

Ссылка для цитирования этой статьи:

Кулькова И.А. Институциональные механизмы адаптации населения в сфере социально-трудовых отношений // Human Progress. 2023. Том 9, Вып. 1. С. 9. URL: http://progress-human.com/images/2023/Tom9_1/Kulkova.pdf. DOI 10.34709/IM.191.9. EDN FIYEFWF.

УДК 331.5

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ АДАПТАЦИИ НАСЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ



Кулькова Инна Анатольевна

доктор экономических наук, профессор,
ведущий научный сотрудник ФГБУН
Институт экономики Уральского отделения РАН

i.a.koulkova@mail.ru

29, ул. Московская,

г. Екатеринбург, Российская Федерация, 620014

+7 (343) 371-67-72

Аннотация. Статья посвящена исследованию институциональных механизмов адаптации населения в сфере социально-трудовых отношений. Актуальность данной темы вызвана происходящими стремительными изменениями в экономике и обществе не только в России, но и по всему миру, которые требуют от населения значительных усилий по активации адаптационного потенциала. Статья предлагает к научной дискуссии развитие теоретических положений об институтах и социальных организациях в социально-трудовой сфере. Автор дополнил классификацию социальных институтов в сфере социально-трудовых отношений по основанию «объект институционализации» выделением групп институтов регулирования дотрудовых и посттрудовых отношений; в статье определены социальные институты в каждой из групп. При определении социальных организаций, осуществляющих функционирование институциональных механизмов, автором применен стейкхолдерский подход; названы основные стейкхолдеры социально-трудовых отношений. В целях анализа институциональных механизмов содействия населению в адаптации к динамичным изменениям исследованы социальные организации трудовой мобильности в Свердловской области: государственная служба занятости, негосударственные службы и работные сайты, цифровые платформы. Определено направление развития платформенной занятости как социальной организации, реализующей институциональные механизмы адаптации населения в сфере социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: адаптация населения; социо-экономические изменения; механизмы адаптации; социально-трудовые отношения; институциональные механизмы.

JEL коды: J01; J68.

Введение

Последние годы наблюдаются стремительные изменения социально-экономической ситуации вследствие ряда причин: во-первых, трансформации общества в цифровое – на январь 2023 года в России доступ к интернету имели 88,2 % населения России, интернет изменил практически все аспекты жизни (трудовую деятельность, взаимодействие со структурами власти, общение, покупки, путешествия, развлечения и др.); число мобильных подключений более чем в полтора раза больше численности населения страны; аудитория социальных сетей составляла 106,0 млн. человек, то есть 73,3% населения. Во-вторых, динамичные изменения происходили в течение двух лет в связи с пандемией коронавируса Covid-19, изменившей также все сферы жизни и ускорившей процессы цифровизации. В-третьих, в 2022 году добавились вызванные событиями на Украине беспрецедентное усиление экономических санкций против нашей страны, мобилизация экономики – ее переход к военному типу, и частичная мобилизация военнообязанного населения для участия в специальной военной операции. Кроме того, можно отметить экологические и военные проблемы, которые вынуждают население к миграции, изменение законодательства: приняты поправки в Конституцию РФ, изменена пенсионная система. Перечисленные и другие изменения требуют значительных усилий по активизации адаптационного механизма экономически активного населения, данный механизм и так работал часто на пределе возможностей, а в новых условиях вызывает необходимость помощи в адаптации со стороны социальных институтов.

Целью данной статьи является анализ институциональных механизмов содействия населению в адаптации к динамичным изменениям на примере социальных организаций трудовой мобильности в Свердловской области. Статья также содержит развитие теоретических положений об институтах и социальных организациях в социально-трудовой сфере.

1. Развитие теоретических положений об институтах и социальных организациях в социально-трудовой сфере

Институциональные механизмы являются неустоявшейся научной категорией и рассматриваются различными учеными с разных позиций [1]. С точки зрения институционального подхода «институциональный механизм – это установленная система

взаимодействий субъектов экономики на основе институтов» [2, с. 52]. Данное определение будет взято нами на основу для изучения институциональных механизмов экономической и социальной адаптации населения к динамичным социально-экономическим изменениям в сфере социально-трудовых отношений. Исходя из этого, в данной сфере мы выделили следующие социальные институты на основе доработки классификации, предложенной А.В.Карпушкиной [3, с. 38] по основанию «объект институционализации»:

1) Институты регулирования дотрудовых отношений. В эту категорию мы отнесли институты: накопления человеческого капитала, профориентации.

