

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение  
высшего образования  
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

*На правах рукописи*

Афанаскина Екатерина Михайловна

# РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ РЫНКА ТРУДА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

5.2.1. Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

Научный руководитель

Будович Юлия Ивановна,  
доктор экономических наук, доцент

Москва – 2024

Диссертация представлена к публичному рассмотрению и защите в порядке, установленном ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» в соответствии с предоставленным правом самостоятельно присуждать ученые степени кандидата наук, ученые степени доктора наук согласно положениям пункта 3.1 статьи 4 Федерального закона от 23 августа 1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

Публичное рассмотрение и защита диссертации состоятся 11 апреля 2024 г. в 14:00 часов на заседании диссертационного совета Финансового университета Д 505.001.105 по адресу: Москва, Ленинградский проспект, д. 51, корп. 1, аудитория 1001.

С диссертацией можно ознакомиться в диссертационном зале Библиотечно-информационного комплекса ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации» по адресу: 125167, Москва, Ленинградский проспект, д. 49/2, комн. 100 и на официальном сайте Финансового университета в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: [www.fa.ru](http://www.fa.ru).

#### Персональный состав диссертационного совета:

председатель – Толкачев С.А., д.э.н., профессор;  
заместитель председателя – Дзарасов Р.С., д.э.н.;  
ученый секретарь – Орлова Д.Р., д.э.н., доцент;

члены диссертационного совета:

Карамова О.В., д.э.н., профессор;  
Левин С.Н., д.э.н., доцент;  
Николайчук О.А., д.э.н., профессор;  
Устюжанина Е.В., д.э.н., доцент;  
Хубиев К.А., д.э.н., профессор;  
Широв А.А., д.э.н.;  
Юданов А.Ю., д.э.н., профессор;  
Ядгаров Я.С., д.э.н., профессор;  
Яковлева Н.Г., д.э.н., доцент.

Автореферат диссертации разослан 12 февраля 2024 г.

Ученый секретарь диссертационного совета  
Финансового университета Д 505.001.105

Д.Р. Орлова

## I Общая характеристика работы

**Актуальность темы исследования.** Диалектика институтов и производственных отношений состоит в том, что институты, соответствующие производственным отношениям, способствуют развитию последних и, следовательно, развитию производительных сил, тогда как институты, не соответствующие или не в полной мере соответствующие производственным отношениям, сдерживают развитие экономики страны. Это в полной мере касается институтов рынка труда и трудовых отношений и зависимости от последних количества и качества труда в стране.

Глобальной тенденцией на рынке труда нескольких последних десятилетий является тенденция «освобождения труда», состоящая в возврате человеку труда функций свободного труда, последовательно отобранных у него капиталистами – в промышленности – повсеместно с конца XVIII в. по начало XX в., когда на предприятиях была введена научная организация труда (тейлоризм, фордизм и пр.).

Примечание – Функции свободного труда: 1) управление работником собственным трудом, 2) исполнение работником интегрированных работ (работ, состоящих из целой последовательности операций и завершающихся получением общественно полезного результата), 3) самостоятельное распределение работником своего труда во времени, 4) самостоятельное воздействие работника на работников и партнеров организации.

Эта тенденция является проявлением на рынке труда более общей тенденции, состоящей в товарообменной трансформации всех сфер ресурсообеспечения, когда трансфертные (основанные на трансфертных сделках) системы ресурсообеспечения вытесняются их товарообменными (основанными на сделках купли-продажи товаров) альтернативами, как более эффективными (доступными, экономичными и безопасными), например кредит на покупку оборудования замещается лизингом оборудования, бюджетное финансирование науки замещается ее финансированием из выручки корпораций от реализации товаров. Точно так же, в сфере обеспечения субъектов экономики трудом происходит вытеснение неэффективного трансфертного труда эффективным товарообменным трудом, принявшее специфическую форму освобождения труда.

Примечание – Трансфертный труд – труд за плату, близкую к прожиточному минимуму, и за набор социальных гарантий, но когда забота об эффективном использовании труда лежит целиком на работодателе. Товарообменный труд – труд за значительно более высокую плату, равную стоимости продукта труда, но безо всяких социальных гарантий со стороны нанимателя, и когда забота об эффективном использовании труда на благо работодателя целиком лежит на самом работнике. Функционально товарообменный труд отличается от трансфертного труда исполнением работником функций свободного труда.

Вытеснение трансфертного труда товарообменным, или освобождение труда, происходит открыто, когда все больше штатных работников организаций увольняется и переходит к сотрудничеству с работодателями в статусе самозанятого или индивидуального предпринимателя (далее – ИП), продавая им вместо трудовой функции продукт своего труда, либо в этом статусе работая на рынок («фриланс», или «gig-экономика»), и неявно – когда все больший объем исполнения работниками функций свободного труда предусматривается трудовыми договорами для штатных работников.

Актуальность темы исследования состоит в том, что объективный процесс освобождения труда сдерживается отставанием соответствующей трансформации институтов рынка труда, например действующий порядок выплаты вознаграждения за рационализаторство не связывает размер вознаграждения с экономическим эффектом от внедрения рацпредложения, а исследование эволюции институтов, регулирующих трудовые отношения, с точки зрения их соответствия вышеуказанному процессу, целенаправленно не осуществлялось, соответствующий подход к изучению институциональной динамики на рынке труда не разрабатывался.

Тема настоящего исследования особенно актуальна для Российской Федерации. 20 июня 2019 г. на «Прямой линии с Владимиром Путиным» Президент В.В. Путин заявил, что главной экономической задачей России является повышение производительности труда (согласно данным исследований, производительность труда в Российской Федерации почти в 3 раза ниже, чем в США и Германии, в 2,5 раза – чем в ОЭСР, в 1,5 раза – чем в Литве<sup>1)</sup>), выступая 20 ноября 2019 г. на инвестфоруме «Россия зовет», указал, что кардинальных сдвигов в производительности труда правительство и бизнес должны добиться на основе новых технологий, повышения квалификации и новых компетенций. Но в условиях западных санкций добиться запланированного роста производительности труда (на средних и крупных предприятиях базовых несырьевых отраслей народного хозяйства в 2019-2024 годах в размере 5% в год) проблематично: за счет новых технологий – в связи с отсутствием доступа к ним, а за счет роста квалификаций – в связи с отсутствием самих новых технологий. Так что основным путем повышения производительности труда является развитие у работников новых компетенций.

---

<sup>1)</sup> Ермаков, Г.П. Производительность труда в России и в мире на начальной стадии пандемии COVID-19 в 2020 году / Г.П. Ермаков, Е.И. Труничкина, М.Н. Труничкина // Экономика труда. – 2022. – № 3. Том 9. – С. 533-554. – ISSN 2410-1613.

Новые компетенции, как ясно из проекта ускоренной подготовки кадров для высокотехнологичного производства «Future Skills» («Навыки будущего»), делающей акцент на развитии совмещения профессий и рационализаторстве – ни что иное, как функции свободного труда. Снятие институциональных препятствий для освобождения труда, таким образом, является чуть ли не единственным инструментом достижения вышеуказанной главной национальной цели.

