

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 330.88: 331.104

ТРАНСАКЦИОННЫЕ ИЗДЕРЖКИ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Р. А. Долженко

В статье рассмотрено содержание социально-трудовых отношений на разных уровнях анализа (нано, мини, микро, макро), выделена их специфика, обуславливающая видовое разнообразие сопутствующих трансакционных издержек на каждом из уровней. На основе анализа различных подходов к классификации трансакционных издержек представлен авторский подход к типологии трансакционных издержек социально-трудовых отношений. Представлены предпосылки трансформации системы социально-трудовых отношений, которые обуславливают увеличение объема и разнообразия видов сопутствующих трансакционных издержек. Сделан вывод о необходимости дальнейшей институционализации происходящих изменений в сфере труда с целью минимизации трансакционных издержек.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, неоинституциональная теория, трансакционные издержки, виды трансакционных издержек

Введение

Трансакционные издержки являются ключевым понятием неоинституционального подхода к исследованию экономических отношений. Данная категория приобретает особую значимость при изучении переходных процессов в экономике, связанных с формированием новых институциональных структур общества. Любые изменения приводят к обострению противоречий, некоторые из субъектов экономических отношений получают преимущества от использования инноваций, в связи с этим оставшиеся участники отношений вынуждены корректировать свои действия с целью снизить возникающие риски, обезопасить себя от влияния усиливающейся неопределенности. Как результат, растут их дополнительные издержки, которые в рамках неоинституциональной теории определяются как трансакционные издержки. Особенно актуально данное направление для исследования системы социально-трудовых отношений, так как в настоящее время в ней происходят значительные изменения. Если рассматривать социально-трудовые отношения как совокупность трансформаций и трансакций, а также издержек, сопутствующих их реализации, можно расширить возможности определения перспектив развития социально-трудовых отношений в будущем. Изучение трансакционных издержек социально-трудовых отношений, их причин, динамики, тенден-

ций трансформации позволит выработать систему предложений, направленных на эффективное внедрение новых трудовых институтов, в конечном счете, на увеличение эффективности использования трудовых ресурсов в организациях и в целом на рынке труда.

Сущность социально-трудовых отношений, содержание и уровни их системы

Рассмотрим, что понимается под системой социально-трудовых отношений, для этого нужно декомпозировать данное понятие до содержания его компонентов. Понятие «труд» имеет множество трактовок, мы будем придерживаться точки зрения, что труд — это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [11]. Именно оно отражает идею о том, что к труду может быть отнесено любое усилие с определенной целью.

Категория «отношения» и ее соотношение с категорией «связь» достаточно подробно рассмотрена в работе О.С. Елкиной [3, с. 44]. Соглашаясь с предложенной данным автором трактовкой, считаем, что отношения — это всегда связь субъектов, имеющая определенную направленность. В чем же специфика именно социально-трудовых отношений?

Сразу же необходимо отметить, что социально-трудовые отношения являются определенной разновидностью общественных отношений. В философской энциклопедии под общественными отношениями понимаются многообразные связи, возникающие между социальными группами, классами, нациями, а также внутри них в процессе их экономической, социальной, политической, культурной жизни и деятельности. Соответственно, в широком смысле социально-трудовые отношения можно определить как комплекс экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношений субъектов различного уровня, которые реализуются в процессе трудовой деятельности.

Проведенный нами анализ показал, что среди отечественных ученых существуют различные подходы к пониманию сущности социально-трудовых отношений. Классик отечественной экономики труда Г.Я. Ракитская, которая впервые ввела в научный обиход данное понятие в нашей стране, в своей работе понимает под ними социально-экономические отношения в сфере (по поводу) трудовой жизнедеятельности. Определяя сущность социально-трудовых отношений, их целевую направленность, она конкретизирует, что это отношения между участниками общественной практики (преобразовательной деятельности) по поводу ее социально-целевой направленности, социальных результатов, формирования и изменения условий и способов трудовой жизнедеятельности [17]. С данной точкой зрения относительно сущности социально-трудовых отношений трудно не согласиться, именно это определение мы будем использовать в качестве базового в нашей работе.

Содержание социально-трудовых отношений проявляется через их формы. Под формой можно понимать те существенные признаки, которые позволяют судить о рассматриваемой категории, в случае с социально-трудовыми отношениями к таким отличительным признакам могут быть отнесены:

- область отношений — трудовая деятельность;
- системность отношений (т. е. наличие у них общих системных свойств, субъектов, обладающих конкретными интересами, целей, уровней, элементов и т. п.);
- реализация отношений в общей социально-экономической среде, которая предполагает наличие определенных форм вознаграждения за труд.

Следует обозначить важную деталь: анализ подходов к понятию социально-трудовых отношений показал, что некоторые формализованные представления об их сущности не отражают объективной действительности, не соответствуют актуальным реалиям экономики, исключают нестандартные формы из предметного поля социально-трудовых отношений. Так, согласно Трудовому кодексу РФ, трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, соглашениями и трудовым договором¹.

Видится, что эта законодательная трактовка ограничивает социально-трудовые отношения лишь уровнем отношений «работник — работодатель», исключает из концептуального поля исследования другие стороны социально-трудовых отношений, например, реализуемые на уровне личности и на уровне рынка труда. Кроме того, данная формализованная точка зрения не отражает целый пласт отношений, который может быть с полным правом причислен к социально-трудовым. Несмотря на активное использование работодателями нестандартных форм социально-трудовых отношений, действующее законодательство не затрагивает подобные инновации и формально относит их не к трудовым отношениям, а к гражданским (регулируемым Гражданским кодексом РФ).

Например, в сфере оказания услуг такси получила распространение договорная форма отношений, по которым водитель заключает договор с организацией, ему создается лицевой счет, на который он может вносить деньги для оплаты услуг контакт-центра организации, на телефон устанавливается программа для оперативного оповещения о заказах. В дальнейшем водитель сам оплачивает с помощью авансового метода информационные услуги контакт-центра, получает от него информацию о заказе и его стоимости, полученное вознаграждение за услугу оставляет себе. Содержательно водитель осуществляет социально-трудовые отношения, работая в подобной организации, но формально — он лишь пользуется услугами контакт-центра. Подобная

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Ст. 15.