2) Институты регулирования мобильности. В эту группу можно отнести социальные институты: рынка труда, трудовой мобильности (внутриорганизационные и межорганизационные, развития трудового потенциала, профориентации.

3) Институты регулирования отношений в процессе собственно трудовой деятельности. К этой группе относятся институты: занятости, зарплатообразования, охраны труда, защиты трудовых прав, социального партнерства, социального страхования, развития трудового потенциала.

4) Институты регулирования посттрудовых отношений. В эту группу мы отнесли институты: пенсии, ветеранства.

Как видим, институты развития трудового потенциала и накопления человеческого капитала, под которыми обычно понимаются правила, нормы и процедуры профессиональной подготовки, переподготовки работников и повышения их квалификации, присутствуют в нескольких группах институтов, однако, институциональные механизмы, используемые данными институтами в каждой из групп, различаются.

Исходя из предложенной нами классификации социальных институтов, способствующих экономической и социальной адаптации населения к динамичным социально-экономическим изменениям в сфере социально-трудовых отношений, далее были определены социальные организации, вовлеченные в эту деятельность. При этом к социальным организациям мы применили стейкхолдерский подход. Стейкхолдерами обычно называют физических или юридических лиц и их группы, у которых имеются определенные ожидания в отношении результатов деятельности конкретной организации, или от взаимодействия с которыми зависит успех деятельности. Традиционно, начиная с Э. Р. Фримена [4], стейкхолдерский подход (stakeholder approach) применялся именно к деятельности отдельных организаций, однако в настоящий момент в научных исследованиях он также используется по отношению к любому процессу или активности, например, к функционированию цифровых платформ [5], или к управлению региональным развитием [6], и даже к деятельности классного руководителя в школе [7].

Основными стейкхолдерами трудовой деятельности (занятости), наряду с собственно населением как носителем рабочей силы и непосредственным исполнителем живого труда, выступают:

1) стороны, способствующие накоплению человеческого капитала и профориентации. К этой группе нами отнесены организации профессионального обучения молодежи и компании, осуществляющие профориентационную деятельность.

2) стороны, способствующие трудоустройству незанятого населения, к ним можно отнести государственную службу занятости, частные службы занятости и «работные» сайты, учебные заведения профессионального образования, профессиональные цифровые платформы.

3) стороны, способствующие эффективной трудовой деятельности (занятости), к которым можно отнести работодателей, систему дополнительного профессионального образования, профессиональные цифровые платформы, государственную инспекцию труда, фонд социального страхования.

4) стороны, способствующие регулированию посттрудовых отношений. В эту группу нами был отнесен Пенсионный фонд России, который по решению Правительства РФ будет реорганизован путем объединения с Фондом социального страхования в единый Социальный фонд, работодатели, общественные организации.

Можно отметить, что часть стейкхолдеров являются активными акторами социально-трудовых отношений и действуют сразу в нескольких ипостасях. Анализ направлений развития институциональных механизмов экономической и социальной адаптации населения в сфере социально-трудовых отношений будет проводиться нами по основным стейкхолдерам.

