЛУЖСКИЙ

кандидат философских наук, доцент кафедры организации и управления наукоемкими производствами, Омский государственный технический университет, Омск, Российская Федерация
frsr@inbox.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5686-5255>
SPIN-код: 1441-9901

История статьи:

Получена 09.07.2018
Получена в доработанном виде 11.08.2018
Одобрена 05.09.2018
Доступна онлайн 15.10.2018

УДК 331.5.07

JEL: J21, J33, J48, J82, O15

Аннотация

Предмет. Тенденции и закономерности институционального развития внештатной занятости.

Цели. Исследование институциональных тенденций и закономерностей формирования и развития внештатной занятости на современном рынке труда. Обоснование применения концепции «логистики третьей стороны» (TPL) в качестве методологического основания для классификации форм и методов внештатной занятости. Анализ институциональных особенностей циклического развития внештатной занятости и последствий регулирующего воздействия государства на рынок труда.

Методология. В работе использованы экзогенный, логистический и маркетинговый подходы, теория самоорганизации и институциональная теория. В качестве первопричины распространения внештатной занятости рассматриваются институциональные возможности, открывающиеся перед субъектами рынка в сетевой экономике. В качестве побудительного мотива выделена экономическая целесообразность привлечения работодателями внештатного персонала и специализированных посредников на рынке труда.

Результаты. Обоснован вывод о том, что источником разнообразия форм и проявлений внештатной занятости служит стремление работодателей к экономии на всех видах издержек – от производственных до транзакционных. Предложена классификация форм внештатной занятости на основе концепции «логистики третьей стороны», раскрывающей институциональные особенности ключевых форм внештатной занятости.

Область применения. Полученные результаты могут найти применение в практике государственного регулирования рынка труда, образовательной деятельности и развития трудовых отношений.

Выводы. Тренд институционального развития внештатной занятости направлен в сторону повышения роли посредников, обеспечивающих работодателей возможность интенсификации труда работников. В условиях экономического спада сокращение внутрифирменных издержек является наиболее надежным источником роста рентабельности и конкурентоспособности. Государство как институциональный регулятор задает граничные рамки внештатной занятости, вынуждая участников рынка совершенствовать формы занятости. При этом логистический провайдинг представляет собой завершающий этап институционального развития внештатной занятости.

Ключевые слова:

аутстаффинг, заемный труд, логистика третьей стороны, аутсорсинг персонала, лизинг персонала

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2018

Для цитирования: Калужский М.Л. Внештатная занятость: институциональные тенденции и закономерности рынка труда // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2018. – Т. 14, № 10. – С. 1904 – 1915.
<https://doi.org/10.24891/ni.14.10.1904>

Введение

Институциональный переход к сетевым формам организации и ведения бизнеса изменил не только потребительский рынок, но

и рынок труда, виртуализовав его инфраструктуру и дополнив новыми инструментами. Внештатная занятость из малопонятной экзотики превратилась в неотъемлемую часть трудовых отношений.

Так, например, по данным опроса компании Hays, в 2018 г. 63% российских компаний планировали использовать временный и контрактный персонал¹.

Вместе с тем теоретическое обоснование институциональных изменений существенно отстает от практики трудовых отношений. Основной проблемой является несоответствие традиционной методологии реалиям рынка труда, на котором управление персоналом из внутренней функции предприятий трансформируется в самодостаточный вид экономической деятельности независимых субъектов рынка.

Нельзя сказать, что указанная проблема не нашла отражения в научной литературе. В теоретическом обосновании институциональных изменений поворотным моментом стала работа Т.У. Малоуна «Труд в новом столетии», выделившая децентрализацию в качестве основной причины революционных изменений рынка труда [1]. Позднее появились публикации, раскрывающие институциональные особенности новых форм занятости, таких как заемный труд, аутстаффинг и аутсорсинг персонала, телезанятость и пр. Однако единая методология институционального анализа закономерностей эволюционного развития внештатной занятости на виртуальном рынке труда пока отсутствует.