нестандартная форма социально-трудовых отношений с «условным работодателем» не является таковой с точки зрения Трудового кодекса. Однако ее целевое содержание, соответствующее «трудовым отношениям», сохраняется. Именно оно определяет значение данного понятия, поэтому считаем, что в данном случае будет ошибкой отказываться от использования категории «трудовые». Правильнее было бы говорить о гибридных формах социально-трудовых отношений, мета-отношениях («мета» — часть сложных слов, обозначающая промежуточность, следование за чем-либо, переход к чему-либо другому, перемену состояния), квази-отношениях («квази» — часть сложных слов со значением ложности, мнимости) и т. п.

К подобным нестандартным формам социально-трудовых отношений можно отнести как формализованные (аутсорсинг, проектная деятельность), частично формализованные (фриланс, *agile*-формы труда), так и неформализованные (краудсорсинг).

Проблема исследования социально-трудовых отношений ограничена тем, что они онтологически различаются в зависимости от субъектов этих отношений (работник, организация, государство, представительства работников, представительства работодателей), уровня их проявления (организация, отрасль, регион, государство), характера отношений между участниками социально-трудовых отношений (бюрократия, конкуренция, партнерство, патернализм и др.).

С нашей точки зрения, необходимо определить реперные точки (от франц. *repere* — «исходная точка, ориентир») объектного поля исследования всей системы социально-трудовых отношений, которые позволят зафиксировать те области, в которых происходит проявление различных видов транзакционных издержек в зависимости от субъектов и уровня отношений. Первичной реперной точкой, точкой опоры в процессе исследования является человек, вступивший в трудовые отношения. Эта основа является таковой не только в силу нашего гносеологического выбора, но и онтологического выбора человека, который принимает решение «работать», вступает в особые отношения с другими субъектами.

Можно выделить также еще несколько базовых реперных точек: организация — как точка соединения работника и средств труда, рынок труда — как пространство, на котором реализуются социально-трудовые отношения, и общество — как форма закрепления и регулирования трудовых отношений в целом по

народному хозяйству страны. Таким образом, можно констатировать, что социально-трудовые отношения можно разграничить по четырем уровням, каждый из которых обладает ярко выраженными характерными для него особенностями.

В качестве базового уровня трудовых отношений необходимо определить уровень человека, вступившего в трудовые отношения, его можно обозначить, используя понятие, выработанное в физике, как «нануровень». Этот базовый уровень практически не берется во внимание при изучении трудовых отношений с точки зрения экономических наук. Уровень работника же рассматривается лишь с позиции психологии, его мотивации, возможностей управления его поведением. На этом уровне формируется канал связи экономики и человека, их изучение требует использования соответствующего инструментария. Изучение этого уровня крайне актуально, так как возникновение и внедрение чего-то нового всегда связано с определенным, локальным кризисом человека, который принимает либо не принимает эту новацию в своей жизни.

Проблема трансформации социально-трудовых отношений в современных условиях состоит не столько в ее нормативном выражении на законодательном уровне (например, включения их характеристик в трактовку трудовых отношений, изложенных в Трудовом кодексе), сколько в принятии, закреплении их на ценностном уровне работающего человека, организации, общества. Можно найти работы отдельных ученых, в которых реализуются попытки исследования трудовой мотивации работника с позиции неинституциональной теории и теории транзакционных издержек в частности [22].

Следующий уровень трудовых отношений (миниуровень) реализуется на уровне организации. На этом уровне начинает проявляться социальный характер трудовых отношений, их уже можно обозначить как «социально-трудовые отношения». Как уже было сказано выше, социальными, по сути, являются любые экономические отношения, не только трудовые. Отношения собственности всегда реализуются между людьми, именно они являются на микроуровне отражением экономической сущности присвоения. Миниуровень выступает воплощением экономической стороны социально-трудовых отношений — так как именно на этом уровне реализуется соединение рабочей силы и средств труда. На мини-уровне социально-трудовые отношения, несмотря на

общие принципиальные характеристики, могут значительно различаться в зависимости от конкретных особенностей организации, ее отраслевой принадлежности. Данный уровень социально-трудовых отношений реализуется на предприятиях и отражает внутрифирменные (внутриколлективные) отношения. Ряд исследователей анализируют внутриорганизационные социально-трудовые отношения, пытаются выделить общие и специфические факторы их реализации на предприятиях различных отраслей, организационно-правовой формы и т. д.

Микроуровень социально-трудовых отношений представлен рынком труда в целом, то есть теми отношениями, которые складываются между субъектами труда. Большинство ученых, рассматривая трудовые отношения как вид социальных отношений, акцентируют внимание на макроуровне — рассматриваются отношения на рынке труда, взаимодействие с государством, объединениями работодателей, профсоюзами, развертывание парадигмы социального партнерства и т. д. Они находятся под воздействием действующих в обществе законов, зависят от сложившихся отношений, от законодательного регулирования социально-трудовых отношений, от культурных традиций и т. п. С точки зрения Е. В. Масленниковой, именно рынок труда является сферой формирования социально-трудовых отношений [12, с. 90].

На макроуровне трудовые отношения оформляются полностью в виде «социально-трудовых отношений», так как они приобретают общественно необходимую значимость, определяют условия существования общества в целом. В данном случае эти отношения также приобретают бинарное значение, требуют изучения с позиции и экономики, и социологии. На этом уровне социально-трудовые отношения зависят в первую очередь от рыночных отношений собственности, от характера интеграции государства в экономические и социальные отношения. Важнейшим субъектом социально-трудовых отношений на этом уровне является государство. Участие органов государственной власти в решении проблем развития социально-трудовых отношений является ключевым фактором совершенствования отечественной экономики.