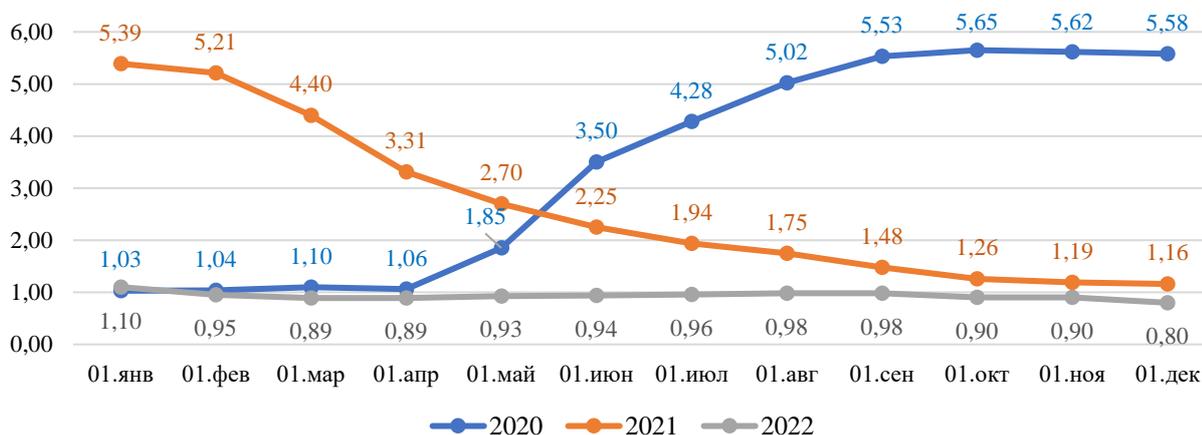
2. Анализ институциональных механизмов содействия населению в адаптации к динамичным изменениям социальными организациями трудовой мобильности в Свердловской области

Анализ институциональных механизмов содействия населению в профессиональной мобильности в Свердловской области проведен по трем основным стейкхолдерам, способствующим трудоустройству незанятого населения. Институциональные механизмы, применяемые государственной службой занятости, т.е. системы взаимодействия службы занятости с населением включают: информирование населения о положении на рынке труда, профессиональную ориентацию граждан в целях выбора сферы деятельности, содействие гражданам в поиске подходящей работы, социальную адаптацию и психологическую поддержку безработных граждан на рынке труда, содействие безработным гражданам и

членам их семей в переезде в другую местность для трудоустройства, содействие самозанятости безработных граждан, проведение оплачиваемых общественных работ, организацию временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 25 лет, имеющих среднее профессиональное образование или высшее образование и ищущих работу в течение года с даты выдачи им документа об образовании и о квалификации, прохождение профессионального обучения и получение дополнительного профессионального образования, сопровождение при содействии занятости инвалидов, оценку качества оказания общественно полезных услуг.

Анализ функционирования институциональных механизмов взаимодействия государственной службы занятости с населением в Свердловской области показывает их успешность, поскольку, удалось справиться с проблемами, вызванными закрытием бизнесов в 2020-2021 годах связи с пандемией COVID-19. В 2022 году, несмотря на то, что численность трудоустроенных службой занятости сократилась по сравнению с 2021 годом с 83103 до 44837 человек, уровень регистрируемой безработицы, вопреки беспрецедентным санкциям против России со стороны недружественных стран, остается стабильно ниже 1 процента (рисунок 1).

Рис. 1: Динамика уровня регистрируемой безработицы в Свердловской области в 2020-2022 годах, %¹



Как показывает анализ динамики уровня регистрируемой безработицы, в 2020 году в связи с ограничениями, вызванными пандемией коронавируса, уровень безработицы, начиная с мая, начал расти, стабилизировался к концу года, а в 2021 году осуществлялось его плавное снижение до практически докризисных значений. В 2022 году, несмотря на сложную

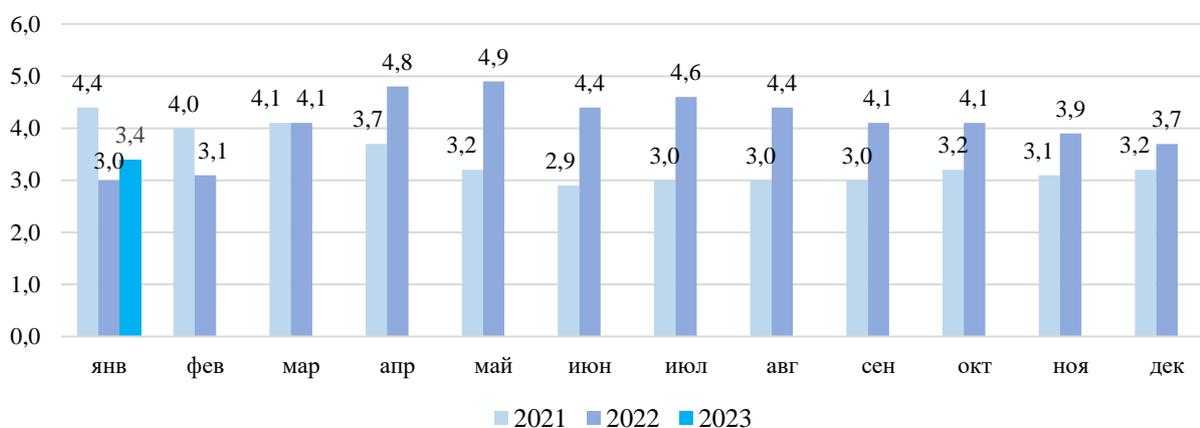
¹ Составлено по данным Департамента по труду и занятости населения Свердловской области: «Экспресс-информация о ситуации на рынке труда Свердловской области январь-декабрь 2022 год»; «Занятость и безработица в Свердловской области. Экспресс-информация». 2021 год № 12 декабря.