В целом проблема существующей методологии вызвана эндогенностью практикуемых подходов, в рамках которых новые формы занятости рассматриваются с позиций менеджмента как самодостаточные

явления, мало связанные между собой. Альтернативный, экзогенный подход исходит из того, что первопричиной появления и развития новых форм внештатной занятости являются маркетинговые (то есть рыночные) факторы. Большую часть из них можно свести к экономии на разного рода издержках (от производственных до транзакционных) в результате освоения новых форм внештатной занятости и делегирования полномочий внешним посредникам. Именно эта экономия в условиях глобального экономического кризиса служит двигателем институциональных изменений и источником повышения конкурентоспособности на виртуальном рынке труда².

Институциональное основание внештатной занятости

Традиционно внештатная занятость рассматривается в качестве одной из разновидностей нестандартной занятости [2]. Однако помимо формальных признаков, структура и содержание внештатной занятости в значительной мере зависят от неформальных факторов, обусловленных мотивацией и экономическими интересами участников рынка труда [3].

Под институциональным основанием внештатной занятости предлагается понимать *экономический эффект, получаемый участниками трудовых отношений в результате совершения сделок на рынке труда*. Размер эффекта определяет институциональное поведение участников рынка, формируясь под влиянием внешних факторов – спроса и предложения, конкуренции, государственного регулирования, структуры и инфраструктуры рынка труда. В текущей ситуации такое поведение зависит не столько от институционализированных форм рыночных отношений, сколько от экономической целесообразности их применения. Новые формы занятости появляются не потому, что кто-то их

^{*} Статья подготовлена при организационной, информационной и финансовой поддержке МОФ «Фонд региональной стратегии развития».

Автор выражает благодарность и глубокую признательность д.э.н., профессору, заведующему кафедрой организации и управления наукоемкими производствами ФГБОУ ВО «Омский государственный технический университет» Владимиру Алексеевичу ЦЫГАНКОВУ за советы и ценные замечания при работе над данной статьей.

¹ Исследование рынка труда и обзор заработных плат в России. 2017 / HAYS: Recruiting Experts worldwide. Moscow, 2018. 257 с. URL: <https://hays.ru/исследования-Hays/Salary-Guide/index.htm>

² Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. P. 50.

«выдумывает», а потому, что развитие технологий открывает новые институциональные возможности, обеспечивающие сравнительно больший экономический эффект³. Это спонтанный процесс, напоминающий весеннее пробуждение природы, которое сложно контролировать и совершенно невозможно остановить.

Спектр исходных форм внештатной занятости достаточно широк: работа по договорам подряда и возмездного оказания услуг, по срочным договорам, а также заемный труд [4]. Объединяют их отсутствие посредников между участниками трудовых сделок и прямые договоры работодателей (заказчиков) с работниками (исполнителями). Однако затем, по мере повышения уровня институционализации форм занятости, происходит передача функций, полномочий и ответственности от работодателя к посредникам.

Они поступательно превращаются из помощников по уходу от налогов в провайдеров логистических услуг, принимающих на себя одну из четырех важнейших функций любого предприятия – производственную, торговую, платежную или распределительную. Институциональная составляющая посреднической деятельности укладывается в универсальную модель трехсторонней логистики TPL (от англ. *Third Party Logistic* – логистика третьей стороны) (табл. 1).

Содержание приведенной таблицы свидетельствует о том, что вектор институционального развития внештатной занятости имеет направление, совпадающее с направлением вектора развития сетевой экономики. Аналогичные процессы, связанные с виртуализацией бизнеса, наблюдаются сегодня в товародвижении, торговле, организации производства и развитии платежных систем.

³ Подразумеваются любые технологии, влияющие на рынок труда: интернет-технологии, компьютерные технологии, технологии управления, логистические, маркетинговые технологии и т.д.

Эволюционирование внештатной занятости проходит те же этапы, обусловленные появлением новых рыночных возможностей и институционализацией конкурентной среды.