Таким образом, можно констатировать, что уровни социально-трудовых отношений тесно связаны друг с другом, но в то же время обладают ярко выраженной спецификой, которая влияет на характер проявления нового в тру-

довых отношениях. В ряде работ в целом по экономической науке [15] и применительно к социально-трудовым отношениям [5, с. 20] подчеркивается необходимость выделения дополнительных двух уровней: мезоуровня (от греч. *mesos* — средний), то есть экономики регионального уровня, а также максикономики (от греч. *maximum* — максимальный) — глобальной экономики. В нашей работе мы не будем включать эти уровни в предметное поле исследования системы социально-трудовых отношений, так как их действие на уровне глобальной экономики минимально, а на региональном уровне проявляется лишь в виде конкретных расхождений в реализации социально-трудовых отношений, обусловленных «ландшафтом» экономики региона, и носит прикладной характер.

Подводя итоги проведенного анализа исследуемой категории, можно дать следующее определение системы социально-трудовых отношений: это совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих субъектов труда (работодателя, работника, государства), иерархически упорядоченных в трудовой деятельности посредством выполняемых функций и перемещаемых в социально-трудовом пространстве (на рынке труда). Современная система социально-трудовых отношений — не статичное понятие, она подвержена значительным изменениям и часть ее уже регулируется неформальными нормами. Например, одним из ключевых трендов на отечественном рынке труда является деформализация занятости и сокращение численности занятых в крупном и среднем бизнесе. Согласно оценкам Росстата, в конце 2016 г. в стране выросла доля неформально занятых, составив 22,3 % от числа всех занятых. По оценкам исследователей, на неформальный сектор приходится от 10 до 45 % рынка труда [6]. С точки зрения ученых, неформальная занятость выступает альтернативой безработице, однако, в отличие от традиционной занятости, ее разрастание приводит к созданию рабочих мест, на которые не распространяются социальные гарантии, наблюдаются сниженная производительность труда и снижение налоговых поступлений в бюджет. Несмотря на такие масштабы, последствия развития нестандартных форм труда, которые к тому же не формализованы в организации, среди работников, в обществе системно не изучались.

Таким образом, современная система социально-трудовых отношений представляет собой совокупность разнообразных форм взаимодействия субъектов труда, различия между

их интересами зачастую приводят к усилению неопределенности для участников, а значит, максимизируют транзакционные издержки системы социально-трудовых отношений. Их мы и рассмотрим далее.

Транзакционные издержки системы социально-трудовых отношений

Неоинституциональный подход и теория транзакционных издержек активно используются отечественными исследователями при изучении экономических отношений, обладают большими объемами эмпирического материала, что делает теорию транзакционных издержек привлекательной при анализе происходящих в системе социально-трудовых отношений изменений. В то же самое время проблема транзакционных издержек социально-трудовых отношений пока не нашла комплексного рассмотрения в научной среде, что повышает актуальность использования данной теории применительно к нашему объекту исследования. Обзор научных исследований, использующих теорию транзакционных издержек применительно к различным аспектам рынка труда, проведен в ряде наших публикаций, например в [2], а также в работе коллег из Крыма [20]. Отметим, что большая часть проанализированных в ней исследований касается транзакционных издержек на рынке труда. Данное сужение фокуса только на микроуровне среды системы социально-трудовых отношений (рынок труда и есть то социально-трудовое пространство, в котором реализуются социально-трудовые отношения) лишает ученых возможности исследовать взаимоотношения работников и работодателей в организации, мотивацию работников с точки зрения теории транзакционных издержек. Однако комплексного анализа изменений, происходящих в системе социально-трудовых отношений на разных ее уровнях, а также перспектив ее развития с позиции теории транзакционных издержек, до сих пор не было.

При рассмотрении системы социально-трудовых отношений с точки зрения теории транзакционных издержек нам необходимо определить, какова их структура, для того чтобы можно было выделить и оценить, какие издержки предполагает реализация этих отношений. Деятельность участников системы социально-трудовых отношений, с нашей точки зрения, может быть декомпозирована на два компонента.

Первый компонент аккумулирует все действия участников, связанные с непосредствен-

ной реализацией социально-трудовых отношений. В ходе осуществления труда работники по указанию работодателя осуществляют преобразование свойств различных объектов и начинаний, которые, в конечном счете, приводят к созданию различных благ. Реализуемые при этом издержки можно обозначить как «трансформационные издержки» (данное понятие введено Д. Нортон). Трудовая деятельность, связанная с созданием непосредственных ценностей (выраженных в конечном товаре или услуге) для клиента, может быть обозначена как «чистые трансформационные издержки».

Второй компонент включает в себя все действия по достижению договоренностей между участниками социально-трудовых отношений о порядке их взаимодействия, обеспечению исполнения обязанностей и использованию результатов деятельности. Совокупность этих действий можно обозначить как «транзакции».

Данное понятие было введено Дж. Коммонсом [29, р. 652], он понимал под транзакцией единицу процесса отчуждения и присвоения права собственности и свобод, созданных обществом, тем самым отделяя транзакцию от индивидуального поведения субъекта или обмена товарами. Наличие транзакций ведет к образованию общественно-экономических институтов в результате взаимодействий между людьми.

Одно из наиболее лаконичных определений «транзакции» принадлежит коллективу отечественных авторов под руководством А.И. Татаркина, с их точки зрения, «транзакция — это процесс передачи прав собственности или ограничения деятельности между экономическими агентами» [18, с. 30]. Вслед за авторами этой работы можно согласиться с тем, что исследование транзакций экономических агентов является одной из актуальнейших проблем экономической науки в XXI веке. Любая транзакция предполагает определенные затраты на ее осуществление, и здесь мы вплотную подходим к рассмотрению транзакционных издержек.

Под транзакционными издержками можно понимать затраты взаимодействия субъектов отношений, которые не направлены непосредственно на производство экономических благ, но обеспечивают успешную реализацию данного процесса. Например, к транзакционным издержкам можно отнести практически все элементы юридического процесса, сопровождающего сделку между субъектами экономических отношений, затраты на поиск необходимой информации о потребителях, возмож-

ных поставщиках, конкурентах, инструменты обеспечения безопасности и многие другие.

