

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ СХЕМА АНАЛИЗА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С ПОЗИЦИИ НОВОГО ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПОДХОДА¹

THE RESEARCH SCHEME OF THE LABOR RELATIONS ANALYSIS FROM POSITION OF NEW INSTITUTIONAL ECONOMICS

Р.А. Долженко

R.A. Dolzhenko

Алтайский государственный университет (г. Барнаул)
Altai State University (Barnaul)

Статья поступила в редакцию 21 июля 2014 г.

В статье сделана попытка провести анализ трудовых отношений с позиции нового институционального подхода, который в настоящее время является методологической основой экономической теории и отраслевой социологии. Обосновывается необходимость рассмотрения трудовых отношений на трёх уровнях: уровне человека (микроуровне), уровне организации (мезоуровне) и уровне общества (макроуровне). Описывается сущность неинституционального подхода, его актуальность применительно к изучению трудовых отношений, выделяется целесообразность рассмотрения новых форм трудовых отношений с позиции теории транзакционных издержек. Последовательно рассматриваются элементы исследовательской схемы (по Н. Флигстину), их роль в трудовых отношениях: институциональные образования, мотивационные структуры агентов и концепции контроля. Структура институциональных образований в трудовой деятельности объединяет в себе правила, которые являются основанием трудовой деятельности, включает в себя права собственности, структуры управления и правила обмена. Мотивационные структуры формируют среду, в которой у субъектов трудовых отношений формируется определённая мотивация к действиям. И, наконец, концепции контроля позволяют субъектам адекватно интерпретировать действия друг друга, определять стратегии своего поведения по отношению друг к другу. Предлагается провести анализ системы трудовых отношений в рамках нового неинституционального подхода в виде последовательного анализа трёх выделенных нами реперных точек (уровней) трудовых отношений: уровне работника, представленного homo economicus, уровне организации, который соответствует различным институциональным соглашениям, затрагивающим отношения работников и работодателей, и уровне институциональной среды, в которой реализуются все экономические отношения, ключевым субъектом которого является государство.

This article analyzes the labor relations from positions of new institutional economics, which is the methodological basis of economic theory and industrial sociology currently. The author substantiates the necessity of considering the labor relationship at three levels: the level of the individual (micro level), the organizational level (meso level) and the level of society (macro level). The article describes the essence of new institutional approach, its relevance to the study of labour relations, highlights the necessity to consider new forms of labour relations from the perspective of the theory of transaction costs. There are described such elements of research design (by N. Fligstin) as institutional formation, motivational structure of agents and control concept, their role in the labor relations. The structure of the institutional entities in the labour activity includes rules that are the basis of employment, property rights, governance structures, and rules of exchange. Motivational structures shape the environment, where a certain motivation to action from the subjects of labor relations is formed. Finally, the concept of control allows the subjects of labor relations to interpret the actions of each other adequately, to define strategies for their behavior in relation to each other. The author proposes to analyze labor relations in the framework of the new neo-institutional approach in the sequential analysis of the three selected control points (levels) of the labour relations: the level of employee, which is presented by homo economicus, the level of organization that meets a variety of institutional arrangements affecting the relations of employees and employers and the level of the institutional environment that implements all economic relations, the key subject of which is the state.

Ключевые слова: трудовые отношения, институты, новая институциональная теория, транзакционные издержки, институциональные образования, мотивационные структуры агентов, концепции контроля.

Key words: labor relations, institutions, new institutional theory, transaction costs, institutional formation, motivational structures of agents, control concept.

Введение

Ориентация современной экономики на создание высококонкурентных продуктов и услуг, пользующихся повышенным спросом во всем мире, новые условия, предоставляемые

ускоряющимися темпами научно-технического прогресса и расширением глобализации, предопределили трансформацию целей, стоящих перед нашей страной.

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.

Инновации, реализуемые во всех сферах жизни человека, затрагивают и труд, трансформация которого влечёт за собой появление новых форм трудовых отношений. 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 территориальных границ возможностей человека в трудовой деятельности за счёт глобализации труда, усиление роли индивидуальных качеств работника и др.

Использование новых форм трудовых отношений может активизировать развитие системы трудовых отношений, но в то же время и сдерживать изменения в случае неприятия кардинально новых трансформаций участниками экономических отношений. В связи с этим необходима разработка методологических и теоретических положений концепции развития новых форм трудовых отношений в условиях постиндустриального общества.

Начать теоретическую часть исследования новых форм трудовых отношений необходимо с выбора и обоснования теоретико-методологической основы анализа происходящей в настоящее время трансформации трудовых отношений.

Реперные точки исследования трудовых отношений

В самом общем виде трудовые отношения можно определить как общественные отношения людей в процессе совместного труда.

Под трудовыми отношениями мы будем понимать комплекс экономических, социально-психологических, правовых отношений, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня и нацелены на решение конкретных экономических задач, обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом.

Проблема исследования 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 трудовых отношений (бюрократия, конкуренция, партнёрство, патернализм и др.).