Уровень TPL-1. Разовый договор

Уровень предполагает прямые отношения между работодателем (заказчиком) и работником (исполнителем) на разовой основе. К прямым формам внештатной занятости прежде всего следует отнести то, что Международная организация труда (МОТ) именуется «зависимой самозанятостью», когда формально независимые работники предоставляют услуги или выполняют работы в рамках гражданских или коммерческих договоров, находясь в фактической зависимости от своих клиентов и (или) получая прямые указания от них в процессе труда⁴. По-другому их можно назвать «неформальной занятостью». Как правило, такие формы занятости имеют цели, связанные с подменой трудовых отношений отношениями купли-продажи результатов труда и ухода от социальных налогов. В отдельных случаях это сопряжено также с бесправным положением работников (например, нелегальных гастарбайтеров).

Однако в любом случае экономия на социальных отчислениях выступает в качестве институционального основания прямых форм внештатной занятости. Она обеспечивает повышенную конкурентоспособность таких отношений в сравнении с легализованными формами традиционной занятости. Полученная от снижения издержек дополнительная прибыль (доход) может перераспределяется между участниками сделок либо присваивается работодателем, если работник от него зависит. Вне этой экономии прямые формы внештатной занятости теряют всякий экономический смысл, поскольку индивидуальные издержки их участников благодаря работе вне правового поля резко возрастают.

⁴ Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. P. 9.

Такие формы внештатной занятости ограничены государством как институциональным регулятором рынка труда. Все они, так или иначе, находятся вне правового поля, но далеко не все подпадают под запрет действующего законодательства. С точки зрения устоявшихся традиций, нет ничего предосудительного в том, что некто подряжает кого-то за определенную плату вскопать огород. Но если некто попытается перейти от разовых индивидуальных сделок к нелегальному использованию чужого труда на постоянной основе, то его деятельность неминуемо подпадает под действие ст. 171 Уголовного кодекса РФ (незаконное предпринимательство) и будет пресечена государством.

Неформальные соглашения по выполнению разовых работ или оказанию услуг невозможно полностью запретить, поскольку они не подразумевают обязательной формализации. Однако существующие на рынке труда институциональные ограничения сужают сферу их применения межличностными отношениями. Их можно рассматривать как форму простейших трудовых отношений, но в качестве легализованной формы постоянной занятости они не применимы.

Уровень TPL-2. Заемный труд

Уровень предполагает привлечение посредника для решения определенной задачи в ходе юридического оформления трудовых отношений. В качестве наглядного примера можно привести так называемый «заемный труд» (иначе – аренда персонала), когда работодатель привлекает посредника (кадровое агентство) для выполнения каких-либо работ. При этом он не вступает в трудовые отношения с привлеченным персоналом, оплачивая результат заемного труда⁵.

Не только в российской, но и в международной практике такие посредники

используются для легализации прямых форм внештатной занятости, позволяющих работодателю уйти от выплат в социальные фонды и не оплачивать незанятое время работников⁶. Работники при этом получают возможность единовременного заработка, но попадают в условия потогонной системы организации труда, основанного на сдельной оплате. Хотя, например, для нелегальных гастарбайтеров или бездомных это вполне приемлемый вариант, практикуемый за пределами правового поля и сегодня⁷.

Для остальных участников рынка заемный труд (в трактовке ст. 56.1 ТК РФ) всегда применялся на грани допустимого законом. Работодатели уходили от ответственности перед государством и работниками благодаря использованию сомнительных посредников, большая часть которых представляла собой фирмы-однодневки. Государство лишалось значительной части налоговых поступлений, а заемные работники – социальной защиты.

Применение заемного труда сдерживает узкая сфера его применения, ограниченная низким уровнем квалификации работников. Он легко применим для привлечения сортировщиков, упаковщиков или грузчиков, но совсем не годится, когда речь заходит о высококвалифицированных специалистах. Кроме того, попытки использования заемного труда для массового привлечения пусть низкоквалифицированных, но полноправных с точки зрения трудового законодательства работников неизбежно приводит к возникновению трудовых конфликтов [4].