В общем виде трансакционные издержки можно определить как издержки экономического взаимодействия, в каких бы формах оно ни протекало. Как известно, данное понятие было введено в экономический обиход Р. Коузом в 1937 году в ключевой для современной экономической мысли работе «Природа фирмы» и расширено в статье 1960 года «Проблема социальных издержек». Он считал, что для осуществления трансакции на рынке необходимо совершить ряд дополнительных действий, которые позволят обеспечить уверенность в том, что условия экономической договоренности выполнятся (сформировать «островки сознательности», обеспечивающие гарантии и экономящие трансакционные издержки). К ним можно отнести юридические консультации, переговоры, подготовку контракта и т. п. Эти действия и являются дополнительными издержками, которые несут участники экономических отношений.

Несмотря на простоту содержания этого понятия и его центральное значение в неинституциональной теории, существуют и другие трактовки трансакционных издержек, порой даже противоположные.

К. Эрроу приводит расширенный вариант трактовки, акцентируя внимание на долгосрочном значении реализации трансакционных издержек, предполагая, что это «затраты на управление экономической системой, поддержание ее на ходу». Его трактовка примечательна тем, что он сопоставляет трансакционные издержки с силами физического трения между поверхностями [26].

К. Бреден и П. Туманофф также акцентируют внимание на ограничительных свойствах трансакционных издержек: «...Трансакционные издержки препятствуют реализации трансакций, не позволяют переместить блага тем участникам экономических отношений, для которых они представляют наибольшую ценность, распыляют их полезность по рынку среди прочих субъектов рынка» [27].

В какой-то мере значение трансакционных издержек двояко: с одной стороны, они защищают участников экономических отношений от произвола, с другой стороны — при неэффективности и инертности социальных институтов стимулируют паразитарное существование ряда участников экономических отношений, получающих выгоду от безрисковой деятельности по реализации формальных трансакций. Их наличие, количество и масштабы проявля-

ния отражают меру несовершенства действующих экономических систем. Чем больше они отличаются от идеальных, умозрительных моделей, лишенных каких-либо издержек функционирования, тем менее совершенен рынок, тем больше трансакционных издержек экономических отношений на таком рынке.

Данную особенность трансакционных издержек отметил в 1985 г. К. Дж. Эрроу, с его точки зрения, «трансакционные издержки мешают, а в некоторых случаях полностью блокируют образование новых рынков» [25], то есть они могут выступать сдерживающим фактором развития экономических отношений. Их наличие может стимулировать некоторых участников рынка к вертикальной интеграции, так как это снижает размеры трансакционных издержек во внутрикорпоративных потоках.

С учетом изложенных трактовок, а также сущности и специфики социально-трудовых отношений, под трансакционными издержками данных отношений мы будем понимать издержки (затраты, потери) субъекта(ов) социально-трудовых отношений (работников, работодателей, государства), возникающие из-за их действий по координации деятельности друг друга (заключения договоренностей субъектов о реализации труда, обеспечении его исполнения, гарантий вознаграждения, использовании результатов и т. д.).

Например, наиболее ярким примером таких издержек являются: со стороны работодателя — затраты на поиск и отбор персонала, заключение с работниками трудовых контрактов, обеспечение инструментов защиты собственности; со стороны работника — издержки поиска работы, участие в собеседованиях, затраты личного времени и ресурсов на обучение, повышение квалификации; со стороны государства — содержание служб занятости, затраты на формирование и поддержание правовой среды реализации социально-трудовых отношений и др.

До сих пор происходит накопление предпосылок для трансформации системы социально-трудовых отношений, появления новых форм взаимодействия их участников. В условиях их внедрения в практику крайне актуальны вопросы уменьшения трансакционных издержек, но проблема управления ими заключается в том, что сами по себе трансакционные издержки неоднородны и могут значительно различаться в зависимости от содержания. Проведенный выше анализ содержания трансакционных издержек позволяет сделать вывод, что неоднозначность их определения и

функций, которые они могут выполнять, приводит к многообразию типологий издержек.

Вопросу классификации транзакционных издержек уделено большое количество научных работ, в том числе и применительно к различным формам отношений [4]. Основной причиной существования большого количества измерений, а следовательно, и подходов к типологизации транзакционных издержек, с точки зрения Я.И. Кузьмина, является то обстоятельство, что они охватывают всю сферу экономических отношений, объединяют в себе сложный, внутренне связанный, исчерпывающий и вместе с тем очень большой набор факторов, который не совсем определен [10].

Разграничение видов транзакционных необходимо, так как от вида издержек, их особенностей во многом зависят их величина, возможности взаимозависимости и взаимодополняемости. На конечное поведение субъектов социально-трудовых отношений оказывают влияние не сами издержки, а их размер, так, малыми издержками в ряде случаев можно пренебречь, а даже незначимые по содержанию издержки могут стать главным сдерживающим фактором развития при их запредельном количестве.

Транзакционные издержки в трансформирующейся системе социально-трудовых отношений и их виды

В силу того, что в работе мы предполагаем, что современная система социально-трудовых отношений проходит очередную стадию трансформации, нам необходимо рассмотреть, какие виды транзакционных издержек доминируют на этапе формирования, освоения и использования правил осуществления новых транзакций.

Можно выделить два вида транзакционных издержек:

а) Издержки формирования правила, которые включают в себя как постоянные издержки функционирования институтов, в полномочия которых входит работа по созданию правил, их внедрению в практику, мониторингу и контролю за их соблюдением, так и единовременные издержки по формированию правил, на основе которых будут реализовываться полномочия субъектов отношений.

б) Издержки выбора и использования правила, которые включают в себя издержки первичного освоения правила (получение информации, ее обработка, обучение исполнителей и т. д.), издержки выполнения действий, предусмотренных правилом (заключение догово-

ров, регистрация, отчетность и т. п.), и расходы на оплату услуг гаранта правила либо издержки уклонения от правила, к которым можно отнести издержки имитации подчинения правилу, ухода от правила, деятельности по отмене правила.

С нашей точки зрения, в связи с особенностями реализации социально-трудовых отношений на четырех выделенных нами уровнях необходимо дополнение круга оснований классификаций транзакционных издержек социально-трудовых отношений.

В рамках используемой в нашей работе трехуровневой модели исследования социально-трудовых отношений необходимо выделение соответствующих видов транзакционных издержек в зависимости от уровня рассмотрения:

- а) издержки наноуровня социально-трудовых отношений;
- б) издержки миниуровня социально-трудовых отношений;
- г) издержки микроуровня социально-трудовых отношений;
- в) издержки макроуровня социально-трудовых отношений.