экономическую ситуацию, уровень регистрируемой безработицы был ниже доковидных значений, что соответствует уровню естественной безработицы, и вероятность его дальнейшего снижения ничтожно мала, несмотря на частичную мобилизацию мужского населения в российскую армию. По нашим прогнозам, мобилизация приведет не к дальнейшему снижению уровня регистрируемой безработицы, а к дефициту рабочей силы на рынке труда.

Негосударственные службы занятости и «работные» сайты используют следующие институциональные механизмы адаптации населения: содействие гражданам в поиске подходящей работы, опросы и исследования, обучающие программы, карьерное консультирование, библиотеки знаний и онлайн-форумы по обмену опытом.

Для оценки результативности деятельности портал hh.ru – крупнейший работный сайт в России – рассчитывает hh.индекс как отношение количества активных резюме к числу вакансий. Чем ниже индекс, тем ниже конкуренция среди соискателей. На рисунке 2 представлена динамика индекса в г. Екатеринбурге за 2021-2022 годы.

Рис. 2: Динамика отношения количества активных резюме к числу вакансий на сайте hh.ru в г.Екатеринбург в 2021-2022 годах²



Как видим, исходя из рисунка, в 2022 году активность соискателей повысилась по сравнению с предыдущим годом, что можно объяснить снижением уровня заработных плат после начала специальной военной операции на Украине и последующих экономических санкций недружественных стран. Наивысший уровень конкуренции наблюдается в сфере государственной службы (8,6), у юристов (6,0) и административного персонала (4,5); также сложно найти работу студентам и выпускникам учебных заведений профессионального

² Составлено по данным сайта hh.ru. URL: <https://stats.hh.ru/ekaterinburg#vacancies%5Bperiod%5D=year&hhindexProf%5Bactive%5D=true&hhindex%5Bactive%5D=true>

образования, здесь уровень конкуренции составляет 8,5 чел. на место.

Следующим стейкхолдером, способствующим трудовой мобильности, являются цифровые платформы, которые не являются работодателями, а выполняют функцию по мэтчингу³ спроса и предложения [8, с. 4], и выступают неотъемлемым элементом инфраструктуры рынка труда. Платформенная занятость – это нестандартная форма занятости на основе «доступа к услугам, знаниям и ноу-хау, предоставляемым отдельными лицами в обмен на оплату через онлайн-платформу или с ее помощью» [9, с. 13].

Хотя используемые для такого вида занятости платформы являются цифровыми, по нашему мнению, понятия «платформенная занятость» и «цифровая занятость» имеют разное значение. Цифровая занятость появилась как результат цифровизации экономики, которая происходит не только путем замещения живого труда искусственным интеллектом и роботами, но и цифровой организацией трудовых процессов. Именно последнее и является, по нашему мнению, критерием отнесения занятости к цифровой.

Учеными НИУ ВШЭ доказано в ходе проведения исследования, что «сведения о численности зарегистрированных в стране самозанятых не могут быть основой для оценки размеров платформенной экономики в России» [8, с. 7], т.е. самозанятость и платформенная занятость также не являются тождественными понятиями.