С 1 января 2016 г. ст. 56.1 Трудового кодекса в России заемный труд формально был запрещен. Это не означает, что он исчез с российского рынка труда. Скорее, за рамки закона были выведены его составляющие, связанные с минимизацией социальных платежей и снятием ответственности с

⁵ *Заклюжная Н.В.* Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2015. № 4. С. 116–128.

⁶ *Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Office.* Geneva: ILO, 2016. P. 160.

⁷ Например, для бомжей, сортирующих мусор на свалках бытовых отходов.

работодателей. Однако проблема заключается в том, что появление и существование заемного труда не сводится к простому уходу от налогов. У заемного труда есть экономическое основание, связанное с актуальностью для работодателей сокращения внутренних издержек в условиях падения спроса и снижения загрузки производственных мощностей.

Международная практика свидетельствует о том, что заемный труд, появившийся в конце 1960-х гг. в США, сегодня широко распространен в ведущих странах мира, где его доля на рынке труда составляет 1–5% с четко выраженной тенденцией к росту⁸. Легитимность заемного труда закреплена Конвенцией № 181 Международной организации труда и рекомендацией № 188 о частных агентствах занятости. Все это позволяет говорить о закономерности появления заемного труда как институции, спонтанно формирующейся под действием объективных обстоятельств вне зависимости от формальных запретов.

В России запрет заемного труда также не привел к его фактическому исчезновению⁹. Произошло размежевание заемного труда на *нелегальный труд по прямым контрактам* и значительно более институционально продвинутый *лизинг персонала*. Законодательный запрет лишь сузил сферу применения чистого заемного труда, спровоцировав распространение на рынке более сложных форм посредничества.

Уровень TPL-3. Лизинг персонала

Уровень предполагает превращение посредника в полноценного участника трудовых отношений, третью сторону при заключении трудового контракта. Типичным примером такого рода посредничества может служить так называемый *лизинг персонала* (от англ. *personal-leasing*), хотя понятие

«лизинг» здесь не вполне уместно¹⁰. В целом под «лизингом персонала» понимаются все правоотношения, возникающие при заключении посредником трудовых контрактов с работниками с последующим перенаправлением их к заказчикам для выполнения каких-либо работ [5].

Здесь возможны два варианта организации работ. Во-первых, это *подбор временного персонала* (англ. *temporary staffing*) для выполнения непродолжительных работ длительностью от одного дня до нескольких месяцев. Речь может идти о привлечении внештатного персонала для замещения временно отсутствующих работников, участия в реализации каких-либо мероприятий и т.д. Во-вторых, это *выведение персонала за штат* (англ. *outstaffing*) для переоформления в штат посредника уже работающего персонала заказчика. Речь здесь идет о попытке работодателя переложить на посредника ответственность за снижение заработной платы работников, уйти от заключения прямых контрактов с ними и снизить размер социальных отчислений.

Аутстаффинг сегодня наиболее востребованная на рынке труда форма лизинга персонала. Так, на долю временной занятости и аутстаффинга приходится около 40% общего объема услуг, предоставляемых на российском рынке труда кадровыми агентствами [6, 7].

По-видимому, первоначально идея аутстаффинга состояла в том, чтобы вернуть низкоквалифицированный заемный труд в рамки правового поля, изменив его название¹¹. Отчасти это удалось, но регулятор ужесточил условия предоставления такого рода услуг. Сегодня аутстафферы поставлены в достаточно жесткие институциональные рамки: их деятельность подлежит аккредитации, их уставной капитал не может

⁸ Закалюжная Н.В. Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 4. С. 116–128.

⁹ Там же.

¹⁰ В общем смысле лизинг (от англ. *leasing*) подразумевает аренду имущества с правом выкупа. В «лизинге персонала» о выкупе (то есть штатном трудоустройстве) арендуемых работников речь, как правило, не идет.

¹¹ В пользу этого довода говорит и то, что в зарубежной практике трудовых отношений такого понятия, как аутстаффинг (*outstaffing*), не существует.