**Степень разработанности темы исследования.** Тема исследования представляет собой развитие научных изысканий, связанных с трансформацией институтов рынка труда, в том числе с точки зрения формирования институтов, способных обеспечить экономику эффективными системами снабжения таким важным фактором производства, как труд. Вопросам несовершенства трансфертных систем обеспечения экономики ресурсами (традиционных финансов), их вытеснения товарообменными альтернативами посвящен огромный пласт экономической литературы, с той, однако, особенностью, что соответствующие исследования проводились применительно к отдельным отраслям ресурсообеспечения (кредиту, налогам, собственному капиталу предприятий и т.д.). Комплексно же вопрос вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения товарообменными альтернативами поставлен только в работах ученых Финансового университета Ю.И. Будович и К.Н. Лебедева, сформировавших соответствующую научную школу.

Среди вышеуказанной проблематики вопросы несовершенства трансфертного труда, его вытеснения товарообменным трудом, привлекали наибольшее внимание ученых с самых ранних времен. Правда, до последнего времени, до появления общей концепции вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения их товарообменными альтернативами, эти вопросы изучались в терминах закабаленного (рабского, наемного) и свободного (вольного, освобожденного) труда. Концепция наемного рабства формировалась в работах М.А. Бакунина, П.А. Кропоткина, Б. Лауре, Н. Ленге, К. Маркса, П.-Ж. Прудона, Х.К. Халльгримсдоттир, Цицерона, Ф. Энгельса и др. Концепция освобождения труда и подходы к ее формированию представлены в работах В.И. Ленина, Д. Макгрегора, К. Маркса, П.-Ж. Прудона, И.О. Рудакова, П. Сенге, А.И. Тюменева, Е.В. Устюжаниной, К.А. Хубиева, Ф. Энгельса, Ю.И. Будович, К.Н. Лебедева и др. Полученная в итоге этих исследований концепция стадий освобождения труда и была использована в настоящей работе.

Вопросы сущности и функций рынка труда рассматривались в работах

В.А. Васяйчевой, Р.И. Капелюшникова, А.Э. Котляра, О.А. Новаковской, Л.С. Ржанициной, Д.Г. Слатова, Т.Н. Яковлевой и др.

Теоретические основы исследования институтов рынка труда были разработаны в работах таких ученых-экономистов, как А. Алчиан, А.А. Аузан, Дж. Бьюкенен, Дж. Гэлбрейт, Г. Гроссман, Г. Демсец, М. Дженсен, Р.И. Капелюшников, Д. Крепс, Р. Коуз, П. Милгром, У. Меклинг, Ф. Найт, А.Н. Нестеренко, Д. Норт, Р. Нельсон, А. Оноре, В.В. Радаев, Р. Рихтер, Дж. Стиглиц, В.Л. Тамбовцев, С. Уинтер, О. Уильямсон, Э.Г. Фуруботн, Дж. Ходжсон, Т. Эггертссон и др.

Вопросы трансформации институтов рынка труда рассматривались в работах И.А. Ашмарова, Б. Болора, Н.Т. Вишневецкой, В.Е. Гимпельсона, И.И. Заславского, Е.С. Гуреевой, Е.А. Зацарининой, Т.А. Кансафаровой, Р.И. Капелюшникова, А.В. Карпушкиной, А.Ю. Коковихина, Х. Кресс, Ю.К. Марченко, И.С. Масловой, С.Ю. Рощина, Е.А. Стрельченко, Е.А. Титовой, Н.В. Шараповой, Л.С. Шаховской, Е.В. Янченко и др.

При этом подход к исследованию эволюции институтов рынка наемного труда (в терминах новой институциональной теории контрактов – эволюции классического контракта в области купли-продажи наемного труда) с точки зрения тенденции освобождения труда не разрабатывался, и соответствующие эволюционные исследования не проводились, как и не было попыток разработать и внедрить в исследование институциональной динамики на рынке труда оригинальный отечественный подход.

**Цель** исследования – теоретическое обоснование и подтверждение на практике эффективности нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка наемного труда (далее – рынка труда), основывающегося на такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация (освобождение труда – в исторических терминах).

#### Примечания

1 – Товарообменная трансформация труда – увеличение в структуре занятости доли самозанятых и индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд, увеличение обязанностей по исполнению функций свободного труда (управление работником своим трудом, осуществление интегрированных работ, самостоятельное распределение работником своего труда во времени, самостоятельное воздействие работника на смежников и партнеров), предусматриваемых трудовыми договорами.

2 – «Освобождение труда» – название первой российской марксистской организации, созданной в Женеве в 1883 г., активное участие в работе которой принимал Г.В. Плеханов.

Для достижения поставленной цели определены следующие **задачи** исследования:

1) выявить закономерности развития экономических отношений на рынке

труда, лежащие в основе применявшихся ранее в России подходов к исследованию трансформации его институтов, на основе чего объяснить методологию и проблемы соответствующих подходов, применительно к современным условиям;

2) систематизировать имеющиеся исследования по товарообменной трансформации систем ресурсообеспечения по фазам воспроизводства (производство, распределение, обмен, потребление), а внутри фазы производства – по факторам производства, на основе чего показать, что тенденция освобождения труда является проявлением общевоспроизводственной тенденции и общей тенденции рынков факторов производства, имеет фундаментальный характер, и ее необходимо использовать как основу для исследования институциональной трансформации рынка труда;

3) выработать концептуальные основы нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, вытекающие из использования для изучения трансформации институтов рынка труда такой фундаментальной закономерности его развития в современных условиях, как освобождение труда;

4) на основе разработанного подхода провести исследование эволюции институтов рынка труда и установить, в какой мере оно подтверждает соответствующую освобождению труда тенденцию товарообменной трансформации институтов рынка труда;

5) сформировать комплекс предложений по реформированию существующих сегодня в Российской Федерации институтов рынка труда на основе разработанного подхода к исследованию институтов рынка труда.

**Объект исследования** – трансформация институтов рынка труда с точки зрения соответствия современной тенденции освобождения труда (товарообменной трансформации трудовых отношений).

**Предмет исследования** – социально-экономические отношения, возникающие в условиях трансформации институтов рынка труда под воздействием современной тенденции освобождения труда.

**Область исследования** диссертации соответствует п. 13. «Институциональные исследования в экономической науке» и п. 17. «Теория и история экономических систем. Экономическая компаративистика» Паспорта научной специальности 5.2.1. Экономическая теория (экономические науки).

**Методология и методы исследования.** Методология исследования базируется на подходах и понятийном аппарате современной экономической теории, классической и

марксистской политэкономии, институциональной теории. В исследовании широко применялись методы сравнения, научной индукции и дедукции, анализа и синтеза, единства логического и исторического, институциональный анализ, методы причинно-следственного и функционального анализа, принципы исторического подхода в исследовании процессов и явлений, методы статистического анализа, в том числе графического и табличного представления информации.

