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

рынков, основанных на интенсивном вовлечении в рыночный оборот интеллектуального потенциала человека, является Национальная технологическая инициатива. Однако, реализация потенциала этой программы эффективна и в рамках структурной модели экономического развития, где вовлечение в нее человеческого потенциала, его трансфер, сопровождаемый институциональной модернизацией – реальный путь к новой модели развития, источником которой является симбиоз технологий и человеческого потенциала.

Неоиндустриализация как концепция нового структурного сдвига с ядром человеческого капитала должна начинаться с институциональной модернизации, смены базовых принципов реализации экономических интересов.

Имитационность и низкий уровень эффективности институциональных структур в российской экономике блокируют мотивационные механизмы в производстве, что препятствует прогрессивным структурным сдвигам в экономике, для которой характерна рецессивная динамика, кризисность и длительное отсутствие экономического роста. Для преодоления этой тенденции необходимо разблокировать институт человеческого капитала, сменить правила, нормы и связи, создать вокруг него условия когнитивного творчества, модернизировать материальную базу социальных отраслей, воспроизводящих человека.

Институциональная модернизация нужна для неоиндустриализации, основанной на реализации модели четвертой промышленной революции. Это поле для нового структурогенезиса: технологическое перевооружение производства на основе новейших технологических разработок как важнейшее условие для преодоления технологического и структурного отставания. Рынок труда и занятость населения, отрасли, формирующие человеческий капитал, испытывают колоссальное ее воздействие. Трансформация институционального базиса должна создавать условия для формирования новых компетенций человека, его технологического мышления, интегрированные с производством.

Поэтому так важна институциональная модернизация, которая будет способствовать возникновению новых форм организационно-экономических и социально-экономических отношений, возникающих в процессе неоиндустриализации; разработка новой структурной политики, способствующей росту обрабатывающей промышленности и технологической модернизации производства.

УДК 331.104

DOI: 10.17223/978-5-907442-40-5-2021-30

О.И. Геворгян

Национальный исследовательский Томский государственный университет

ТРАНСФОРМАЦИЯ ИНСТИТУТОВ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, институты, новые формы занятости.

Институты социально-трудовых отношений прошли долгий путь развития. Однако, несмотря на значительное количество научных публикаций в этой области, в которых рассмотрены содержательные вопросы сущности социально-трудовых отношений, концепции и модели реформирования социально-трудовых отношений, как в России, так и за рубежом, многие теоретические и методологические аспекты процессов трансформации системы социально-трудовых отношений остаются открытыми.

В настоящее время исследования социально-трудовых отношений и их институционализация актуализируются, в том числе в связи с появлением новых форм и видов занятости (платформенная занятость, дистанционная занятость, фриланс и т.д.). Но, несмотря на это, в отечественных и зарубежных исследованиях институционализация социально-трудовых отношений, а также их трансформация представлены фрагментарно.

Исследование А.В. Карпушкиной [1] в настоящее время является практически единственным в области институционального регулирования социально-трудовых отношений в России. Также автором систематизированы институты социально-трудовых отношений: 1) институты трудовой деятельности; 2) институты трудовой мобильности; 3) институты государственного регулирования социально-трудовых отношений; 4) институты развития.

Сегодня, как никогда, социально-трудовые отношения и их институты подвержены изменениям. Е.Ю. Легчилина в своей работе отмечает, что при воздействии различных факторов, в частности групп факторов «Hi-Tech – Hi-Hume» (совокупность высоких технологий), происходит трансформация системы социально-трудовых отношений, предполагающая кардинальные изменения в компонентах системы [2]. А.А. Федченко в качестве основных причин трансформации социально-трудовых отношений выделяет: 1) усиление социальной компоненты в социально-трудовых отношениях; 2) развитие нестандартных форм трудовых отношений; 3) размывание границ между работой и досугом; 4) различия в ценностных предпочтениях поколений X, Y, Z; 5) ориентация образования на рынок труда [3]. И.У. Эмирова, Р.А. Тедеева отмечают, что «социально-трудовые отношения, находясь в определенном социально-экономическом и политическом пространстве, постоянно подвергаются воздействию факторов внешней и внутренней среды. Под внешними факторами следует понимать влияние факторов политического, экономического, социокультурного и исторического характера, сложившихся в стране. В качестве основных внешних факторов выделяют: социальная политика, глобализация экономики, информатизация общества и экономики, правовая среда, уровень развития общественного труда и производства» [4].

Одним из значимых факторов трансформации социально-трудовых отношений, по нашему мнению, является развитие новых форм занятости. Новые формы занятости оказывают значительное влияние на изменение институтов трудовой деятельности (размывание пространственно-временных границ, новое содержание трудовой деятельности в направлении повышения сложности и новизны задач, проектов), изменение институтов найма (например, цифровой найм) и договорной системы регулирования социально-трудовых отношений (срочные трудовые контракты, кастомизация договорных отношений между работником и работодателем; в новых условиях работник начинает взаимодействовать не с работодателем, а с платформой), изменение институтов развития (новые функции систем образования, повышения квалификации и переподготовки). Также трансформируются институты трудовой мобильности, например, в направлении развития альтернативной занятости и использования альтернативной рабочей силы. При этом стоит отметить, что альтернативные работники, выполняющие работы по договору гражданско-правового характера, теряют возможность профсоюзного членства и возможность защиты профсоюзами в рамках социального партнерства, социально уязвимы на рынке труда.

Дальнейшее развитие институтов в системе социально-трудовых отношений в условиях новых форм занятости должно идти в направлении вовлечения новых категорий занятых в систему фундаментальных прав в сфере труда, социальной защиты и эффективного социального диалога.

Литература

1. Карпушкиной А.В. Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект). Челябинск, 2011.
2. Легчилина Е.Ю. Регулирование изменений в социально-трудовых отношениях в условиях цифровизации // Экономика труда. 2019. Т. 6, № 1. С. 89–102.
3. Федченко А.А. Трансформация социально-трудовых отношений в цифровой экономике // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2018. № 3. С. 91–95.
4. Эмирова И.У., Тедеева Р.А. Социально-трудовые отношения: теоретические основы и современный взгляд // Вестник Белгородского университета кооперации, Экономики и права. 2017. С. 184–191.