быть меньше 1 млн руб., они не могут пользоваться режимами льготного налогообложения, предоставлять заемный персонал на срок более 9 мес. и т.д. При этом «арендуемые» работники должны получать зарплату не меньше, чем штатные работники, а заказчик несет перед ними субсидиарную ответственность при возникновении конфликтов или нарушений законодательства.

Институциональная политика государства привела к снижению популярности аутстаффинга. Аутстаффинговые компании не исчезли с рынка, но число их заметно сократилось и продолжает сокращаться. Тем не менее у них остались некоторые преимущества, заставляющие работодателей прибегать к их услугам. Так, например, они позволяют заказчикам сокращать численность формально занятого персонала для применения льготных режимов налогообложения (как малые предприятия). Кроме того, аутстафферы дают возможность интенсифицировать труд персонала, перераспределяя его между заказчиками в случае простоев или недостаточной загруженности работой.

В случае с лизингом персонала институциональное давление регулятора в очередной раз институционализовало рынок, и часть кадровых агентств адаптировалась к новым условиям работы. Однако большая часть посредников вынуждена была перейти на следующий уровень институционального развития, ускорив распространение новых форм посредничества на рынке труда¹².

Уровень TPL-4. Кадровый аутсорсинг

Уровень предполагает интеграцию посредника в технологическую цепочку заказчика с принятием ответственности за результаты труда и полномочий по его организации (аутсорсинг) [8]. Если прежде на нижних институциональных уровнях внештатной занятости в экономические отношения

вступали заказчик и работники, то теперь их участниками становятся заказчики и посредники, выступающие в роли исполнителей. Они больше не являются агентами работодателей на рынке труда, принимая на себя выполнение отдельных работ и реализацию отдельных функций заказчика «под ключ».

Прежде всего это относится к аутсорсингу персонала (от англ. *outsourcing* – внешний источник). В аутсорсинге заказчик делегирует выполнение внутренних функций внешней компании, оплачивая результат труда (услугу или работу), а не процесс труда арендуемого персонала. Аутсорсинг не подпадает под запрет заемного труда, поскольку для работников в качестве работодателя выступает аутсорсинговая компания, которая принимает на себя всю полноту ответственности в соответствии с трудовым законодательством.

Аутсорсинговые компании позволяют заказчикам экономить на социальных отчислениях за счет интенсификации труда работников и взаимозаменяемости персонала. Аутсорсинг плохо подходит для выполнения уникальных операций, работ или услуг, поскольку рассчитан на массовое выполнение универсальных функций. На аутсорсинг обычно передаются обслуживающие функции, не связанные с реализацией конкурентных преимуществ. К ним можно отнести ведение бухгалтерского учета, обслуживание компьютеров, уборку помещений и т.д.

Важным признаком целесообразности выведения отдельных функций на аутсорсинг является неполная загрузка работников в течение рабочего дня. Чем меньше фактическая загрузка персонала, тем выше экономическая эффективность аутсорсинга. Переход на аутсорсинг здесь не имеет альтернативы, поскольку в его основе лежит экономическая целесообразность. В противном случае работодателю придется смириться с необходимостью содержания частично занятых работников.

¹² Аникин Б.А., Рудая И.Л. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2009. 320 с.

В целом аутсорсинг предполагает два варианта обслуживания заказчиков. Простейший вариант представляет собой простую концентрацию персонала, возможностей и заказов посредником, извлекающим прибыль за счет централизованного обслуживания. Более сложный вариант подразумевает удаленное обслуживание клиентов на базе автоматизированных облачных сервисов, позволяющих многократно снизить издержки исполнителя, расширить географию охвата рынка и унифицировать предоставляемые услуги.

Институциональный переход к сетевому оказанию услуг открывает перед посредниками новые горизонты институционального развития. Однако он же и предопределяет тенденцию к дезинтеграции и виртуализации участников рынка, когда трудовые ресурсы интернационализируются и их место нахождения утрачивает решающее значение. В результате трудовые ресурсы выходят из-под прямого контроля регулятора. Внештатная занятость на предприятии трансформируется в *проектную занятость* для стратегически важного персонала и *отчуждение рабочих мест* для всех остальных его категорий.