**Теоретическую основу исследования** составили фундаментальные труды, научные и прикладные исследования отечественных и зарубежных ученых и практиков по проблематике исследования, изложенные в монографиях, учебных и практических пособиях, публикациях в специализированных изданиях, средствах массовой информации, материалах научно-практических конференций.

**Информационной базой исследования** послужили нормативно-правовые акты Российской Федерации, в том числе Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), подзаконные акты, локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения, опубликованные как в периодической печати, так и в сети Интернет, данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации, аналитико-статистические данные международных исследовательских организаций, относящиеся к статистике рынка труда, результаты исследований отечественных и зарубежных ученых, а также материалы научных конференций.

**Научная новизна** результатов исследования состоит в теоретическом обосновании и подтверждении на практике продуктивности нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, базирующегося на такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация (освобождение труда).

**Положения, выносимые на защиту:**

1) Выявлены и научно обоснованы закономерности развития экономических отношений на рынке труда, лежащие в основе традиционных подходов к изучению динамики его институтов, на основе чего вскрыты особенности методологии и соответствующие проблемы данных подходов (трактовка институтов исходя из объекта исследования, узкая трактовка базовых понятий рынка труда, внесистемный характер исследования институтов новых компетенций, утрата исследований эволюции институтов рынка труда актуальности и др.) (С. 33-56).

2) Систематизированы исследования по товарообменной трансформации



областей ресурсобеспечения по фазам воспроизводства, а внутри фазы производства – по факторам производства, что позволило охарактеризовать процесс освобождения труда в русле политико-экономической традиции как проявление общевоспроизводственной тенденции и общей тенденции рынков факторов производства, чем подтверждается фундаментальный характер тенденции освобождения труда и необходимость ее использования как основы для изучения трансформации институтов рынка труда (С. 59-77).

3) Разработаны и обоснованы концептуальные основы авторского методологического подхода к изучению эволюции институтов рынка труда, спецификой которого по сравнению с ранее применявшимися подходами являются: освобождение труда как основа исследования; широкая трактовка рынка труда и качество труда как его определяющая сторона; общеэкономическая трактовка институтов; концепции эволюции, трансплантации и дисфункции институтов; системы экономических законов и экономических интересов; воспроизводственный подход; идея «классового» мира; философские принципы «общее–частное–единичное» и «форма–содержание»; эволюционные исследования с конца 1910-х годов; концепция признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда. Это позволило создать эффективный инструмент исследования институтов рынка труда (С. 14-33).

4) Проведены исследования эволюции таких институтов рынка труда, как институты постоянных доплат и надбавок (далее – доплаты), обязательного социального страхования, ценностей компании, квалификаций, бригады, соцсоревнования, совместительства, совмещения, рационализаторства, удаленного труда, найма в производственном кооперативе (далее – ПК), аутстаффинга, что позволило подтвердить и научно обосновать тенденцию товарообменной трансформации институтов рынка труда. В качестве дополнительного результата предложено новое объяснение краха таких движений в соцсоревновании (в СССР), как ударничество, хозрасчетные бригады и стахановское движение (С. 104-137; 137-157; 158-166).

5) На основе авторского подхода к изучению институтов рынка труда и их трансформации сформирован комплекс рекомендаций по реформированию изученных институтов: ввести в ТК РФ пункт о постоянных доплатах за исполнение функций свободного труда; ввести системы постоянных доплат за исполнение функций свободного труда; переложить уплату взносов по обязательному соцстрахованию на работников, для чего разработаны требования к реформе, исключаящие ее антинародный

характер; предусмотреть обязательное отражение в списках корпоративных ценностей всех ценностей свободного труда; включить в профессиональные стандарты для рабочих внесение предложений по совершенствованию своей деятельности; ввести, где это возможно, бригады (с разделением труда – лишь в случае замены человека машиной), преобразовывать бригады в ПК, а их членов – в самозанятых, работающих с ПК по договорам гражданско-правового характера (далее – ГПХ); отменить ограничения свободы графика удаленных сотрудников; ввести оформление совместительства, совмещения, рационализаторства и удаленного труда договорами ГПХ; установить в качестве единственного признака переквалификации гражданско-правовых отношений с работодателем в трудовые непосредственное управление работодателем работником; ввести режим аутстаффинга высококвалифицированных работников, не препятствующий их карьерному росту; вменить компаниям-аутстафферам обязанность содержать в штате работников, потерявших работу, с полным социальным обеспечением до получения новой работы; формировать отраслевые аутстафферы, отвечающие за постоянное обучение работников (С. 108-136; 154-157; 166-167).

**Теоретическая значимость работы** заключается в развитии теоретических представлений об особенностях институциональной трансформации рынка труда, разработке нового подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, базирующегося на такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как их товарообменная трансформация (освобождение труда), оценке традиционных подходов к исследованию эволюции рынка труда с точки зрения используемых в этих подходах закономерностей развития рынка труда, обосновании существования тенденции товарообменной трансформации институтов этого рынка. Основные положения работы могут быть использованы для дальнейших исследований в соответствующих областях.

**Практическая значимость работы** заключается в использовании исполнительными и законодательными органами, компаниями и работниками рекомендаций и предложений для совершенствования институтов рынка труда и в учебном процессе при совершенствовании учебных пособий и преподавании учебных курсов по дисциплине «Институциональная теория», «Экономическая теория» и др.

**Степень достоверности, апробация и внедрение результатов исследования.** Достоверность выносимых на защиту положений обеспечена всесторонним и комплексным рассмотрением исследуемой проблемы, опорой на фундаментальные труды

по изучаемой проблематике, тщательным анализом нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, а также использованием статистических данных и научных методов исследования.

Основные положения и результаты исследования рассмотрены и получили одобрение на следующих научных мероприятиях: на Международной научно-практической конференции «Экономико-правовые аспекты реализации стратегии модернизации России: поиск модели эффективного социохозяйственного развития» (г. Сочи, Южный институт менеджмента, 30 сентября - 4 октября 2015 г.); на XI Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления» (г. Курск, Юго-Западный государственный университет, 26-29 мая 2016 г.); на VI Международной научно-практической конференции «Человек и научно-технический прогресс в социально-экономической парадигме будущего» (Москва, Финансовый университет, 6 марта 2019 г.); на Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Современное состояние экономики России: вызовы, возможности, риски» (г. Тверь, Тверской государственный технический университет, 21 декабря 2021 г.); на III Международной научно-практической конференции «Современное состояние российской экономики: задачи и перспективы» (Москва, Финансовый университет, 19 февраля 2022 г.); на VIII Международной научно-практической конференции «Политическая экономия в эпоху структурно-системного перехода: история и логика процесса» (Москва, Финансовый университет, 4 марта 2022 г.).