С нашей точки зрения необходимо определить реперные точки (от франц. *repere* –

«исходная точка, ориентир») объектного поля нашего исследования, которые позволят зафиксировать различные формы трудовых отношений в зависимости от субъектов и уровня отношений по отношению друг к другу. 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.

Также можно выделить ещё две базовые реперные точки: организация – как точка соединения работника и средств труда, и общество – как форма закрепления и регулирования трудовых отношений на макроуровне. Таким образом, можно констатировать, что трудовые отношения можно разграничить по трём уровням, каждый из которых обладает ярко выраженными особенностями.

С нашей точки зрения базовым уровнем трудовых отношений необходимо определить уровень человека, вступившего в трудовые отношения, его можно обозначить, используя понятие, выработанное в физике, как «микроуровень».

Этот базовый уровень практически не берётся во внимание при изучении трудовых отношений с точки зрения экономических наук. Большинство учёных, рассматривая трудовые отношения как вид социальных отношений, акцентируют внимание на макроуровне – рассматриваются отношения на рынке труда, взаимодействие государства, объединения работодателей, профсоюзов, развёртывание парадигмы социального партнёрства и т. д.

Ряд исследователей анализирует внутриорганизационные трудовые отношения, пытаются выделить общие и специфические факторы их реализации на предприятиях различных отраслей, организационно-правовой формы и т. д. 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. Упрощает исследование этой связи тот факт, что необходимо анализировать лишь те элементы, которые обеспечивают «вход» и «закрепление» человека в трудовой деятельности в статусе «работник».

Если ограничить фокус изучения на уровне работника, то трудовые отношения можно

обозначить как систему постоянных взаимоотношений работника с организацией, клиентами, ситуацией в процессе осуществления его трудовых функций, реализующих его трудовые мотивы в каждый конкретный момент времени. Мотивы работника являются тем звеном, которое непосредственно предшествует действию, они зависят от множества внутренних и внешних по отношению к работнику факторов, являются крайне изменчивыми и от них с учётом конкретных условий зависит результат его деятельности. В данном случае, в процессе анализа трудовых отношений, нам необходимо выявить содержание мотивов участников трудовых отношений, рассмотреть возможности их наложения друг на друга.

Для нас изучение этого уровня крайне актуально, так как возникновение и внедрение чего-то нового всегда связано с определённым, локальным кризисом человека, который принимает либо не принимает эту новацию в своей жизни. Проблема трансформации трудовых отношений в современных условиях состоит не столько в её 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.

Следующий уровень трудовых отношений (мезоуровень) 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. Мезоуровень выступает воплощением экономической стороны трудовых отношений – так как именно на этом уровне реализуется соединение рабочей силы и средств труда.

На мезоуровне социально-трудовые отношения, несмотря на общие принципиальные характеристики, могут значительно различаться в зависимости от конкретных особенностей организаций, отрасли. Данный уровень социально-трудовых отношений реализуется на предприятиях и отражает внутрифирменные (внутриколлективные) отношения.

На данном уровне трудовых отношений совокупность работников организации пред-

ставляет собой её человеческий капитал, очень важный фактор эффективности фирмы.

На мезоуровне совокупность социальных отношений образует социальный капитал, который можно обозначить как совокупность социальных контактов и связей, а также связанных с ними норм, которые влияют на производительность работников, эффективность организаций, благосостояние общества.

На макроуровне трудовые отношения оформляются полностью в виде социально-трудовых отношений, так как они приобретают общественно необходимую значимость, определяют условия трудовых отношений внутри общества в целом. В данном случае эти отношения также приобретают бинарное значение, требуют их изучения с позиции и экономики, и социологии.

На этом уровне трудовые отношения зависят в первую очередь от рыночных отношений собственности, от характера интеграции государства в экономические и социальные отношения.

На макроуровне трудовые отношения представляют собой отношения между субъектами, складывающиеся в процессе формирования, распределения, перераспределения и использования рабочей силы. Они находятся под воздействием действующих в обществе законов, зависят от сложившихся отношений в экономике и характера вмешательства государства в экономические процессы, от культурных традиций и т. п. Сферой формирования социально-трудовых отношений является непосредственно рынок труда и сфера производства [1, с. 90].

Важнейшим субъектом трудовых отношений на этом уровне является государство. Участие органов государственной власти в решении проблем развития трудовых отношений является ключевым фактором совершенствования отечественной экономики.

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

Для полноценного исследования всех этих уровней во взаимосвязи необходима качественно проработанная методология, позволяющая комплексно изучить трудовые отношения.

С нашей точки зрения, существует ещё одно ограничение в исследовании трудовых отношений с точки зрения методологии экономических наук, которое должно быть преодолено.

Как правило, в экономической науке при рассмотрении проблемы трудовых отношений на уровне организации и ниже исследователи апеллируют к системному подходу, в рамках которого организация представляется в виде системы типа «чёрный ящик». Это представление означает, что в текущих условиях изучение закономерностей внутри сложной системы, в рамках которых происходит трансформация элементов в процессе их перемещения от входа к выходу системы, в принципе невозможно. В данном случае из предметного поля исследования выпадают возможности организации и мотивации участников трудовых отношений на микроуровне, поиска путей повышения их производительности, оценки эффективности их труда.