Уровень TPL-5. Логистический провайдинг

Уровень предполагает замещение аутсорсеров *логистическими провайдерами* (от англ. *provider* – поставщик услуг), являющимися равноправными участниками рынка, оказывающими стандартизированные услуги по фиксированным тарифам на основании публичной оферты. Этот процесс сопровождается значительным сокращением внештатной занятости, поскольку логистический провайдинг окончательно освобождает заказчиков от необходимости манипулирования численностью персонала. Работодатель получает возможность сосредоточиться на стратегически важных функциях, передав остальные функции (изготовление продукции, бухгалтер, организацию продаж и т.д.) специализированным провайдерам.

Наиболее чистой формой такой модели экономической деятельности является *виртуальное предприятие (корпорация)*, состоящая из сети независимых элементов (партнеров), ориентированных на *возможности рынка и/или потребности клиентов* [9]. Виртуальному предприятию не требуется постоянный персонал – ему нужны участники команды и внешние исполнители (провайдеры) сопутствующих функций¹³. Причем особую актуальность здесь приобретают специализированные провайдеры логистических услуг, образующие на рынке децентрализованные маркетинговые сети.

Децентрализация процессов производства и распределения продукции служит их отличительной особенностью, которая проявляется не только в производственно-торговой сфере, но и в сфере трудовых отношений. Каждый участник сети становится специализированным центром принятия решений, подбора персонала и концентрации ответственности по отношению к своим партнерам. Предприятие, изготавливающее продукцию в рамках контрактного производства, становится производственным центром¹⁴. Распределительную функцию принимает на себя фулфилментовая компания, выполняющая весь комплекс услуг распределительной логистики (хранение, экспедирование, доставку, сортировку, упаковку и т.д.)¹⁵. Торговая площадка централизованно выполняет весь комплекс торговых услуг, аккумулируя не только товарные предложения, но и потребительский спрос.

При этом в структуре трудовых отношений доминирует *прямая (штатная) занятость* для наемных работников, *проектная занятость* для организаторов товародвижения

¹³ Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. P. 164.

¹⁴ Контрактное производство – производство продукции независимым изготовителем с соблюдением технологического цикла и требований заказчика к качеству.

¹⁵ Фулфилмент (от англ. *fulfilment*) – логистическое сопровождение сделки между продавцом и покупателем с момента оформления заказа до получения покупателем.

и *самозанятость* для лиц, привлекаемых для выполнения отдельных работ (технологов, дизайнеров и т.п.). Институциональная организация сетевого производства на этом уровне догоняет институциональное развитие трудовых отношений [10]. Именно поэтому внештатная занятость утрачивает институциональное значение в качестве инструмента снижения издержек. Провайдинг позволяет решить эту задачу иным способом – через интенсификацию труда персонала провайдеров, централизующих выполнение отдельных функций и освобождающих заказчиков от необходимости заботиться о рациональности использования рабочего времени собственного персонала.

Заключение: перипетии институциональной политики

На современном этапе проблема институционализации рынка труда состоит в том, что в условиях экономического кризиса основным драйвером конкурентоспособности служит не расширение сбыта или рост покупательной способности, а снижение себестоимости товаров, работ и услуг. Повышение интенсивности труда, снижение налогооблагаемой базы или заработной платы являются для работодателей простейшим способом достичь поставленной цели¹⁶. И здесь их интересы входят в противоречие с интересами государства, стремящегося

к росту собираемости налогов и повышению благосостояния населения.

Особенности, присущие сегодня разным уровням различных форм внештатной занятости, наглядно иллюстрируют текущие тенденции и процесс институционализации рынка труда в России. Институционализация сглаживает, но не разрешает противоречий между интересами регулятора (государства) и интересами участников рынка труда¹⁷. Введение ограничительных мер не ликвидирует проблемы, но лишь выдавливает ее на новый уровень самоорганизации, вынуждая участников рынка усложнять и совершенствовать трудовые отношения.