Материалы диссертации применяются в практической деятельности ОАО «ЕПК Волжский», в частности совмещение профессий стало оформляться договорами ГПХ, в результате чего выросла доля работников, совмещающих профессии, что позволило решить проблему нехватки кадров. Отменены излишние ограничения свободы графика работников удаленного труда, что привело к увеличению доли удаленных сотрудников в численности персонала и экономии на затратах по оплате электроэнергии в офисе.

Материалы диссертации используются в практической деятельности ОАО «Волжский абразивный завод», в частности в список ценностей компании внесены все ценности, относящиеся к свободному труду, соответствующая система ценностей внедрена в процедуры подбора персонала, премирования и нематериального

стимулирования, что способствовало росту производительности труда в компании.

Основные положения диссертации используются Департаментом экономической теории Финансового университета в преподавании учебных дисциплин «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Институциональная экономика».

Апробация и внедрение результатов исследования подтверждены соответствующими документами.

**Публикации.** Основные положения и результаты исследования отражены в 11 работах общим объемом 9,56 п.л. (авторский объем – 9,24 п.л.), в том числе 8 работ общим объемом 8,13 п.л. (весь объем авторский) опубликованы в рецензируемых научных изданиях, определенных ВАК при Минобрнауки России.

**Структура и объем диссертации** обусловлены целью, задачами и логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы, включающего 258 наименований, списка иллюстративного материала. Текст диссертации изложен на 206 страницах, включает 10 рисунков и 7 таблиц.

## **II Основное содержание работы**

В соответствии с целью и задачами исследования в работе рассмотрены следующие группы вопросов.

В главе 1 **«Теоретико-методологические основы исследования влияния институтов на развитие рынка труда»** рассмотрены теоретико-методологические основы исследования институциональной эволюции на рынке труда.

Анализ статей и диссертаций на тему трансформации институтов рынка труда, написанных в современной России, показал, что с конца 2000-х годов наблюдается утрата интереса к исследованию институциональной трансформации на рынке труда, в частности: поток диссертаций сошел на нет после 2013 г.; наблюдается уход исследования эволюции институтов рынка в сторону регионализации и сегментации его объекта, например, исследование эволюции институтов качества трудовой жизни; не защищаются докторские диссертации по трансформации институтов рынка лицами, защитившими на эту тему кандидатские диссертации. Поиск причин утраты интереса к исследованию трансформации системы институтов рынка труда показал, что существуют четыре традиционных подхода к исследованию эволюции институтов рынка труда, каждый из которых имеет дело с ограниченным кругом институтов, число которых

практически не меняется, выводами, касающимися необходимых реформ, по большей части уже сформулированными, а также небольшим горизонтом эволюционного исследования (а также имеет «заграничное» происхождение). Ограниченность этих подходов объясняется частным («особенным» – по марксистской классификации) характером закономерностей развития трудовых отношений, лежащих в основе этих подходов, которыми выступают: 1) рыночная трансформация трудовых отношений, вызванная переходом страны от огосударственной и плановой экономики к частной и рыночной экономике; 2) положительное влияние на социально-экономическое развитие в целом жесткого или гибкого рынка труда или его гибридной модели; 3) изменения в трудовых отношениях, вызванные развитием «новой экономики»; 4) отставание компетенций работников от потребностей работодателей, вызванное научно-техническим прогрессом (далее – НТП), соответственно. Понятно, что институты, ответственные за наделение работников функциями свободного труда (новыми компетенциями), делающие исследование трансформации институтов рынка труда крайне актуальным, могли попасть в орбиту внимания этих подходов лишь случайно. Данное исследование показало, что подход к исследованию эволюции институтов рынка труда, в основе которого лежит такая закономерность (тенденция) развития рынка труда, как освобождение труда от наемного рабства («освобождение труда», товарообменная трансформация рынка труда), ранее никогда не применялся.

Товарообменная трансформация рынка труда – увеличение в структуре занятости доли самозанятых и индивидуальных предпринимателей, не использующих наемный труд, а также увеличение обязанностей по исполнению функций свободного труда (самоуправление, исполнение интегрированных работ, самостоятельное распределение труда во времени, воздействие на смежников и партнеров), предусматриваемых традиционными трудовыми договорами. Тенденция освобождения труда, в отличие от закономерностей, используемых в традиционных подходах к изучению трансформации институтов рынка труда, носит не частный, а фундаментальный («всеобщий» – по марксистской классификации) характер. Использование в качестве основы исследования трансформации институтов рынка труда данной закономерности предполагает широкую трактовку базовых понятий соответствующего исследования, которыми выступают труд, работник, рынок труда, спрос на труд, цена труда, когда под трудовыми отношениями понимаются отношения не только со штатными работниками организаций, но и с самозанятыми и индивидуальными предпринимателями, не использующими в своей

деятельности наемный труд, в том числе работающими на рынок. Адекватность широкой трактовки базовых понятий исследования труда подтверждается широкой трактовкой трудовых отношений в соответствии с международными стандартами статистики труда, делящими труд на труд по найму и на труд не по найму. При этом, как показал анализ, традиционные подходы к исследованию развития институтов рынка труда опираются на узкую трактовку соответствующих понятий.

Использование в качестве основы исследования институциональной эволюции на рынке труда тенденции освобождения труда требует признания в качестве главной функции рынка труда стимулирования качества труда, главной стороны труда – качества труда (его производительности), а определяющей стороны качества труда – исполнения функций свободного труда, а не его квалификации. При этом, как показал анализ, традиционные подходы к изучению эволюции рынков труда опираются на концепцию функций рынка труда, в которой стимулирование качества труда находится на последнем месте, концепцию качества труда, в которой качество последнего сводится, как правило, только к квалификации труда.

Использование в качестве основы исследования развития институтов рынка труда фундаментальной закономерности, действующей в системе трудовых отношений, требует степени обоснованности используемой трактовки понятия «институты рынка труда» (в условиях неопределенности данного понятия), выходящей за возможности, предоставляемые традиционным подходом, состоящим в усреднении известных его трактовок, приводящим, как показал анализ, к той же неопределенности и даже к ее усилению. В связи с этим в исследовании используется трактовка институтов как правил (и механизмов, обеспечивающих их исполнение) в самом широком смысле (правила формальные и неформальные, правила отношений людей, как к другим людям, так и к вещам, правила от конституции страны до должностной инструкции и др.), разработанная учеными Финансового университета в результате историко-логической реконструкции данного понятия, которая позволила в полной мере раскрыть содержание, вкладывавшееся в понятие «институты» учеными, внесшими наибольший вклад в развитие институциональной теории – Г. Шмоллером, Т. Вебленом, Дж. Коммонсом, Д. Нортон, Г.Б. Клейнером и другими. Соответственно, институты рынка труда – конкретизация понятия «институты» применительно к трудовым отношениям.