В настоящее время в России отсутствуют правовые нормы, регулирующие вопрос о статусе платформенного занятого. Платформы заключают договор такого вида, который решают сами. «Судебная практика в России не усматривает во взаимодействии занятых и цифровых платформ фактические трудовые отношения... Данный вопрос особенно актуален в свете относительно низкой социальной и пенсионной защищенности большинства платформенных занятых» [10, с. 7].

По результатам опроса, проведенного НИУ ВШЭ в 2022 году, общая численность занятых в российской платформенной экономике находится «на уровне 15,5 млн чел., в том числе в качестве основной работы — на уровне 1,7 млн чел.» [8, с. 9]

Платформенная занятость несет в себе опасности прекаризации занятости, возрастания социальной незащищенности, а также психологические и иные социальные риски [11]. Как отмечает коллектив ученых под руководством В.Н.Бобкова, данная сфера требует разработки методов регулирования, законодательных инициатив и новых решений, направленных на реализацию ее преимуществ и ограничение угроз [12].

³ В экономике, словом «мэтчинг» принято описывать поведение экономических агентов, в результате которого получается одновременный взаимный выбор ими друг друга.

Заключение

На основе проведенного анализа могут быть сделаны следующие рекомендации: для регулирования институционального механизма платформенной занятости государству необходимо законодательно определить статус платформенно занятого по примеру таких стран, как Испания и Южная Корея, где статус определен как «экономически зависимые самозанятые работники», Индия, где такие работники определены как «платформенные», Колумбия, где их статус определен как «экономически зависимые работники» [8, с. 5-6].

Таким образом, в ходе проведения исследования нами была доработана классификация социальных институтов по основанию «объект институционализации» путем добавления групп институтов регулирования дотрудовых и посттрудовых отношений, определены социальные институты в каждой из групп. Применен стейкхолдерский подход к определению социальных организаций, осуществляющих функционирование институциональных механизмов. Выявлены основные стейкхолдеры социально-трудовых отношений, проанализированы направления влияния стейкхолдеров института трудовой мобильности на адаптацию населения к динамичным социально-экономическим изменениям. Определены направления развития институциональных механизмов экономической и социальной адаптации населения в сфере социально-трудовых отношений.

Благодарность

Исследование выполнено в соответствии с планом НИР Института экономики Уральского отделения РАН на 2021-2023 гг.

Литература

1. Chandler, A.D. Industrial revolutions and institutional arrangements // Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences. 1980. Том 33. № 8. С.: 33-50.
2. Истомина, С.В. Особенности институциональных механизмов в трансформируемой экономике // Вестник Челябинского государственного университета. 2010. № 6 (187). С.: 52-56.
3. Карпушкина, А.В. Классификация институтов социально-трудовых отношений // Проблемы современной экономики (Новосибирск). 2010. № 2-1. С.: 35-40.
4. Freeman, R.E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston, 1984.
5. Обыденов, А.Ю.; Козлов, А.В. Анализ ключевых компонентов цифровых платформ. Экосистемно-стейкхолдерский подход // Креативная экономика. 2020. Том 14. № 12. С.: 3229-3246.

6. Курганов, М.А. Управление региональным развитием на основе стейкхолдерского подхода: ключевые тенденции и теоретическая модель // Экономика и предпринимательство. 2022. № 5 (142). С.: 630-635.
7. Радионова, Е.В. "Стейкхолдерский" подход к изучению деятельности классного руководителя // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2010. № 5-2. С.: 174-178.
8. 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; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. М.: НИУ ВШЭ. 2021. 77 с.
9. Hauben, H.; Lenaerts, K.; Waeyaert, W. The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. 2020. 98 с. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
10. Папченкова, Е.; Накорякова, Л.; Айрапетян, Л. и др. Платформенная занятость: вызовы и возможные решения. Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). 2022. 71 с.
11. Llosa, J.A.; Agulló-Tomás, E. Technodiscipline of Work: Does Post-Pandemic Platform Employment Generate New Psychosocial Risks? // International Journal of Environmental Research and Public Health. 2022. Том 19. № 14. С.: 8609.
12. Bobkov, V.N.; Simonova, M.V.; Chernykh, E.A. Platform employment: from unsustainable to sustainable development // Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality. Springer International Publishing. 2022. С.: 139-147. DOI: 10.1007/978-3-030-83175-2_20.

