

УДК 366.1

Трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений¹

Канд. экон. наук **Долженко Р.А.** snurk17@gmail.com

Алтайский государственный университет

656049, Барнаул, пр. Ленина, 61

В статье сделана попытка провести анализ трансакционных издержек использования новых форм трудовых отношений. В работе рассмотрено содержание новых форм трудовых отношений, выделены предпосылки их возникновения, отмечены отличия от традиционных форм. В соответствии с исследовательской схемой О. Уильямсона описаны регулятивные структуры новых форм трудовых отношений, показано, что необходима их институционализация внутри организации для снижения трансакционных издержек. Приведена матрица выбора типа управления в зависимости от специфичности труда, неопределённости результата и частоты осуществления трудовой трансакции. Проанализированы трансакционные издержки использования новых форм трудовых отношений, выделены направления их снижения. Сделан акцент на роли государства в деле институционализации новых форм трудовых отношений и снижении их трансакционных издержек.

Ключевые слова: новые формы трудовых отношений, аутсорсинг, краудсорсинг, трансакционные издержки, оппортунизм.

Transaction costs of using the new forms of labor relations

Ph.D. **Dolzhenko R. A.** snurk17@gmail.com

Altai state university

656049, Barnaul, Lenin Ave., 61

The paper attempts to analyze the transaction costs of using the new forms of labor relations. This article examines the contents of the new forms of labor relations, marked their differences from traditional forms. According to the research scheme of O. Williamson described the regulatory structure of the new forms of labor relations. Necessary of institutionalize the new form of labor within the organization in order to reduce transaction costs is shown. A matrix of selecting the type of control, depending on the specificity of the labor uncertainty results and the frequency of the labor transaction are highlighted. The transaction costs of using new forms of labor relations are analyzed. The areas of reducing the transaction costs of using new forms of labor are highlighted. Emphasizes the role of the state in the institutionalization of new forms of labor relations and reduce their transaction costs.

Key words: new forms of labor relations, outsourcing, crowdsourcing, transaction costs, opportunism.

¹ «Работа проведена при финансовой поддержке Министерства образования и науки РФ, в рамках государственного задания ВУЗам в части проведения научно-исследовательских работ на 2014-2016 гг., проект № 2378». Название " Инновационные методы управления экономикой и формирования человеческого капитала в развитии социально-экономических, трудовых и предпринимательских отношений".

Введение

Инновации, реализуемые во всех сферах жизни человека, затрагивают и труд, трансформация которого влечёт за собой появление новых форм трудовых отношений. Их качества в первую очередь предопределены особенностями складывающегося постиндустриального общества. Трудовая деятельность современного работника обладает ярко выраженной спецификой, учитывать которую необходимо при внедрении новых форм трудовых отношений. К этим особенностям можно отнести индивидуализацию отношений, растворение границ возможностей человека в трудовой деятельности за счёт глобализации труда, усиление роли индивидуальных качеств работника и многие другие.

Использование новых форм трудовых отношений может активизировать развитие системы трудовых отношений, но в тоже время и сдерживать изменения в случае неприятия кардинально новых трансформаций участниками экономических отношений. В связи с этим необходима комплексная концепция новых форм трудовых отношений, которая позволила бы определить общие подходы к их управлению и эффективному внедрению.

С позиции теории неинституционализма взаимодействия работников и работодателей не всегда осуществляются эффективно. Более того, они всегда требуют определённые затраты с обеих сторон. Поэтому, в случае оценки эффективности внедрения и использования новых форм трудовых отношений, необходимо учитывать соответствующие издержки, которые им сопутствуют. Именно этому и посвящена данная статья.

Понятие новых форм трудовых отношений

С нашей точки зрения, новые формы трудовых отношений - это комплекс трансформаций в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда. Само разграничение их от классических связано с наличием новых, ранее не используемых подходов к реализации отношений между работниками, работодателями и государством. Новые формы трудовых отношений отличаются от классических, традиционных, в первую очередь такими характеристиками как:

- характером распределения доходов и рисков между работником и работодателем,
- рациональной модели взаимных обязательств и гарантий субъектов трудовых отношений;
- спецификой оформления отношений и иным доступом к средствам производства и собственности [1].