Новый подход к исследованию трансформации институтов рынка труда (с точки зрения соответствия тенденции освобождения труда) основывается также на концепциях

эволюции институтов, их трансплантации и дисфункции, для его разработки были использованы философский принцип «общее–частное–единичное», концепции экономических интересов и системы экономических законов и воспроизводственный подход (для обоснования фундаментальности тенденции освобождения труда), философский закон взаимодействия содержания и формы (для обоснования характера взаимовлияния институтов рынка труда и регулируемых ими отношений), концепция стадий освобождения труда (для разработки признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда). При этом в разработанном авторском подходе к исследованию трансформации институтов рынка труда, как и в традиционных подходах, в качестве завершающей стадии исследования рассматриваются получение выводов и выдача практических рекомендаций по реформированию институтов.

Сравнительная характеристика авторского и применявшихся подходов к исследованию трансформации институтов труда наглядно представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика предлагаемого и применявшихся подходов к исследованию институтов рынка труда

Элемент	Предлагаемый подход	Ранее применявшиеся подходы
Трактовка трудовых отношений	Отношения со всеми лицами, не использующими наемный труд	Только социально-трудовые отношения
Исследуемая сторона трудовых отношений	Качество труда	Не определено
Завершающий этап исследования	Выводы, выдача рекомендаций	Выводы, выдача рекомендаций
Лежащая в основе подхода закономерность	Освобождение труда	Другие
Границы эволюционного исследования	С конца 1910-х гг.	С начала 1990-х гг.
Столкновение интересов работодателей и работников при реформировании	Отсутствует	Присутствует
Трактовка институтов рынка труда	Общеэкономическая, основанная на экономическом принципе	Обусловливаемая используемыми в подходах закономерностями
Обоснование характера взаимовлияния институтов и регулируемых ими отношений	Диалектический метод, в частности, закон взаимовлияния содержания и формы	Отсутствует

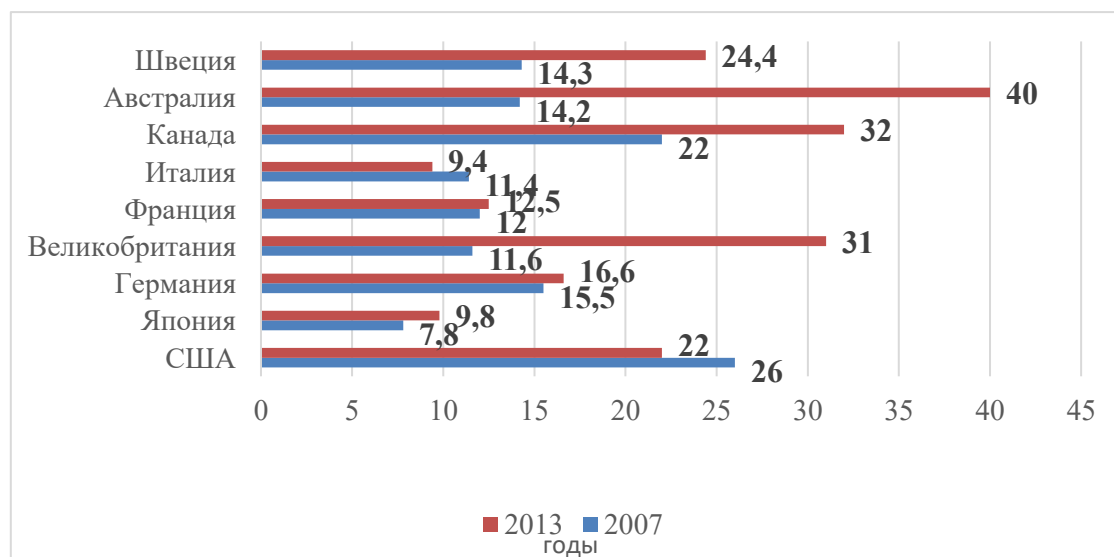
Источник: составлено автором.

В главе 2 «Изменения на рынке труда как отражение глобальных трендов в обеспечении факторами производства» обосновываются фундаментальный характер тенденции товарообменной трансформации рынка труда, вариант концепции освобождения труда, используемый в разработанном авторском подходе к исследованию

институциональной динамики на рынке труда.

Тенденция товарообменной трансформации процессов обеспечения ресурсами в настоящее время охватывает все фазы воспроизводственного процесса. Она присуща всем его непроизводственным фазам, а именно распределению (например, сфере обеспечения в старости), обмену (например, обеспечению экономики средствами платежа), потреблению (например, сфере потребительского кредитования). Она присуща фазе производства (например, сферам обеспечения собственным и заемным капиталом).

Данные рисунка 1 подтверждают наличие тенденции вытеснения банковского кредита на покупку оборудования такой его товарообменной альтернативой, как лизинг (аренда) оборудования, показательными для которой являются предкризисные годы (из-за чувствительности лизинга к кризисам).



Источник: составлено автором по материалам: Вакутин, Н.А. Мировой и российский лизинговый бизнес: современные тенденции развития / Н.А. Вакутин, Е.А. Федулова // *Фундаментальные исследования*. – 2016. – № 11 (часть 1). – С. 133–138. – ISSN 1812-7339.

Рисунок 1 – Проникновение лизинга в инвестиции крупнейших стран в 2007 и 2013 годах, в процентах

Проявлением общевоспроизводственной закономерности в развитии процессов ресурсообеспечения и закономерности обеспечения ресурсами фазы производства в области снабжения экономики ресурсом «труд» и является тенденция освобождения труда от наемного рабства, или товарообменной трансформации рынка труда.

Тенденция товарообменной трансформации процессов ресурсообеспечения (вытеснения трансфертных систем ресурсообеспечения товарообменными альтернативами) объясняется более высокой эффективностью товарообменных (основанных на сделках



купли-продажи товаров) систем ресурсобеспечения по сравнению с трансфертными альтернативами (основанными на трансфертных сделках), с точки зрения, как получателей ресурсов, так и ресурсодателей, несмотря на более высокую плату за ресурсы. Эта более высокая плата и объясняет более высокую эффективность товарообменных аналогов. Ресурсополучатели, заплатив за ресурсы полную цену, начинают их адекватно ценить и, соответственно, проявлять адекватную заботу об их эффективном использовании, а ресурсодатели, получая за ресурсы полную плату, обязуются за это оказывать ресурсополучателям помощь в эффективном использовании ресурсов. Это обуславливает, прежде всего, более высокую экономичность товарообменных систем (более низкие издержки на получение единицы дохода), но также и их большую доступность, и меньшую опасность как для ресурсодателей, так и для ресурсополучателей.

Освобождение труда представляет собой вытеснение товарообменным трудом трансфертного труда. Трансфертный труд – оплачиваемый по цене прожиточного минимума низкопроизводительный труд, управление которым осуществляет работодатель, а также оплачиваемый по цене продукта труда высокопроизводительный труд, управление которым в интересах работодателя осуществляет сам работник.