Практика показывает, что наблюдаемые на рынке труда явления носят структурный характер и неразрывно связаны с развитием экономического кризиса. Пока попытки государства ограничительными мерами заставить участников рынка отказаться от оптимизации издержек ведут лишь к совершенствованию форм внештатной занятости и выдавливанию производственной деятельности за пределы Российской Федерации. Именно поэтому решение проблемы институционального регулирования внештатной занятости имеет смысл связывать не столько с усилением институциональных ограничений, сколько со стимулированием перехода участников рынка труда к сетевым формам ведения бизнеса.

¹⁶ Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects / International Labour Office. Geneva: ILO, 2016. P. 49.

¹⁷ *Закалюжная Н.В.* Заемный труд и неустойчивая занятость: российский и зарубежный опыт // *Право. Журнал Высшей школы экономики*. 2015. № 4. С. 116–128.

Таблица 1**Иерархия институциональных форм внештатной занятости****Table 1****The hierarchy of institutional forms of contracted employment**

Уровень логистики	Институциональные особенности
TPL-1. Разовый договор	Разовое трудовое (коммерческое) соглашение работника и работодателя (заказчика)
TPL-2. Заемный труд	Привлечение посредника для освобождения работодателя от ответственности перед работниками
TPL-3. Лизинг персонала	Организация труда работников посредником, выступающим в качестве работодателя
TPL-4. Кадровый аутсорсинг	Делегирование посреднику полномочий и ответственности за выполнение отдельных работ
TPL-5. Логистический провайдинг	Выполнение посредником отдельных работ на постоянной основе по фиксированным тарифам

Источник: авторская разработка

Source: Authoring

Список литературы

1. 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.
2. Потуданская В.Ф., Мокрецова А.В. Классификация нестандартных форм занятости // Бизнес. Образование. Право. 2012. № 1. С. 75–79.
3. Козина И.М. Работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. № 5. С. 19–31.
4. Козина И.М. Заемный труд: социальные аспекты // Социологические исследования. 2008. № 11. С. 3–12.
5. Карлова А.В. Заемный труд и формы его функционирования // Вестник Воронежского государственного университета. Сер. Экономика и управление. 2015. № 2. С. 16–20.
6. Булатова Г.А., Кожевина О.В., Сиротенко М.В. Использование инструментов аутстаффинга при решении институциональных и социальных проблем регулирования заемного труда в регионах России // Фундаментальные исследования. 2016. № 9-2. С. 330–333.
7. Садовая Е.С. Международные стандарты в сфере труда: институты и механизмы реализации (опыт развитых стран и России). М.: ИМЭМО РАН, 2013. 205 с.
8. Хейвуд Дж.Б. Аутсорсинг: в поисках конкурентных преимуществ. М.: Вильямс, 2002. 176 с.
9. Уорнер М., Витцель М. Виртуальные организации. Новая форма ведения бизнеса в XXI веке. М.: Добрая книга, 2005. 296 с.
10. Калужский М.Л. Особенности экзогенного подхода к интерпретации институциональных циклов // Экономический анализ: теория и практика. 2014. № 6. С. 34–45.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-ekzogennogo-podhoda-k-interpretatsii-institutsionalnyh-tsiklov>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

CONTRACTED EMPLOYMENT: INSTITUTIONAL TRENDS AND PATTERNS OF THE LABOR MARKET

Mikhail L. KALUZHSKII

Omsk State Technical University (OmSTU), Omsk, Russian Federation
frsr@inbox.ru
<https://orcid.org/0000-0001-5686-5255>

Article history:

Received 9 July 2018
Received in revised form
11 August 2018
Accepted 5 September 2018
Available online
15 October 2018

JEL classification: J21, J33,
J48, J82, O15

Keywords: outstaffing,
contracted work, third party
logistics, outsourcing, staff
lease

Abstract

Importance The article discusses institutional development trends and patterns of contracted employment.

Objectives I investigate institutional trends and patterns reflecting the formation and development of contracted employment in today's labor market. I justify the concept of third party logistics (TPL) as a methodological basis for classifying forms and methods of contracted employment. Particular attention is paid to the analysis of institutional features of cyclical development of non-staff employment and the consequences of the regulatory impact of the state on the labor market.