INSTITUTIONAL MECHANISMS OF POPULATION ADAPTATION IN THE SOCIAL AND LABOR RELATIONS SPHERE

Inna Kulkova

Doctor of Economics, Professor, Leading Researcher of Institute of Economics of Ural Branch of
the Russian Academy of Sciences
Yekaterinburg, Russia

Abstract. The article is devoted to the institutional mechanisms study of the population' adaptation in the social and labor relations sphere. The relevance of this topic is caused by the ongoing rapid changes in the economy and society, not only in Russia, but throughout the world, which require

significant efforts from the population to activate the adaptive potential. The article proposes for scientific discussion the theoretical provisions development on institutions and social organizations in the social and labor sphere. The author supplemented the social institutions' classification in the social and labor relations field on the "institutionalization object" basis by identifying groups of institutions for regulating pre-labor and post-labor relations; the article defines social institutions in each of the groups. When determining social organizations that carry out the institutional mechanisms, the author applied a stakeholder approach; the main social and labor relation stakeholders are named. In order to analyze the institutional mechanisms for assisting the population in adapting to dynamic changes, social organizations of labor mobility in the Sverdlovsk region were studied: the state employment service, non-state services and job sites, digital platforms. The direction for platform employment development is determined.

Keywords: population adaptation; socio-economic changes; adaptation mechanisms; social and labor relations; institutional arrangements.

JEL codes: J01; J68.

Acknowledgements

The study was carried out in accordance with the research plan of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences.

References

1. Chandler, A.D. (1980) Industrial revolutions and institutional arrangements // Bulletin of the American Academy of Arts and Sciences. Vol. 33. No. 8. P.: 33-50.
2. Istomin, S.V. (2010) Peculiarities of institutional mechanisms in a transformable economy // Bulletin of the Chelyabinsk State University. No. 6 (187). P.: 52-56.
3. Karpushkina, A.V. (2010) Classification of institutions of social and labor relations // Problems of modern economics (Novosibirsk). No. 2-1. P.: 35-40.
4. Freeman, R.E. (1984) Strategic Management: A Stakeholder Approach. Boston.
5. Obydenov, A.Yu.; Kozlov, A.V. (2020) Analysis of key components of digital platforms. Ecosystem-stakeholder approach // Creative Economy. Vol. 14. No. 12. P.: 3229-3246.
6. Kurganov, M.A. (2022) Management of regional development based on the stakeholder approach: key trends and theoretical model // Economics and Entrepreneurship. No. 5 (142). P.: 630-635.
7. Radionova E.V. (2010) "Stakeholder" approach to the study of the activities of the class teacher // Problems and prospects for the development of education in Russia. No. 5-2. P.: 174-178.

8. Platform employment: definition and regulation (2021) / Ed. team: O.V. Sinyavskaya, S.S. Biryukova, A.P. Aptekar, E.S. Gorvat, N.B. Grishchenko, T.B. Gudkova, D.E. Kareva; National Research University Higher School of Economics, Institute for Social Policy. M.: NRU HSE. 77 p.
- 9 Hauben, H.; Lenaerts, K.; Waeyaert, W. (2020) The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies, European Parliament, Luxembourg. 98 p. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
10. Papchenkova, E.; Nakoryakova, L.; Hayrapetyan, L. et al. (2022) Platform Employment: Challenges and Possible Solutions. Center for Strategic Research Foundation (CSR). 71 p.
11. Llosa, J. A.; Agulló-Tomás, E. (2022) Technodiscipline of Work: Does Post-Pandemic Platform Employment Generate New Psychosocial Risks? // International Journal of Environmental Research and Public Health. Vol. 19. No. 14. P.: 8609.
12. Bobkov, V.N.; Simonova, M.V.; Chernykh, E.A. Platform employment: from unsustainable to sustainable development // Digital Technologies in the New Socio-Economic Reality. Springer International Publishing. 2022. P.: 139-147. DOI: 10.1007/978-3-030-83175-2_20.

Contact

Inna Kulkova

Institute of Economics, Ural Branch of the Russian Academy of Sciences

29, Moskovskaya str., 620014, Yekaterinburg, Russian Federation

i.a.koulkova@mail.ru