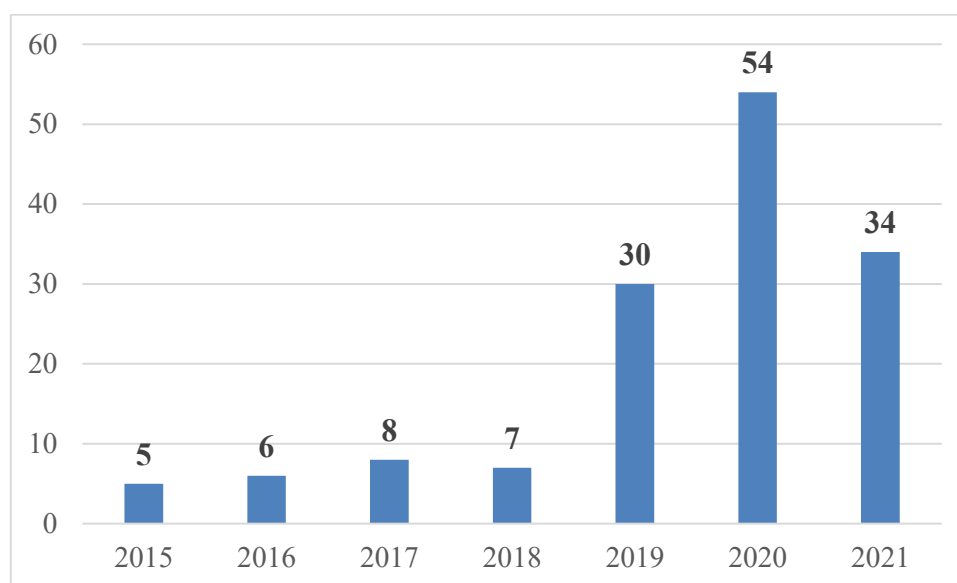
Освобождение труда происходит двумя путями. Первый путь – явный, когда все больше штатных работников увольняется и переходит к сотрудничеству с бывшими работодателями по договорам гражданско-правового характера (в статусе самозанятых или ИП, не использующих наемный труд), продавая им не трудовую функцию, а продукт своего труда. В последние годы этот путь освобождения труда характеризуется особой динамикой, о чем свидетельствуют данные о самозанятости в нашей стране, приведенные на рисунке 2.



Источник: составлено автором по материалам: Самозанятые / Федеральная налоговая служба : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://geochecki-vpd.nalog.gov.ru/#/self-employment> (дата обращения: 23.08.2023).

Рисунок 2 – Количество самозанятых в России в 2020-2023 гг., в тысячах человек

Второй путь освобождения труда – неявный, когда исполнение работниками все большего объема функций свободного труда предусматривается традиционными трудовыми договорами с наемными работниками. Так, увеличивается доля в наемном труде удаленного наемного труда, для которого характерно исполнение работниками таких функций свободного труда, как самоуправление, исполнение интегральных работ и самостоятельное распределение работниками своего труда во времени, о чем свидетельствуют данные, приведенные на рисунке 3.



Источник: составлено автором по материалам: Количество удаленных сотрудников с трудовым договором в России по годам / topic.ru : сайт. – Текст : электронный. – URL: <https://topic.ru/statistics/ekonomics-and-politic/business/kolichestvo-udalennykh-sotrudnikov-s-trudovym-dogovorom-v-rossii-po-godam/> (дата обращения: 23.08.2023).

Рисунок 3 – Количество удаленных сотрудников с трудовым договором в России в 2015-2021 гг., в тысячах человек

Как видно из рисунка 3, пандемия коронавируса, развернувшаяся в 2020 г., вовсе не была причиной роста удаленной работы, и лишь в моменте увеличила (хотя и резко) объем удаленного труда в стране.

С точки зрения содержания и ценности, освобождение труда представляет собой возврат человеку труда отнятых у него капиталом функций свободного труда, к которым относятся функции по управлению собственным трудом по исполнению интегрированных работ, по самостоятельному распределению труда во времени и по воздействию на смежных работников и партнеров предприятия, сопровождающийся повышением эффективности производства и эквивалентным увеличению сложности труда повышением уровня его оплаты. Освобождению труда предшествовал процесс его

закабаления (в промышленности – отъем у ремесленников и кустарей функций по взаимодействию с поставщиками и покупателями, затем – по самостоятельному распределению труда во времени, далее – по исполнению всего производственного процесса, наконец – по управлению своим трудом), начавшийся повсеместно в конце XVIII в. и завершившийся в начале XX в. в связи с внедрением научной организации труда. Тенденция освобождения труда стала проявлять себя с конца 1910-х годов, причем в нашей стране – в частности, в форме развития разных движений в социалистическом соревновании, например, стахановское движение за совмещение станочных профессий, возникшее в 1939 г., было формой освобождения труда в части возврата ему функций по исполнению интегрированных работ.

Фундаментальный характер такой закономерности развития трудовых отношений, как освобождение труда от наемного рабства, находит проявление еще и в том, что освобождение труда связано с цивилизационными и формационными изменениями социально-экономических систем. И на самом деле, освобождение труда в марксистско-ленинской науке связывалось с возникновением в стране социалистической цивилизации (в соответствии с западной классификацией социально-экономических систем), или построением в стране социалистической, а затем коммунистической общественно-экономической формации (в соответствии с марксистско-ленинской классификацией социально-экономических систем). Тенденция освобождения труда носит фундаментальный характер и как основа институциональных реформ является для них наиболее прочной основой, поскольку выражает единство экономических интересов работодателей и работников.

В главе 3 **«Совершенствование институтов российского рынка труда»** на основе разработанного авторского подхода изучается эволюция ряда институтов рынка труда (в узком смысле), или трудового договора, вырабатываются предложения по их совершенствованию.

Выделение рассматриваемых в данной главе институтов рынка труда (в узком смысле, или рынка труда по найму, трудового договора) и оценка характера их эволюции осуществлялись на основе признаков товарообменной трансформации институтов рынка труда. Прямыми признаками такой трансформации выступают: 1) предоставление институтом прав и закрепление обязанностей по управлению собственным трудом; 2) по исполнению интегрированных работ; 3) по самостоятельному распределению труда во времени; 4) по воздействию на смежников (смежных работников и организаций). Ее

косвенными признаками выступают: 1) повышение эффективности производства и 2) увеличение уровня оплаты труда вследствие введения (использования) института. При этом выделяемые институты делятся на институты ответственного труда, которые закрепляют за наемными работниками обязанности по исполнению функций свободного труда без их согласия, и институты свободного труда, которые предоставляют право работникам исполнять соответствующие функции, закрепляя последние за работниками с согласия последних.