Таким образом, противопоставление новых и классических форм трудовых отношений имеет экономическую, правовую и социальную природу. К новым не по времени их возникновения, но по природе осуществления, можно отнести такие формы как: аутсорсинг, краудсорсинг, аутстаффинг, инсорсинг, токсичные практики управления персоналом и т.д.

С учётом особенностей осуществления новых форм трудовых отношений, специфики их эффективной организации и мотивации участников нами были выделены следующие используемые в настоящее время виды новых форм трудовых отношений (Рис. 1).



Рис. 1. Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный/заочный)

Возможные направления перемещения функций и персонала их осуществляющего в зависимости от направленности перемещения функций относительно организации и уровня специализации исполнителя приведены в таблице.

Таблица 1

Возможности перемещения функций в рамках использования сорсинг-технологий

Уровень специализации исполнителя	Направление перемещения функций	
	Внутри организации	За пределы организации
Низкая	Оффсорсинг - отказ от выполнения этих функций вообще	Краудсорсинг – передача функций массовой общности людей с помощью технологий коллективного взаимодействия
Высокая	Инсорсинг – передача функций исполнителю внутри организации, в рамках особой методологии	Аутсорсинг/фрилансинг – передача функций специализированному исполнителю за пределами организации

Почти все эти понятия представляю собой неологизмы и происходят от слияния двух английских слов: базового корня «sourcing» («sourcing» – «передача ресурсов») и корня уточняющее направление передачи: «off» - «прочь», «out» - «за», «in» - «в», «crowd» - «толпа» [2].

Далее проведём анализ транзакционных издержек новых форм трудовых отношений и определим направления их снижения.

Транзакционные издержки новых форм трудовых отношений

Транзакционные издержки являются ключевым понятием неинституционального подхода к исследованию экономических отношений. Данная категория приобретает особую значимость при изучении переходных процессов в экономике, связанных с формированием новых институциональных структур общества.

Под трансакционными издержками можно понять затраты взаимодействия субъектов трудовых отношений, которые не направлены непосредственно на производство экономических благ, но обеспечивают успешную реализацию данного процесса.

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 работе для современной экономической мысли «Природа фирмы» и расширено в статье 1960 года - «Проблема социальных издержек» [3]. Он считал, что для осуществления трансакции на рынке необходимо совершить ряд дополнительных действий, которые позволят обеспечить уверенность в том, что условия экономической договорённости выполняются (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.

Большой удельный вес трансакционных издержек в отечественной экономике выступает барьером для преобразования экономических отношений и ограничителем экономического роста. Именно они, точнее стремление их снизить является одной из движущих причин эволюции экономических систем, важнейшей целью и результатом функционирования экономических институтов [4].

С учётом изложенных трактовок, а также сущности и специфики трудовых отношений, под трансакционными издержками трудовых отношений мы будем понимать издержки (затраты) участников трудовых отношений (работников, работодателей, государства), возникающие из-за их действий, по заключению договорённости о реализации труда, обеспечении его исполнения, гарантий вознаграждения, использовании результатов.

Труд обладает рядом особенностей, которые обуславливают характер и размер трансакционных издержек, проявляющихся в трудовых отношениях. В частности, Протасова Е.В. в своей работе определяет следующую специфику труда, которая влияет на трансакционные издержки: двусторонняя асимметрия информации, размытость между неформальными и формальными отношениями, долговременный характер взаимоотношений при осуществлении сделки, высокая степень неопределённости, высокая вероятность оппортунизма, сложность спецификации прав собственности [5].

Как известно, важный принцип теории трансакционных издержек заключается в том, что каждому классу сделок между субъектами отношений соответствует особый класс регулятивных структур, обеспечивающих их исполнение с наименьшими трансакционными издержками.