Мы считаем, что с позиции теории транзакционных издержек исследование социально-трудовых отношений (СТО) должно проводиться по следующей схеме (рис. 1).

Наноуровень — издержки поведения индивида на этом уровне можно рассматривать как личные издержки [21]. Если говорить об использовании теории транзакционных издержек применительно к уровню отдельного работника, то сознание человека можно рассматривать как поле, внутри которого происходит моделирование трудового поведения работника, определяются его цель, инструменты ее достижения. С учетом сделанного в рамках данного поля выбора работники объединяются в единую структуру, реализуется синхронизация их действий, что приводит к снижению для отдельного работника издержек выбора форм, средств, целей трудового поведения, уменьшается неопределенность последствий сделанного выбора при соблюдении определенных правил поведения. В случае наличия в сознании работника сомнений, неуверенности в завтрашнем дне, отсутствия понимания, как эффективно вести себя в конкретной ситуации (личных транзакционных издержек), его поведение блокируется, возникает чувство фрустрации, апатии, прокрастинации — те состояния, которые исследуются в рамках психологии личности. Считаем, что в условиях

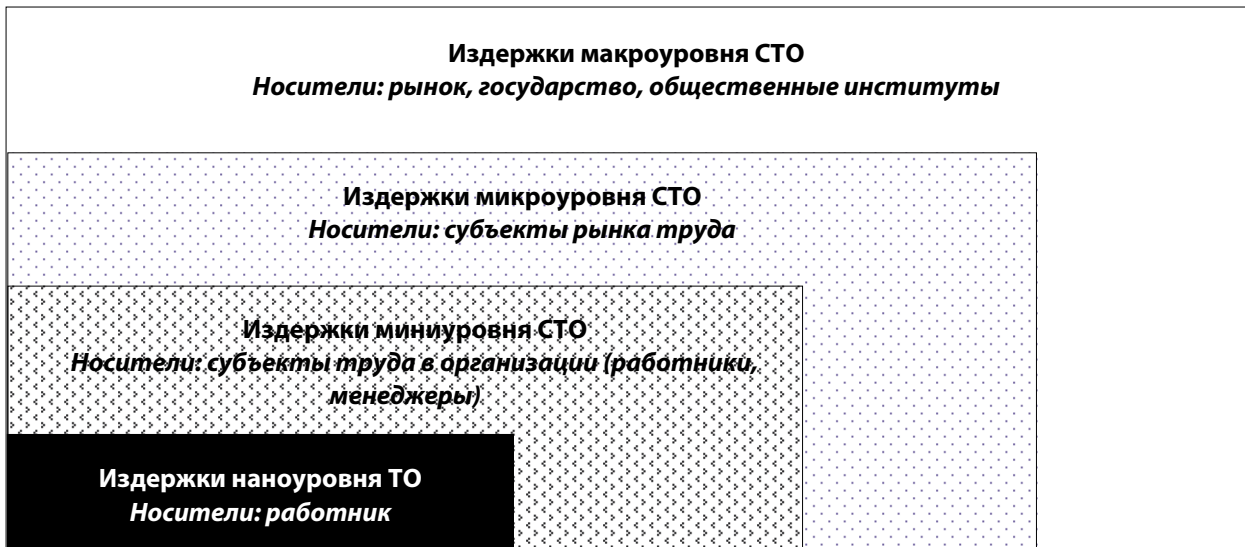


Рис. 1. Трехуровневая среда возникновения транзакционных издержек социально-трудовых отношений (СТО)

становления такого направления экономики, как нейроэкономика, учет в системе социально-трудовых отношений уровня человека (наноуровень) уже необходим.

Миниуровень — издержки сосредоточены в рамках различных институциональных соглашений между работниками и работодателем. Важнейшая особенность транзакционных издержек на этом уровне состоит в том, что возможна значительная их экономия на масштабах деятельности. Когда процесс организован, все информация собрана, процедуры определены — ими может воспользоваться любой экономический агент, и тогда субъект отношений может определить свои транзакционные издержки и попытаться их минимизировать за счет оптимизации транзакций, либо вывода их за пределы реализуемого процесса.

Микроуровень — издержки институциональной среды, в которой реализуются все социально-трудовые отношения субъектов на рынке труда. Ключевой источник издержек данного уровня — государство, определяющее такие правила реализации отношений, которые не обеспечивают должного охранительного результата в современных условиях, заставляя организации реализовывать отношения, влекущие для них значительные издержки, не «создающие ценность», не приносящие прибыль.

И, наконец, макроуровень — общие транзакционные издержки общества, которые формируются в нем в результате действия проблем, существующих в сфере труда. Так, например, отечественные экономисты по труду лишь начинают исследовать долгосрочные последствия трансформации системы социально-трудовых

отношений (разрастания доли нестандартного сектора системы), которые способны повлиять на существование общества в будущем.

Внедрение инноваций в сфере труда приводит к тому, что каждый субъект социально-трудовых отношений испытывает на себе их влияние, но в рамках эффекта масштаба воздействие изменений на работников и работодателей максимально (на наноуровне социально-трудовых отношений), менее выражено оно для работодателей (на миниуровне) и меньше всего ему подвержены рынок труда (микроуровень) и общество в целом (макроуровень). Соответственно, трансформация системы социально-трудовых отношений влечет за собой разный уровень риска и негативных последствий для разных субъектов труда, в условиях ограниченности возможностей их минимизации. Если работодатель может диверсифицировать свои риски, связанные с реализацией труда, то возможности снизить риски подобным образом для работника неприменимы. Например, попытки диверсифицировать риск с помощью обучения новой профессии, освоения новых навыков могут оказаться неудачными, так как издержки, которые им сопутствуют, могут быть слишком высокими. Более того, обучение требует значительных затрат временных ресурсов, а в условиях высокой неопределенности новая профессия может оказаться уже невостребованной, что приведет к снижению уровня жизни работника. В условиях трансформации системы социально-трудовых отношений эта проблема крайне актуальна, так как в новых условиях от исполнителей зачастую требуются новые, специфические навыки, которыми они не обладают.