Исследованы такие институты ответственного труда, как институты (в скобках указано время появления в нашей стране) доплаты за исполнение функций свободного труда (1975 г.), обязательного социального страхования (1912 г.), ценностей компании (2000-е годы), компетенций (XIX в.), бригады (1-я половина XIX в.) и социалистического соревнования (1919 г.). Показано, что эти институты возникли в результате товарообменной трансформации институтов трудового договора или, возникнув в результате их трансфертной трансформации (институты обязательного соцстрахования и компетенций), затем трансформировались в институты товарообменного труда (с 1990-х годов и в начале XX в. соответственно). Дальнейшая эволюция вышеперечисленных институтов, кроме институтов бригады и соцсоревнования, шла в направлении товарообменной трансформации, хотя ее темпы в ряде случаев следовало бы признать неудовлетворительными. Институт бригады, после его пересадки в конце 1920-х годов в легкую и добывающую промышленность, в целом претерпел трансфертную трансформацию, так как бригады создавались на основе разделения труда без замены человека машиной (отъем функций интегрированного труда), а более высокая производительность в бригадах, имевшая место в первые месяцы, достигалась за счет необоснованной интенсификации труда благодаря влиянию неформального института «штурмовщины» (отъем функций по управлению собственным трудом). Такая интенсификация быстро приводила к физическому и моральному истощению работников, в результате чего производительность труда в бригадах опускалась до объективного уровня, более низкого, чем исходный (из-за потери производительности по причине разделения труда), а то и ниже – из-за деградации рабочей силы (по причине ее истощения), в связи с чем происходил отказ от бригадной формы труда. Именно по этой причине потерпели крах такие бригадные движения в соцсоревновании конца 1920-х – середины 1930-х годов, как ударничество, движение хозрасчетных бригад, раннее стахановское движение, а не из-за того, что государство обманывало рабочих,

снижая им пропорционально расценки после того, как производительность выходила на запланированный уровень. В 1939 г. произошла товарообменная трансформация института бригады, связанная с возникновением такого варианта стахановского движения, как многостаночничество, в случае, когда рабочие в бригадах переходили на обслуживание ряда последовательных станков (возврат функций интегрированного труда). На рубеже 1970-х – 1980-х годов в ходе очередного массового создания бригад в стране произошла в целом трансфертная трансформация данного института, так как бригады создавались на основе как интеграции, так и разделения труда без введения пооперационных машин. Создание бригад последнего типа, означавшего такую трансформацию, объясняется снижением качества управления предприятиями в СССР – в связи с превращением централизованно управляемого госпредприятия в предприятие, обладающее полной хозяйственной самостоятельностью, в современной России – господством акционерной формы собственности. Падение качества управления обусловлено трансфертным характером собственности на средства производства в данных формах предприятия, то есть в целом трансфертная трансформация института бригады и ее последующий застой в таком виде объясняется сопротивлением его товарообменному развитию, оказываемым традиционными финансами.

Институт соцсоревнования в целом развивался в направлении его дальнейшей товарообменной трансформации по всем четырем прямым признакам, хотя и имел место определенный трансфертный разворот, связанный с введением вышеуказанных неудачных бригадных форм соцсоревнования. Демонтаж же данного института при переходе к рыночной экономике объясняется тем же, чем и застой института бригады. Таким образом, в эволюции последних двух институтов товарообменная трансформация представлена в виде тенденции.

Примененный к исследованию трансформации институтов ответственного труда подход позволил сформулировать следующие рекомендации по их реформированию: ввести в Трудовой Кодекс Российской Федерации пункт о постоянных доплатах за исполнение функций свободного труда, ввести в организациях системы постоянных доплат за исполнение функций свободного труда, переложить уплату взносов по обязательному соцстрахованию на работников, для чего были разработаны требования к реформе, исключаящие ее антинародный характер, предусмотреть обязательное отражение в списках корпоративных ценностей всех ценностей свободного труда, включить в профессиональные стандарты для рабочих внесение предложений по

совершенствованию ими своей деятельности (трудовых приемов, используемого оборудования, оснастки, материалов и условий труда), ввести, где это позволяют условия, бригады (с разделением труда – лишь в случае замены человека машиной), преобразовывать бригады в ПК, а их членов – в самозанятых, работающих с ПК по ГПХ. Может быть рекомендовано организованное на государственном уровне проведение экспериментов по превращению бригад в ПК, выработка практически пригодных моделей и распространение удачного опыта.

Исследованы такие институты свободного труда, как институты (в скобках указано время появления в нашей стране) совместительства (1919 г.), совмещения профессий (1939 г.), рационализаторства (1919 г.) и удаленного труда (последние годы XX в.). Эти институты возникли в результате товарообменной трансформации институтов трудового договора. Институт совместительства эволюционировал в целом в направлении дальнейшей товарообменной трансформации, хотя и имели место развороты в его эволюции в 1919-1921 годах (стабилизация – до 1933 г.) и в 1959-1960 годах. Институт совмещения в целом эволюционировал в сторону дальнейшей товарообменной трансформации, хотя имел место определенный разворот в его эволюции, исправленный в 1981 г. Институт рационализаторства до начала 1960-х гг. эволюционировал в сторону дальнейшей товарообменной трансформации с некоторым откатом назад после 1938 г., в 1960-1980 годах в развитии института наблюдался застой, в 1980-1989 годах наблюдался определенный трансфертный разворот в его развитии, а с начала 1990-х годов – дальнейший трансфертный упадок. Застой и упадок института рационализаторства объясняется снижением качества управления предприятиями в СССР – в связи с предоставлением госпредприятиям все большей хозяйственной самостоятельности, в современной России – господством акционерной формы собственности, то есть трансфертным характером капитальных систем соответствующих форм предприятия. Трансфертная капитальная система порождает болезни управления, в том числе погоню за краткосрочной прибылью и предпочтение социального развития предприятия, что делает руководство соответствующих предприятий незаинтересованными в долгосрочном и производственном развитии предприятия, частью которого и является развитие рационализаторства. Таким образом, как и в случае с институтом бригады и другими трансфертный разворот в эволюции института рационализаторства объясняется сопротивлением товарообменной трансформации систем ресурсообеспечения, которое оказывают традиционные финансы. В конце 2021 г. в Российской Федерации были

предприняты попытки возрождения института рационализаторства, однако его даже только запланированные показатели крайне низки по сравнению с тем, что было в СССР. В 2013 г. имела место товарообменная трансформация института удаленного труда, связанная с появлением в ТК РФ статьи, регулирующий труд дистанционных сотрудников, а в 2021 г. имела место разнонаправленная его трансформация, связанная, с одной стороны, с получением работодателем права самому определять режим труда и отдыха удаленных сотрудников, а с другой – с запретом использовать перевод на удаленную работу как основание для снижения зарплаты.

Примененный к исследованию развития институтов свободного труда новый подход позволил сформулировать следующие рекомендации по их реформированию: отменить ограничения свободы графика удаленных сотрудников, ввести оформление совместительства, совмещения, рационализаторства и удаленного труда договорами ГПХ, ввести как единственный признак переквалификации отношений с работодателем в трудовые непосредственное управление работодателем работником (в целях ослабления попыток трудовых инспекций, налоговых органов и прочих государственных структур любыми путями затормозить развитие гражданско-правовых отношений с работниками в сфере производства).