О. Уильямсон выделил три классических класса регулятивных структур: рынок, иерархия (фирма) и промежуточный между ними вариант «гибриды» [6]. Различия между ними сводятся к трём главным характеристикам отношения: мощности стимулов, возможности административного контроля и типа используемых контрактов. Разница в двух первых характеристиках очевидна:

Для рынка характерны стимулы высокой мощности, а также значительные потери от возможности торга между субъектами отношений.

Для фирмы присущи стимулы низкой мощности, и управление исполнителями с помощью административного контроля (приказов), которые позволяют полностью исключить дорогостоящий двусторонний «торг».

«Гибрид» как форма регулятивной структуры занимает промежуточное положение между рынком и фирмой: свойственные ему стимулы слабее, чем на рынке, но сильнее, чем в фирмах, а возможности использованию административного контроля шире, чем на рынке, но уже, чем внутри фирм.

О. Уильямсон выделил три режима контрактного права, каждый из которых имеет свою преиму-

ществленную область применения:

Стандартный (классический) контракт содержит исчерпывающий перечень взаимных обязательств сторон отношений, после их осуществления контракт прекращает своё действие. Личность субъекта при его использовании не имеет значения, так как предполагается, что подобные услуги может осуществить любой другой субъект на рынке.

Неоклассический контракт используется в случае двухсторонней зависимости участников отношений, когда их замена возможна, но труднореализуема и предполагает значительные потери. Личность партнёра в случае с неоклассическим контрактом начинает иметь определённое значение, неформальная сторона отношений имеет равное значение с формальными условиями заключения договорённости.

«Отношенческий» контакт необходим в случае максимально высокого уровня взаимозависимости между участниками отношений, отсутствия достойной замены на рынке, в случае прекращения отношений. Личность субъекта отношений в данном случае приобретает приоритетное значение.

С точки зрения О. Уильямсона отношения сочетаются с регулятивными структурами строго определённым образом. Классическая схема распределения сделок по типам регулятивных структур приведена на рисунке 2.



Рис. 2. Классическая схема распределения сделок по типам регулятивных структур по О. Уильямсону (где k - степень специфичности сделки, s - затраты на страховочные меры предосторожности для защиты своих инвестиций)

Если в ходе трудовой транзакции, используемые трудовые ресурсы не специфичны ($k=0$), то работодателю все равно, кто будет осуществлять деятельность, и он может использовать рыночный механизм регулирования (точка А на рисунке).

В случае если специфичность используемых трудовых ресурсов больше 0 ($k>0$), то необходимо учитывать наличие гарантий выполнения контракта (s). По мере нарастания специфичности сделки требуется все большие объёмы административного контроля для снижения транзакционных издержек, которые в конечном счёте оформляются в виде фирмы, в которой отношения реализуются в приказном порядке, а разногласия разрешаются с помощью обращения к вышестоящей инстанции в организации.

Одна из заслуг О. Уильямсона заключается в том, что он определил те факторы, которые определяют размер транзакционных издержек, по его мнению, он зависит от: частоты проводимых операций, неопределённости и специфичности активов, участвующих в сделке. Выбор формы управления отношением и вида сделки зависит от объёма транзакционных издержек сопутствующих отношению, и зна-

чит, от этих 3 факторов.

Матрица выбора предпочтительной формы управления и вида контракта при различных значениях специфичности активов, неопределённости и частоты проведения трансакций приведена в таблице 2.

Таблица 2

Матрица выбора типа управления в зависимости от специфичности труда, неопределённости результата и частоты осуществления трудовой трансакции

		Специфичность ресурса		Специфичность ресурса	
		Неспецифичный	Высокоспецифичный	Неспецифичный	Высокоспецифичный
Частота трудовой трансакции	Случайные	Рынок (стандартный контракт)	Рынок (стандартный контракт)	Рынок (стандартный контракт)	Производство внутри фирмы
	Постоянные	Рынок (стандартный контракт)	Производство внутри фирмы	Рынок (стандартный контракт)	Производство внутри фирмы
		Низкая или средняя неопределённость		Высокая неопределённость	

В соответствии с данной матрицей можно сделать вывод, что в случае разовых или постоянных трудовых отношений, для решения неспецифичных задач, для организации будет предпочтительно использовать рыночный механизм и стандартные контракты.