Methods The methodology is based on exogenous, logistic and marketing approaches, theory of self-organization and institutional theory. As the primary reason for the spread of contracted employment, I focus on institutional opportunities that are open to market actors in the networked economy. As an incentive motive, employers are advised to employ contracted workers and specialized intermediaries from perspectives of economic reasonableness.

Results I prove that cost effectiveness pursuits of employers result in a variety of contracted employment forms (from production to transactions). The article sets out the classification of contracted employment based on the concept of third party logistics, revealing its institutional features.

Conclusions and Relevance The institutional development of contracted employment tends to an increasing role of intermediaries, which let employers intensify the manpower. During the economic downturn, decreased corporate costs is the most reliable growth driver of profitability and competitiveness. As an institutional regulator, the State sets contracted employment limits, forcing market participants to improve employment forms. Contracted logistics represents the final stage of the institutional development of contracted employment.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2018

Please cite this article as: Kaluzhskii M.L. Contracted Employment: Institutional Trends and Patterns of the Labor Market. *National Interests: Priorities and Security*, 2018, vol. 14, iss. 10, pp. 1904–1915.
<https://doi.org/10.24891/ni.14.10.1904>

Acknowledgments

The article was supported by the Foundation for the Regional Development Strategy in terms of organization, information and finance. I express my gratitude to Vladimir A. TSYGANKOV, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department for Organization and Management of Science-Intensive Production, for valuable advice and comments on the article.

References

1. Malone T.W. *Trud v novom stoletii. Kak novye formy biznesa vliyayut na organizatsii, stil' upravleniya i vashu zhizn'* [The Future of Work: How the New Order of Business Will Shape Your Organization, Your Management Style and Your Life]. Moscow, Olimp-Biznes Publ., 2006, 272 p.

2. Potudanskaya V.F., Mokretsova A.V. [Classification of non-standard forms of employment]. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law*, 2012, no. 1, pp. 75–79. (In Russ.)
3. Kozina I.M. [Workers of borrowed labor]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2013, no. 5, pp. 19–31. (In Russ.)
4. Kozina I.M. [Borrowed labor: social aspects]. *Sotsiologicheskie issledovaniya = Sociological Studies*, 2008, no. 11, pp. 3–12. (In Russ.)
5. Karlova A.V. [Loan work and forms of its functioning]. *Vestnik Voronezhskogo gosudarstvennogo universiteta. Ser. Ekonomika i upravlenie = Proceedings of Voronezh State University. Series Economics and Management*, 2015, no. 2, pp. 16–20. (In Russ.)
6. Bulatova G.A., Kozhevina O.V., Sirotenko M.V. [Outstaffing instruments in solving institutional and social problems of agency labor]. *Fundamental'nye issledovaniya = Fundamental Research*, 2016, no. 9-2, pp. 330–333. (In Russ.)
7. Sadovaya E.S. *Mezhdunarodnye standarty v sfere truda: instituty i mekhanizmy realizatsii (opyt razvitykh stran i Rossii)* [International labor standards: the institutions and mechanisms of implementation (the experience of developed countries and Russia)]. Moscow, IMEMO RAS Publ., 2013, 205 p.
8. Heywood J.B. *Autsorsing: v poiskakh konkurentnykh preimushchestv* [The Outsourcing Dilemma. The Search for Competitiveness]. Moscow, Vil'yams Publ., 2004, 176 p.
9. Warner M., Witzel M. *Virtual'nye organizatsii: Novaya forma vedeniya biznesa v XXI veke* [Managing in Virtual Organizations]. Moscow, Dobraya kniga Publ., 2005, 296 p.
10. Kaluzhskii M.L. [Features of exogenous approach to the interpretation of institutional cycles]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2014, no. 6, pp. 34–45. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/osobennosti-ekzogennogo-podhoda-k-interpretatsii-institutsionalnyh-tsiklov> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.