НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
Институт экономики и менеджмента

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ЭКОНОМИКИ: ЧЕЛОВЕК И СОЦИУМ (ИТЭ-ЧС 2021)

**Материалы
VII Международной научной конференции**

Томск, 21–23 октября 2021 г.

Ответственный редактор М.В. Чиков

Томск
Издательство Томского государственного университета
2021

держками. Для анализа власти поведенческая модель, основанная на трансакционном подходе, недостаточна. Возможен и другой подход, который исходит из посылки о том, что агенты, вступающие в трансакции, неравны между собой и один из них может принуждать другого действовать в своих интересах. Экономическая власть в данном случае понимается как способность одних агентов влиять на поведение других агентов, обеспечивая себе преимущество через угрозу применения санкций. Асимметрия в распределении власти позволяет даже на конкурентном рынке извлекать особую ренту.

Если субъектом власти является корпорация, то можно говорить об экономической власти корпораций (корпоративной власти). На практике рост власти одной корпорации приводит к увеличению объема контролируемых ею трансакций в разных отраслях и секторах экономики, в которых она участвует. Обладание экономической властью означает возможность корпорации влиять на экономику страны в целом и отдельных регионов в своих интересах. Следствием экономической власти является известное в экономической теории несоответствие частных и общественных издержек (выгод). В отличие от моделей, базирующихся на предпосылках равного и добровольного обмена, расхождение частных и социальных издержек и выгод уже представляет собой не экстерналию, а сознательный результат максимизации полезности в условиях неравенства агентов. Максимизация выгод в условиях отсутствия или слабости сдерживающих формальных институтов порождает стремление к корпоративной экспансии за счет неорганического роста.

Наши исследования показывают, что в России с 2004 г. действует устойчивая тенденция к концентрации экономической власти. Все большая часть трансакций внутри реального сектора осуществляется в пределах крупных вертикально-интегрированных структур. Это обуславливает относительное, а при растущей экономике и абсолютное увеличение корпоративной ренты. Как следствие – снижается конкурентное поле в реальном и финансовом секторах экономики. Поскольку в конечном счете любая рента реализуется в виде надбавки к ценам товаров и услуг и/или уменьшении располагаемых доходов населения, может наблюдаться эффект, аналогичный эффекту монополии в отдельной отрасли, когда излишек производителя не компенсирует потери потребителя и в итоге возникают чистые суммарные потери для общества.

В качестве примеров проявления «институционализированной» корпоративной ренты можно рассматривать экономически выгодные регулируемые тарифы для естественных монополий; прямые государственные субсидии для финансирования операционной деятельности или для осуществления инвестиционных проектов; доступ к внешнему финансированию на нерыночных условиях; льготы по налогам и прочим платежам в бюджет; преференции в получении крупных государственных заказов и подрядов.

УДК 331

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-93

Е.В. Нехода

Национальный исследовательский Томский государственный университет

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Ключевые слова: рынок труда, занятость, гиг-занятость, институциональное регулирование занятости

Цифровая экономика, использование цифровых платформ и сервисов влияют на все сферы общественной жизни. Не исключением является и трудовая деятельность, претерпевающая в настоящее время колоссальные изменения. Труд в привычном его понимании все больше ассоциируется с каким-либо делом, и все меньше с работой по найму, привязанностью к конкретной организации и идентификацией с конкретным видом экономической деятельности.

Исследователи выделяют несколько основных тенденций, оказывающих влияние на рынок труда и занятость: гиг-экономика, платформы и совместное использование (экономика совместного использования) [1]. Гиг-экономика (gig economy) (в некоторых исследованиях – гигномика, гигономика) является новой экономической моделью, охватывающей многообразие форм краткосрочной занятости (гиг-занятость – фриланс, самозанятость, групповая занятость, случайная работа и др.), распространяющейся быстрыми темпами по миру, становясь повседневной реальностью [2, 3]. Последние исследования PwC подтверждают рост рынка фриланса в условиях гиг-экономики: прогнозные среднегодовой темп роста глобального рынка фриланса с 2020 до 2025 г. составит 16%, а сам рынок вырастет до 13,84 трлн долл. Среднегодовой темп роста сегмента B2B Human Cloud (фриланс-платформы и специализированные провайдеры, предоставляющие доступ к фрилансерам для корпоративного сектора) до 2025 г. составит порядка 19%, и его объем вырастет до 28,3 млрд долл. Прогнозные оценки темпов российского рынка фриланса по данным PwC также подтверждают положительную динамику: среднегодовой темп роста российского рынка фриланса с 2020 г. до 2025 г. составит 20%, сам же рынок вырастет до 102 млрд долл.; 25% компаний планируют до 30% работников заместить фрилансерами; доля российского рынка фриланса в общей структуре глобального рынка фриланса к 2025 г. составит порядка 1,1% [4]. Эти же тенденции подтверждают исследования НИУ ВШЭ совместно с ИТ-холдингом TalentTech и биржей фриланса FL.ru [5]. Мировая пандемия и распространение новой коронавирусной инфекции (COVID-19) лишь ускорили эти процессы.