Когда организации необходимы высокоспецифичные трудовые ресурсы для решения уникальных задач на временной и постоянной основе - целесообразна их реализация внутри организации с использованием «отношенческого» контракта.

Отсюда можно сделать вывод, что в случае использования новых форм трудовых отношений (краудсорсинг, аутсорсинг, инсорсинг и т.п.) на постоянной основе для решения сложных задач необходима их институционализация внутри организации, в противном случае возможны потери из-за высокой цены трудовых отношений, которая в условиях рынка могут достигать большой величины.

Новые формы трудовых отношений, с одной стороны в силу их специфики и не институализированности требуют значительных трансакционных издержек, а значит должны быть разработаны меры по их снижению. С другой стороны, инновации, новые формы взаимодействия уменьшают потребность в ряде трансакционных издержек. Например, оформление взаимодействия потенциального участника и организатора краудсорсинга максимально автоматизировано и требуют лишь подтверждения согласия участника с условиями работы на краудсорсинговой площадке с помощью публичной оферты. Однако инертность некоторых институтов не позволяет новым практиками получить быстрое распространение на рынке.

Глобализация, развитие информационных технологий - максимизируют рынок охвата потреби-

лей благ, предоставляемых для них экономическими агентами, с одной стороны минимизируют их транзакционные издержки за счёт инноваций, вертикальной интеграции, оптимизации деятельности, но с другой - увеличивают, в связи с ростом числа субъектов экономических отношений и связей между ними, а также в связи с тем, что в постиндустриальной экономике произошла трансформация значения сферы обращения, которая приняла в себя дополнительные функции.

В связи с переходом к постиндустриальному обществу происходит рост транзакционных издержек за счёт разрастания сферы обращения. В традиционной экономике она выполняла дополнительную роль, прослойкой между сферой производства и потребления и не несла в себе избыточный объём транзакционных издержек, которые были сосредоточены преимущественно в сфере производства. Переход к постиндустриальному обществу сделал сферу обращения важным элементом схемы «производство – обращение – потребление», дополнив её системой прямых и обратных связей. Именно в ней проявляются дополнительные транзакционные издержки, такие как издержки сбора, обработки, хранения и передачи информации, товаров и услуг. Её разрастание приводит к обострению конкуренции, росту оппортунизма. Неспособность государства оперативно обеспечить регламентацию и институционализацию данной сферы приводит к обострению бюрократических и административных барьеров.

Главная цель анализа транзакционных издержек новых форм трудовых отношений - поиск возможностей формирования и закрепления новых институтов, способствующих снижению транзакционных издержек одновременно с максимальным раскрытием потенциала участников трудовых отношений, вне зависимости от способов и форм дальнейшего развития организации. По мнению нобелевского лауреата по экономике Бьюкена Д. «принцип максимизации полезности индивида требует отступления от традиционных форм отношений» [7].

Одно из ключевых направлений совершенствования организаций последнего времени – оптимизация, отказ от непрофильных функций, которые не приносят потребителю и организации ценность, но выполнение, которых необходимо для существования и развития организации.

Налицо стремление организаций снизить транзакционные издержки трудовых отношений. В нашем случае, транзакционные издержки трудовых отношений можно определить, как экономическую сумму потерь, которую агенты несут в процесс координации своей деятельности. Для организации, в предельно обобщённом виде, все ресурсы, которые тратятся на реализацию подобных непрофильных функций – являются транзакционными издержками. Стремление компаний снизить эти издержки, за счёт использования новых форм трудовых отношений становится понятным.

Целесообразность использования новых форм трудовых отношений основана на оценке их эффективности. Как отмечает Т. Эггертссон, в рамках теории неоинституциональной теории, ресурс используется эффективно, когда он оказывается в распоряжении того пользователя, для которого он представляет наибольшую ценность [8]. Зачастую, работодатели заинтересованы в получении прибыли, государство – в реализации своих функций (бюрократия), излишнем обогащении отдельных представителей власти (коррупция), вопросы развития общества, решения актуальных проблем интересуют их, лишь в силу того, что они косвенно могут поспособствовать достижению ключевых целей этих субъектов.