Таким образом, с одной стороны, необходима разработка и реализация мероприятий по устранению действующих транзакционных издержек в сфере социально-трудовых отношений, которые помогут обеспечить их нормализацию, повысить качество труда работников и ответственность работодателей, уменьшить трудовой оппортунизм. С другой стороны, требуется минимизация транзакционных издержек нестандартных форм социально-трудовых отношений, их законодательное закрепление и регулирование с целью улучшения положения работников. До тех пор, пока нестандартные формы социально-трудовых отношений не институционализированы, они являются источником издержек для работников, работодателей, организаций, рынка труда и общества в целом.

Источники транзакционных издержек трансформирующейся системы социально-трудовых отношений

Считаем, что цель продолжающейся эволюции системы социально-трудовых отношений может быть определена в достижении такого равновесного состояния, в котором могли бы сосуществовать и эффективно взаимодействовать разные формы социально-трудовых отношений, будут сглажены противоречия между субъектами труда, минимизированы их транзакционные издержки. Однако ее достижение блокируется рядом факторов. С нашей точки зрения, они могут быть определены и визуализированы следующим образом (рис. 2).

Как обозначено на рисунке, трансформация системы социально-трудовых отношений является следствием происходящих в эконо-

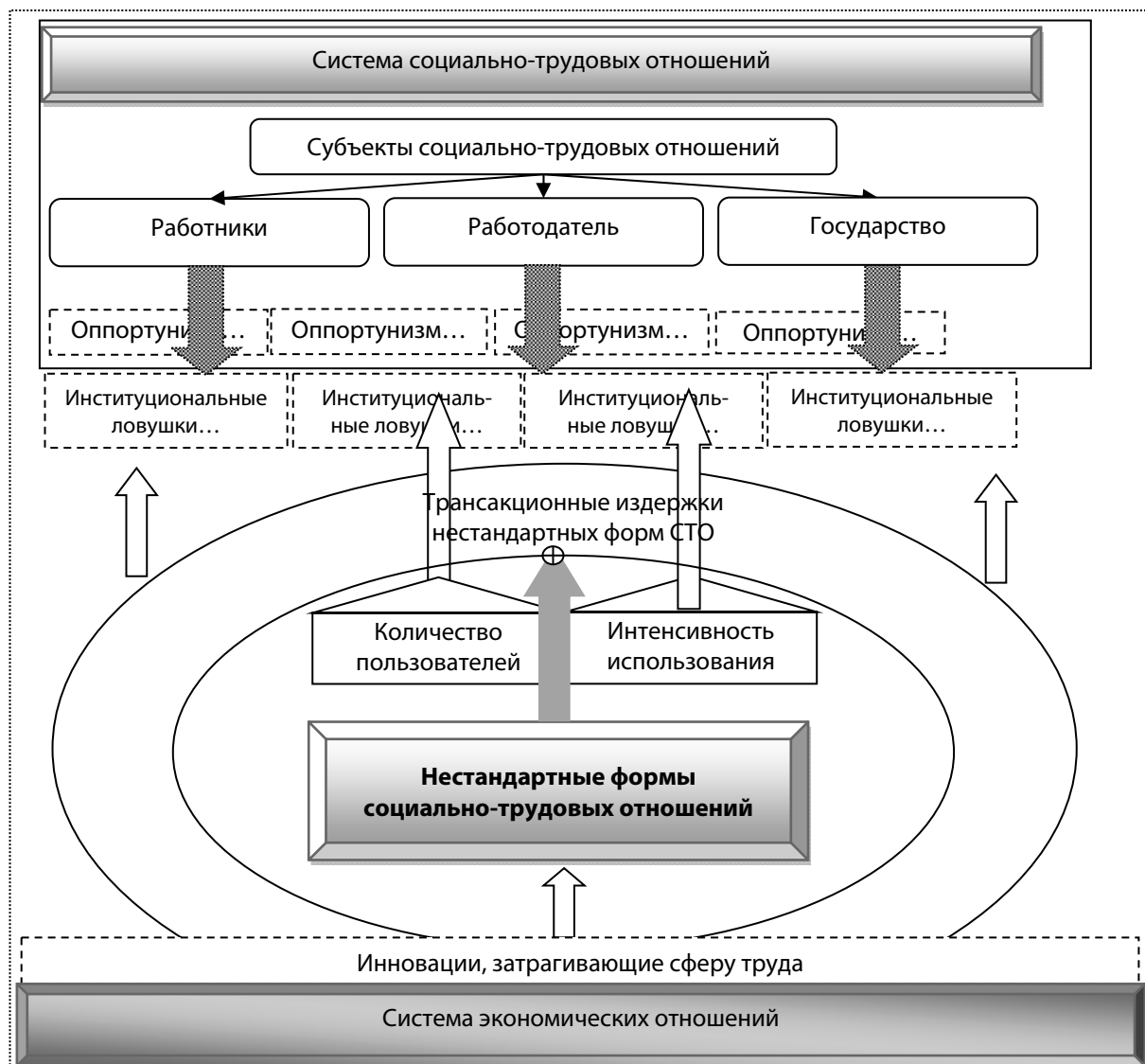


Рис. 2. Графическое изображение сдерживающих факторов на пути эволюции системы социально-трудовых отношений

мике преобразований, которые усиливаются под воздействием инноваций. В силу ряда сдерживающих факторов, в первую очередь транзакционных издержек, оппортунизма субъектов труда, действия регулирующих норм трудового законодательства, интеграция нестандартных форм в действующую систему социально-трудовых отношений блокируются. С нашей точки зрения, именно масштабы и интенсивность внедрения и использования нестандартных форм социально-трудовых отношений определяют институциональную среду системы социально-трудовых отношений, снижают уровень оппортунизма ее участников.

Кроме того, как видно из рисунка 2, сдерживающим фактором на пути интеграции нестандартных форм социально-трудовых отношений в систему СТО являются институциональные ловушки и оппортунизм субъектов. Остановимся на этом моменте подробнее.

Понятие институциональных ловушек и специфика их проявлений рассмотрена в первую очередь в трудах В. Полтеровича [14]. Он определяет институциональную ловушку (в англ. — *Lock in*) как неэффективную устойчивую норму (неэффективный институт), либо неэффективное устойчивое равновесие, порожаемое данной нормой.