Для обозначения новых тенденций в сфере занятости сегодня применяется множество терминов, которые связаны с «эрозией» традиционных форм занятости и традиционных трудовых отношений – «нетипичная занятость», «условная занятость», «гибкая занятость», «платформенная занятость», «временная работа», «случайная работа» и «нестандартные рабочие договоренности», означающие, что не все рабочие места имеют низкую квалификацию. Также встречаются термины – «неполная занятость» (занятые лица, которые не достигли полного уровня занятости) и «неформальная работа» (в которых рассматриваются аспекты трудовых отношений, такие как отсутствие письменного договора или минимальная социальная защита) [6].

Как показывает теория и практика, институты занятости и социально-трудовых отношений ориентированы на традиционные формы занятости (стандартную занятость – работу полный рабочий день) и жесткие социально-трудовые отношения (наличие контрактов между работодателями и наемными работниками с обязательствами и ответственностью с обеих сторон и со стороны государства за условия труда, вознаграждение, социальную защиту, гарантии прав работников в сфере труда и т.п.). Особенностью же и основным направлением трансформации занятости на современном этапе развития экономики выступает потребность в повышении степени ее адаптации к меняющимся технологиям и социально-экономическим условиям, характеризующимися развитием новых форм занятости, и требующих целенаправленного институционального воздействия со стороны всех участников социально-трудовых отношений (работника, работодателя, государства) и др. заинтересованных сторон.

Вопросы институционального регулирования новых форм занятости и меняющихся на их основе социально-трудовых отношений только-только начинают привлекать внимание ученых, экспертов, практиков [7, 8]. Ряд авторов придерживается той точки зрения (и с ней сложно не согласиться), что новые формы занятости, в частности платформенная занятость, не могут регулироваться теми же нормами, что и традиционная занятость, и традиционные трудовые отношения [9]. В любом случае, институциональные механизмы регулирования новых форм занятости должны способствовать повышению социальной защищенности новых категорий работников, вовлечению их в социальный диалог, расширению концепции Достойного труда для новых форм совместной деятельности. В качестве таких институциональных механизмов могут быть предложены: изменения в законодательстве и нормативно-правовом регулировании новых форм занятости; формирование института доверия и накоп-

ление социального капитала (прочных социальных связей и отношений); расширение показателей Достойного труда с учетом ценностей новых категорий работников (например, нахождение баланса между работой и личной жизнью); развитие инфраструктуры рынка труда (например, цифровой найм, биржи удаленной работы).

Институционализация новых форм занятости и регулирования социально-трудовых отношений должна способствовать вовлечению новых категорий работников (гиг-работников) в систему фундаментальных прав в сфере труда, социальной защиты и эффективного социального диалога.

Литература

1. Экосистемы: подход к регулированию. Доклад Банка России. Апрель, 2021. 45 с.
2. Баник Н., Падалкар М. Распространение гигномики // Форсайт. 2021. Т. 15, № 1. С. 19–29.
3. Липидус Л.В., Полякова Ю.М. Гигномика как новая социально-экономическая модель: развитие фрилансинга и аутсорсинга // Вестник Института экономики российской академии наук. 2018. № 6. С. 73–89.
4. Прогноз PwC на основании данных CNBC. The 10 countries with the fastest-growing earnings for freelancers. Февраль, 2021. 26 с.
5. Исследование заказчиков услуг фрилансеров 2020. ИТ-холдинг TalentTech, Высшая Школа Экономики, биржа фриланса FL.ru, 2021. 3 с.
6. Маслюкова Е.В., Зайцева Ю.Ю. Занятость в неформальном секторе: количественные методы анализа // Экономика труда. 2017. Т. 4, № 4. С. 423–430.
7. Лютов Н.Л. Адаптация трудового права к развитию цифровых технологий: вызовы и перспективы // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 6 (103). С. 98–107.
8. Савельева Е.А. Подходы к нормативно-правовому регулированию платформенной занятости в контексте обеспечения экономической безопасности России при переходе к цифровой экономике // Экономическая безопасность. 2020. Т. 3, № 4. С. 469–488.
9. Платформенная занятость: определение и регулирование / авт. коллектив: О.В. Синявская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 77 с.

УДК 336.67

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-94

Л.И. Ткаченко, У.А. Норенов

Национальный исследовательский Томский государственный университет

ПРОБЛЕМЫ ПОДГОТОВКИ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ ПО МСФО НА ПРИМЕРЕ АО «АЛМАЛЫКСКИЙ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ КОМБИНАТ»

Ключевые слова: МСФО, АО «Алмалыкский ГМК», финансовая отчетность, финансовый учёт

Международные стандарты финансовой отчетности (далее – МСФО) применяются большинством зарубежных компаний, ввиду чего, внедрение соответствующих требований для узбекских корпораций позволит сделать их более привлекательными для зарубежных партнеров, так как зарубежные компании смогут более точно оценивать финансовое состояние узбекских [1].

Существенной проблемой в практике организации учета по требованиям МСФО в узбекских корпорациях являются способы организации и ведения учета по требованиям МСФО.

Выделяется три способа ведения учета по требованиям МСФО [2]:

1. Трансформация вне учетной системы (внешняя) – предполагает осуществление учета в соответствии с национальными требованиями и представление непосредственно публикуемой отчетности по требованиям МСФО.

2. Трансформация внутри учетной системы, при которой при организации финансового учета по национальным требованиям в систему учета встраивается автоматизированный модуль, позволяющий осуществлять учет в соответствии с МСФО.