Если посмотреть на трудовые отношения с точки зрения рынка труда, то по прогнозам Агентства стратегических инициатив, некоторые интеллектуальные профессии в обозримом будущем (на горизонте 2013-2030 гг.) практически исчезнут, к ним можно отнести такие профессии как риэлторы, тур-агенты, банковские операционисты, лекторы и пр. [9]

Это связано с развитием компьютерных технологий, которые позволяют заказчикам подобных услуг напрямую связываться с исполнителями, минимизировать издержки заключения договоров, пере-

ложить их на плечи самих потребителей. Таким образом, возможности минимизации транзакционных издержек с помощью новых технологий приведут к вымиранию ряда профессий.

В связи с этим перед государством стоит задача оперативного правового обеспечения использования новых форм трудовых отношений на рынке труда, достижения общего понимания и выработки общих нормативных подходов к их реализации.

Роль государства на этапе трансформации трудовых отношений в рамках перехода общества к постиндустриальной стадии развития должна сводиться к уменьшению негативных последствий от использования новых форм трудовых отношений, прекаризации труда и др. Однако, в настоящее время подобная работа практически не ведётся, меры воздействия на рынок труда в части его изменения носят фрагментарный характер, некоторые изменения трудового законодательства носят сугубо консервативный характер (запрет на заёмный труд, принятый в 2014 год и вступающий в силу с 1 января 2016 г.), который неоднозначно воспринимается некоторыми участниками трудовых отношений. При использовании новых форм трудовых отношений, значение и роль государства в их регулировании замещается различными способами самоорганизации субъектов трудовых отношений.

Не смотря на это, государство должно реализовать задачу оперативного развития образовательной и информационной инфраструктур рынка труда, обеспечения гибкости, преемственности в принятии новых форм трудовых отношений. Незрелость информационной среды отечественного рынка труда ведёт к увеличению транзакционных издержек участников трудовых отношений, к неэффективности использования ресурсов. Уже сейчас на рынке есть примеры самостоятельных решений по созданию информационной инфраструктуры обмена свободными трудовыми ресурсами между работодателями. Например, проект SkillsClowd (www.B2BCloud.com). Он представляет собой интернет-платформу, с помощью которой добросовестные работодатели могут обмениваться друг с другом временно свободными трудовыми ресурсами и функциями.

Разработчики платформы исходят из того, что дефицит трудовых ресурсов в организации вызван, как правило, не отсутствием работников, а не налаженным обменом информацией. В связи с тем, что в компании не ведётся учёт загрузки рабочей силы, руководители не знают, что в соседних подразделениях есть доступные специалисты необходимой квалификации. В случае возникновения временных простоев в работе, с помощью платформы SkillsClowd работодатель может задействовать персонал для работы на стороннюю организацию, сдать его в аренду.

С нашей точки зрения именно государству принадлежит ключевая роль в доработке инфраструктуры рынка труда в соответствии с требованиями инновационной экономики. Создание и развитие информационной среды рынка труда применительно к новым формам трудовых отношений – важный шаг в направлении инновационной экономики и в тоже время, инструмент снижения транзакционных издержек рынке труда.

Главный вывод, который можно сделать в ходе анализа транзакционных издержек новых форм трудовых отношений состоит в том, что в условиях жёсткой конкуренции, субъекты трудовых отношений стремятся минимизировать издержки, связанные с привлечением и использованием трудовых ресурсов.

По этой причине переход к использованию новых форм трудовых отношений требует тщательной оценки эффективности их использования для организации и возможных последствий для работников. Для ряда отраслей их использование может быть не эффективно (поскольку для них подходят только традиционные формы трудовых отношений), а для персонала - приводить к прекаризации труда.