В настоящее время российское государство фактически готовит почву для переквалификации в трудовые отношения отношений с ПК его работающих членов, несмотря на то, что в юридической науке эти отношения трактуются как форма самозанятости населения, трудовые договоры с работающими членами ПК не заключаются (так, на работающих членов ПК стала заводиться трудовая книжка, они подлежат такому же социальному страхованию и обеспечению, как и наемные работники кооперативов). Чтобы предотвратить разрушение данной сферы товарообменного труда необходимо незамедлительно внести в законодательство о производственных кооперативах предписание заключать ПК со своими работающими членами договоры ГПХ.

Отдельно рассмотрен такой институт ответственного труда, как аутстаффинг (деятельность по предоставлению работников). Показано, что в нашей стране данный институт возник после кризиса 1998 г. и как результат трансфертной трансформации институтов рынка труда, поскольку использовался для занижения зарплаты, демотивировал работников. Но дальнейшая эволюция института аутстаффинга была связана с его товарообменной трансформацией – в связи с появлением в составе

аутстаффинга услуги по временному предоставлению высококвалифицированного персонала, изменений в локальных нормативных актах клиентов и компаний-аутстафферов, преследующих цель усилить мотивацию сотрудников, состоящих за штатом, прежде всего предоставить им возможность карьерного роста, изменений в законодательстве, перекрывающих возможности как для занижения оплаты труда, так и для иных (прежде всего, налоговых) злоупотреблений посредством аутстаффинга, превращением аутстаффинга в инструмент ускорения трудоустройства.

Подход к исследованию трансформации институтов рынка труда также позволил сформировать следующие рекомендации по совершенствованию института аутстаффинга: ввести режим аутстаффинга высококвалифицированных работников, не препятствующий их карьерному росту, вменить компаниям-аутстафферам обязанность содержать в штате работников, потерявших работу, с полным социальным обеспечением до получения новой работы, а также обеспечивать их новой работой, формировать отраслевые компании-аутстафферы, отвечающие за постоянное обучение работников.

### **III Заключение**

В работе показана ограниченность традиционных подходов к изучению трансформации институтов рынка труда современной России, объясняемая частным характером закономерностей развития трудовых отношений, лежащих в их основе, что в итоге вызвало утрату интереса к исследованию институциональной динамики на рынке труда. Разработаны концептуальные основы авторского подхода к изучению эволюции институтов рынка труда, сутью которого является ее исследование с точки зрения такой фундаментальной закономерности развития трудовых отношений, как освобождение труда или товарообменная трансформация рынка труда. Показано, что освобождение труда является проявлением на рынке труда закономерности (товарообменной трансформации ресурсообеспечения), свойственной обеспечению ресурсами всех непроизводственных фаз воспроизводственного процесса, а также обеспечению фазы производства прочими факторами производства. Показано, что освобождение труда является фундаментальной закономерностью развития рынка труда и с точки зрения самого рынка труда, так как связано с цивилизационными и формационными изменениями, и как основа для разработки реформ, так как является проявлением



единства экономических интересов работников и работодателей. На основе авторского подхода к исследованию институциональной динамики на рынке труда в работе выявлен ряд институтов, выступивших результатом товарообменной трансформации институтов рынка труда, прослежена дальнейшая эволюция данных институтов, на основе чего было подтверждено наличие тенденции товарообменной трансформации институтов рынка труда, разработаны рекомендации по совершенствованию выделенных институтов рынка труда с точки зрения их соответствия задаче и тенденции освобождения труда.

#### **IV Список работ, опубликованных по теме диссертации**

*Публикации в рецензируемых научных изданиях,  
определенных ВАК при Минобрнауки России:*

1. Афанаскина, Е.М. Фрилансеры как двигатели виртуальной занятости / Е.М. Афанаскина // Горизонты экономики. – 2015. – № 5 (24). – С. 101-105. – ISSN 2219-3650.
2. Афанаскина, Е.М. Проблемы современного рынка заемного труда: аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг сотрудников / Е.М. Афанаскина // ЭКОНОМИКА БИЗНЕС БАНКИ. – 2016. – № 4 (17). – С. 197-204. – ISSN 2304-9596.
3. Афанаскина, Е.М. Товарообменная трансформация институтов оплаты труда / Е.М. Афанаскина // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 1. – С. 7-13. – ISSN 1998-5533.
4. Афанаскина, Е.М. Появление и эволюция институтов ответственного труда с точки зрения глобальной тенденции на рынке труда / Е.М. Афанаскина // Вестник экономики, права и социологии. – 2022. – № 1. – С. 14-21. – ISSN 1998-5533.
5. Афанаскина, Е.М. Институты традиционного рынка труда: возникновение и эволюция институтов свободного труда / Е.М. Афанаскина // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 7-18. – ISSN 2072-0858.
6. Афанаскина, Е.М. Товарообменная трансформация институтов рынка труда в СССР: тенденции и противоречия на примере института бригады / Е.М. Афанаскина // Экономические науки. – 2022. – № 1 (206). – С. 19-27. – ISSN 2072-0858.
7. Афанаскина, Е.М. Институты аутстаффинга, аутсорсинга и удаленного труда

в зеркале глобальной трансформации трудовых отношений / Е.М. Афанаскина // *Экономические науки*. – 2022. – № 3 (208). – С. 221-231. – ISSN 2072-0858.

8. Афанаскина, Е.М. Подходы к исследованию трансформации институтов рынка труда: традиции и современность / Е.М. Афанаскина // *Экономические науки*. – 2022. – № 5 (210). – С. 41-50. – ISSN 2072-0858.

*Публикации в других научных изданиях:*

9. Афанаскина, Е.М. Виртуальная занятость: возможности, преимущества, проблемы / Е.М. Афанаскина // *Экономико-правовые аспекты реализации стратегии модернизации России: поиск модели эффективного социоэкономического развития* : сборник статей Международной научно-практической конференции ; под редакцией Г.Б. Клейнера [и др.]. – Краснодар : ЮИМ, 2015. – С. 23-26. – ISBN 978-5-93926-269-9.

10. Афанаскина, Е.М. Трансформация института занятости: аутстаффинг, лизинг и аутсорсинг сотрудников / Е.М. Афанаскина // *Актуальные проблемы развития хозяйствующих субъектов, территорий и систем регионального и муниципального управления* : материалы XI Международной научно-практической конференции ; Выпуск 3 ; под редакцией Ю.В. Вертаковой. – Курск : Университетская книга, 2016. – С. 13-20. – ISBN 978-5-00044-407-8.

11. Афанаскина, Е.М. Ценности компании и товарообменная трансформация институтов трудовых отношений / Е.М. Афанаскина, Ю.И. Будович // *Современное состояние экономики России: вызовы, возможности, риски* : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием : в 2 частях. Часть 1 ; под общей редакцией И.В. Вякиной, Г.Г. Скворцовой. – Тверь : Тверской государственный технический университет, 2021. – С. 22-31. – ISBN 978-7995-1204-0.