Недостаток координации — основная причина стабильности институциональных ловушек. И если классические формы социально-трудовых отношений жестко регламентируются на всех уровнях, то по отношению к новым формам труда координация практически отсутствует, что помещает потенциальных пользователей инноваций в сфере социально-трудовых отношений в институциональную ловушку.

Прямой переход отдельной пары субъектов «работник» — «работодатель» (мы рассматриваем их в неразрывной диалектической связке) к новой форме отношений может быть осуществлен только в случае, если совокупность транзакционных и трансформационных издержек перехода будет меньше суммы издержек функционирования в рамках классических институтов труда.

Для того чтобы повлиять на этот процесс, поспособствовать выходу из институциональной ловушки, необходимо решить одну из трех задач:

а) увеличить действующие транзакционные издержки осуществления социально-трудовых отношений в рамках классических институтов;

б) уменьшить возможные транзакционные издержки осуществления социально-трудовых отношений в рамках нестандартных форм;

в) уменьшить трансформационные издержки перехода к использованию нестандартных форм трудовых отношений.

Увеличивать транзакционные издержки классических форм социально-трудовых отношений, с одной стороны, достаточно сложно из-за строгой формализации и закреплённости регламентов данных отношений в трудовых нормах, с другой стороны, нежелательно, так как чистых «инновационных» форм социально-трудовых отношений нет, их использование всегда сопутствует, дополняет классические формы труда, увеличение транзакционных издержек последних будет только нагнетать противоречия в трудовой сфере.

Таким образом, основным способом стимулирования субъектов социально-трудовых отношений к использованию нестандартных форм будет снижение транзакционных издержек их использования и трансформационных издержек перехода к новым формам. Основными инструментами воздействия на выделенные издержки являются:

1) Механизмы репутации. Некоторые нестандартные формы социально-трудовых отношений условно можно назвать «привлекательными» для работников, например, краудсорсинг, фрилансинг (они обеспечивают им гибкость во влиянии на свой доход, свободу в выборе предметов труда и характера деятельности, большие возможности по самореализации, снижают отчуждение от труда и т. п.), некоторые являются «негативными», например, аутсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг (при их использовании растёт отчуждение исполнителей от средств труда, деятельность интенсифицируется, повышается эксплуатация, уменьшаются гарантии и т. п.) [8]. Несмотря на желание работодателей снизить свои издержки, переложить риски на исполнителей работы, избежать нормативного регулирования трудовой деятельности действующими нормами, они должны понимать, что использование именно «привлекательных» форм социально-трудовых отношений не только положительно скажется на их репутации работодателей, но и упростит процесс институционализации инноваций в системе социально-трудовых отношений. Практика, однако, показывает, что «негативные» формы взаимоотношения работодателей и работников пользуются спросом, а попытки государства реализовать их нормативное регулирование

(например, отмена «заёмного труда», согласно изменениям в Трудовом кодексе РФ) наталкиваются на сопротивление со стороны работодателей.

2) Нормализация нестандартных форм социально-трудовых отношений. Нормализация, целенаправленная работа по сглаживанию противоречий в трудовой сфере со стороны работодателей (в рамках КСО), государства способствуют увеличению индивидуального планового горизонта агентов труда, возникновению репутационных механизмов и более высоких стандартов честности по отношению друг к другу.

3) Способность агентов к рациональной координации своих действий. Если работодателей привлекают низкие издержки использования нестандартных форм социально-трудовых отношений, то работники исключены из данного процесса, действующие институты защиты работников — профсоюзы — игнорируют положительные моменты новых веяний в труде, занимая достаточно консервативную позицию. Поэтому необходимо формирование соответствующей гражданской культуры, пересмотр профсоюзной политики в части включения нестандартных форм социально-трудовых отношений в круг охраняемых профсоюзами отношений.

4) Ожидание системных ошибок в использовании нестандартных форм социально-трудовых отношений, которые позволят их субъектам выйти из институциональной ловушки. Самый бесперспективный и неэффективный путь, который может привести к усилению противоречий на рынке труда.

Второй флуктуационный фактор, мешающий целенаправленному прогнозированию результатов социально-трудовых отношений, — оппортунистическое поведение субъектов труда. Сущность оппортунизма в неинституциональной теории рассмотрена достаточно подробно, в первую очередь в работах Е. В. Попова и А. Е. Шаститко [16, 24].

Понятие оппортунизм (франц. *opportunisme*, от лат. *Opportunus* — удобный, выгодный) первоначально использовалось в политике, где обозначало «социальную мимикрию, адаптацию, приспособление» [13]. Однако в экономической науке этот термин получил распространение только в последней четверти XX в. благодаря работам О. Уильямсона [19, с. 100]. Под оппортунизмом он понимал «преследование личного интереса с использованием коварства (обмана)». Особенностью данной трактовки, которая наложила отпечаток на большинство

последующих определений оппортунизма другими учеными, стал акцент на информационном преимуществе одного субъекта по сравнению с другим.

А. Шаститко трактует оппортунизм как способ действия экономического агента в соответствии с собственными интересами, которое (действие) не ограничено соображением морали и противоречит интересам других агентов [24]. Р. И. Капелюшников в своей работе понимает оппортунизм как преследование собственного интереса, доходящее до вероломства [7].

Для нас важна не сама характеристика оппортунизма как особенности человеческого поведения, но те последствия, которые он несет для экономических субъектов, к ним можно отнести рост трансакционных издержек и необходимость использования специфических институтов для их сокращения и предотвращения ущерба от оппортунизма, так, например, сам факт создания фирмы в теории трансакционных издержек обусловлен необходимостью гармонизации интересов субъектов экономических отношений, стабилизации процесса их переговоров.

Страх оппортунизма накладывает отпечаток на скорость внедрения института. Неопределенность положения субъектов в будущем заставляет их избегать вести себя в соответствии с требованиями формируемого института. Данная проблема особенно актуальна для новых институтов социально-трудовых отношений. Как отмечают В. И. Беляев с соавторами, социально-трудовые отношения на уровне неформальных поведенческих характеристик персонала всегда имеют тенденцию к оппортунизму [1].