Заключение

До сих пор происходит накопление предпосылок для трансформации трудовых отношений, появления новых форм взаимодействия их участников. В этих условиях крайне актуальными становятся вопросы уменьшения транзакционных издержек.

С одной стороны необходима разработка и реализация мероприятий по устранению действующих трансакционных издержек в сфере трудовых отношений, которые помогут обеспечить их нормализацию, повысит качество труда работников и ответственность работодателей, уменьшить трудовой оппортунизм.

С другой стороны, необходима институционализация новых форм трудовых отношений, их законодательное закрепление и регулирование с целью улучшения положения работников. До тех пор пока новые формы трудовых отношений не институционализированы – они являются источником дополнительных издержек для субъектов трудовых отношений.

Список литературы

1. *Котляров, И. Д.* Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // Соціально-трудо́ві відносини: теорія та практика. Збірник наукових праць. – 2014. - № 1. – С. 217-222
2. *Долженко, Р.А.* Новые формы трудовых отношений - уточнение понятий // Вестник Алтайского Государственного Аграрного университета. – 2014. – №1. – С. 168-173
3. *Коуз, Р.* Фирма, рынок и право / Р.Коуз; пер. с английского Б. Пискера, под научн.ред. Р. Капелюшниковой, М. 1993. 192 с.
4. *Попов, Е.В., Симонова, В.Л.* Межфирменные сетевые формы организации в системе корпоративного управления // Экономика региона. - 2009. - № 3. - С. 146-153
5. *Протасова, Е.Н.* Трансакционные издержки на рынке труда: понятие, состав и значение [Текст] // Перспективы науки. – Тамбов. - 2014, - №2(53). - С.140-143
6. *Williamson, O. E.* The economics of organization: the transaction cost approach // *The American Journal of Sociology.* – 1981. – № 87 (3). – P. 548–577.
7. *Buchanan, J., Brennan, G.* The Reason of Rules. Cambridge: Cambridge University Press, 1985
8. *Эггертссон, Т.* Экономическое поведение и институты. М.: Дело, - 2001. - С. 36-38.
9. Атлас новых профессий. Электронный ресурс. Режим доступа: - <http://www.asi.ru/upload/iblock/d69/Atlas.pdf> (дата обращения: 06.10.2014).

References

1. *Kotlyarov, I. D.* Netraditsionnye formy zanyatosti: popytka sodержatel'nogo analiza // *Sotsial'no-trudovi vidnosini: teoriya ta praktika. Zbirnik naukovikh prats'.* – 2014. - № 1. – P. 217-222
2. *Dolzhenko, R.A.* Novye formy trudovykh otnoshenii - utochnenie ponyatii // *Vestnik Altaiskogo Gosudarstvennogo Agrarnogo universiteta.* – 2014. – №1. – P. 168-173
3. *Kouz, R.* Firma, rynek i pravo / R.Kouz; per. s angliiskogo B. Piskera, pod nauchn.red. R. Kapelyushnikova, M. 1993. 192 p.
4. *Popov, E.V., Simonova, V.L.* Mezhhfirmennyye setevyye formy organizatsii v sisteme korporativnogo upravleniya // *Ekonomika regiona.* - 2009. - № 3. - P. 146-153
5. *Protasova, E.N.* Transaktsionnye izderzhki na rynke truda: ponyatie, sostav i znachenie [Tekst] // *Perspektivy nauki.* – Tambov. - 2014, - №2(53). - P.140-143
6. *Williamson, O. E.* The economics of organization: the transaction cost approach // *The American Journal of Sociology.* – 1981. – № 87 (3). – P. 548–577.
7. *Buchanan, J., Brennan, G.* The Reason of Rules. Cambridge: Cambridge University Press, 1985
8. *Eggertsson, T.* Ekonomicheskoe povedenie i instituty. M.: Delo, - 2001. - P. 36-38.
9. Atlas novykh professii. Elektronnyy resurs. Rezhim dostupa: - <http://www.asi.ru/upload/iblock/d69/Atlas.pdf> (data obrashcheniya: 06.10.2014).