Поэтому в ходе оценки направлений развития системы социально-трудовых отношений отдельно должен быть проработан вопрос противодействия оппортунизму их участников. Ключевая роль в этом направлении принадлежит государству, подчеркнем, что именно оно должно реализовать задачу оперативного развития образовательной и информационной инфраструктур рынка труда, обеспечения гибкости, преемственности в принятии нестандартных форм социально-трудовых отношений и, как следствие, снижения оппортунизма участников социально-трудовых отношений.

Таковы некоторые общие и частные вопросы трансакционных издержек трансформирующейся системы социально-трудовых отношений. Надеемся, что постановка обозначенных в работе проблем станет импульсом

для работы ученых в данном направлении исследований.

Заключение

Главная цель использования трансакционных издержек применительно к социально-трудовым отношениям — анализ предпосылок трансформации системы социально-трудовых отношений, определение направлений ее развития на разных уровнях, поиск способов оптимизации с позиции организации и работника, возможностей формирования и закрепления новых институтов, способствующих снижению трансакционных издержек одновременно с максимальным раскрытием потенциала участников социально-трудовых

отношений. По мнению нобелевского лауреата по экономике Д. Бьюкенена, «принцип максимизации полезности индивида требует отступления от традиционных форм отношений» [28].

Происходящее накопление новых, неформальных и нестандартных форм, зачастую приходящих в противоречие с традиционными формами, ведет к накоплению трансакционных издержек в системе социально-трудовых отношений. Именно трансакционные издержки социально-трудовых отношений определяют направления данного отступления, поэтому их учет обязателен на всех уровнях системы социально-трудовых отношений для управления ее развитием.

Список источников

1. Беляев В. И., Кузнецова О. В., Пяткова О. Н., Шихалева Н. Ю. Институционализация трудовых отношений и преодоление оппортунизма персонала на промышленных предприятиях // Вестник Томского государственного университета. Экономика. — 2013. — № 3 (23) — С. 61–70.
2. Долженко Р. А. Трудовые отношения с позиции теории трансакционных издержек // Известия УрГЭУ. — 2014. — № 5. — С. 11–18.
3. Елкина О. С. О категориях «связь», «отношения» и их соотношении // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. — 2006. — № 4. — С. 44–47.
4. Ёлохова И. В., Красных М. В. Классификация трансакционных издержек страховой компании // Известия Уральского государственного экономического университета. — 2010. — № 3. — С. 80–85.
5. Есинов А. С. Регулирование инновационных форм социально-трудовых отношений в современной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук. — Саратов, 2013.
6. Капелюшников Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? — М.: Изд. дом «Высшей школы экономики», 2012. — 84 с.
7. Капелюшников Р. И. Экономическая теория прав собственности. — М.: ИМЭМО АН СССР, 1990.
8. Котляр И. Д. Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. — 2014. — № 1. — С. 217–222.
9. Коуз Р. Фирма, рынок и право: пер. с англ. Б. Пискера, под науч. ред. Р. Капелюшникова. — М., 1993. — 192 с.
10. Кузьминов Я. И., Юдкевич М. М. Типология трансакционных издержек: Курс лекций по институциональной экономике. — М.: ГУ-ВШЭ, 2000.
11. Маршалл А. Принципы политической экономии. — Т.16 / пер. с англ. Р. И. Столпера. — М.: Прогресс, 1983. — 415 с.
12. Масленникова Е. В. Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества // Вестник ОмГУ. Экономика. — 2010. — № 1. — С. 89–94.
13. Подгузов В. О некоторых методологических проблемах анализа природы оппортунизма [Электронный ресурс]. URL: http://proriv.ru/articles/shtml/podguzov?opportunity_1997.
14. Полтерович В. М. Институциональные ловушки: есть ли выход? // Общественные науки и современность. — 2004. — № 3. — С. 5–16.
15. Попов Е. В. Классификация и специализация разделов экономической науки // Общество и экономика. — 2001. — № 2. — С. 200–207.
16. Попов Е. В., Симонова В. Л. Оппортунизм экономических агентов. — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2007.
17. Ракитская Г. Я. Социально-трудовые отношения (общая теория и проблемы становления их демократического регулирования в современной России). — М.: Институт перспектив и проблем страны, 2003. — 480 с.
18. Татаркин А. И., Попов Е. В., Власов М. В. Основные термины современной экономической теории: препринт № 165 (07). — Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2008. — 55 с.
19. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контракция». — СПб.: Лениздат, 1996. — 702 с.
20. Цёхла С. Ю., Романюк Е. В. Современные подходы к классификации трансакционных издержек на рынке труда // Журнал экономической теории. — 2016. — № 4. — С. 197–204.
21. Чекмарев О. П. Концепция личных издержек как развитие неинституциональной экономической теории // Экономическая теория и история / под общ. ред. А. П. Заостровцева / Международный центр соци-

ально-экономических исследований «Леонтьевский центр». — СПб.: МЦСЭИ «Леонтьевский центр», 2007. — С. 292–325.

22. *Чекмарев О. П.* Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений. — СПб.: Астерион, 2009. — 262 с.

23. *Шаститко А. Е.* Новая теория фирмы. — М.: ТЭИС, 1996.

24. *Шаститко А. Е.* Неполные контракты: проблемы определения и моделирования // Вопросы экономики. — 2001. — № 6. — С. 80–99.

25. *Эрроу К.* Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов // THESIS. — 1993. — Вып. 2. — С. 53–68.

26. *Arrow K. J.* Political and economic evaluation of social effects and externalities // The analysis of public output / Ed. by Margolis J. — N.Y., 1970.

27. *Breaden C. H., Toumanoff P. G.* Transaction costs and economic institutions // The political economy of freedom: essays in honor of F. A. Hayek / Ed. by Leube K. R., Zlabinger A. H. — Munhen, 1984.

28. *Buchanan J., Brennan G.* The Reason of Rules: Constitutional Political Economy. — N.Y.: Cambridge University Press, 1985.

29. *Commons J. R.* Institutional Economics // American Economic Review. — 1931. — Vol. 21.