Фундаментальной теоретико-методологической базой представлений о труде в современной науке является исторический и диалектический материализм. Анализ показывает, что в иных концептах представления о труде, как правило, носят слабо обоснованный характер, либо отсутствуют вообще. Это не совсем правильная ситуация, поскольку существенная концепция должна соответствовать эпохе, основным тенденциям развития общества, а не подгоняться в новые экономические условия и законы как в «прокрустово ложе». По мнению Е.В. Нехода, в современных условиях «любые попытки совершенствования общих теоретических схем обречены на провал, пересмотра требует вся господствующая трактовка законов общественного развития в целом, вступившего в новую стадию социализации» [2, с. 161].

Бесспорным является утверждение о том, что на элементы системы трудовых отношений оказывают сильное влияние институциональные факторы, однако существуют лишь фрагментарные попытки изучить отдельные аспекты трудовых отношений с позиции неинституционального подхода. Особенно актуально исследование трудовых отношений с позиции теории транзакционных издержек, которая является подразделом неинституционального подхода. С её помощью можно исследовать трудовые отношения как совокупность трансформаций и транзакций, а также издержек, сопутствующих их реализации, что значительно расширяет возможности определения перспектив развития трудовых отношений в будущем в направлении минимизации транзакционных издержек.

Использование методологии неинституциональной теории позволит дезавуировать

проблему реализации трудовых отношений на различных уровнях (микро-, мезо-, макро-): уже сейчас реализуются успешные попытки исследования трудовых отношений на микроуровне с позиции неинституциональной теории и теории транзакционных издержек в частности, успешно апробируются и внедряются концепции минимизации издержек на уровне предприятия (мезоуровень), анализируются возможности минимизации транзакционных издержек на уровне рынка (макроуровень). Однако, комплексно, во взаимосвязи, эти уровни так до сих пор и не были исследованы.

Таким образом, данная проблема актуализирует необходимость использования методологии неинституциональной теории для целей нашего исследования.

Анализ системы трудовых отношений с позиции неинституционального подхода

В современной экономической науке получил широкое распространение неинституционализм – новое направление экономической мысли, зародившееся в 1937 г. с момента опубликования Р. Коузом (в будущем нобелевского лауреата по экономике 1991 г.) своей знаменитой статьи «Теория фирмы» и полностью оформившееся в 1960–1970-е гг. в работах Д. Норта (Нобелевская премия по экономике 1993 г.) и О. Уильямсона (Нобелевская премия по экономике 2009 г.). В нашей стране школа неинституционализма представлена такими учёными, как Р.И. Капелюшников, Р.М. Нуреев, В.Т. Рязанов, А.Е. Шаститко и др. Растёт интерес учёных к новой институциональной экономической теории, можно заметить все большее заимствование её концептуального и методологического материала в различных смежных научных направлениях. Налицо «экономический империализм», связанный с продвижением экономической теории сначала в смежные, а затем и в более отдалённые объектные области науки [3, с. 109]. Несмотря на наличие достаточно крайних точек зрения среди ряда учёных, которые считают, что человеческое поведение достаточно рассматривать с позиции максимизации полезности действий при стабильном характере предпочтений [4, р. 6], видится, что поведение людей всегда будет шире каких-либо попыток его формализовать, т. е. ограничить.

Основополагающим для неинституционализма выступает понятие «институт». Оно очень многогранно и используется во множестве направлений гуманитарных наук. Применительно к экономическим отношениям кате-

горию «институт» одним из первых использовал Т. Веблен в работе «Место науки в современной цивилизации». По его мнению, не человек является атомарным образованием экономики, а институты, которые представляют собой «устойчивые привычки мышления, присутствующие в большой общности людей» [5, р. 239].

По мнению Д. Норта, институты – это «формы ограничений, созданных людьми для того, чтобы придать определённую структуру человеческим взаимоотношениям» [6, с. 18], или, выражаясь более упрощённо, «правила игры» в обществе, которые образуют побудительную структуру общества.

В составе институтов Д. Норт выделяет три главных составляющих:

а) неформальные ограничения (традиции, обычаи, социальные условности);

б) формальные правила (конституции, законы, судебные прецеденты, административные акты);

в) механизмы принуждения, обеспечивающие соблюдение правил (суды, полиция и т. д.).

Ещё О. Уильямсон объяснял назначение этих ограничительных рамок в гармонизации контрактации и уменьшении опасности оппортунистического поведения [7].

Дж. Ходжсон определяет институты как системы устоявшихся и общепринятых социальных правил, которые структурируют социальные взаимодействия [8, р. 2]. В частности, он критиковал Норта за то, что тот не включил в состав институтов неформальные правила. Таким образом, институты являются регламентирующей основой, которая определяет порядок взаимодействия субъектов экономических отношений друг с другом.

Используя положения неинституционализма, мы попытаемся построить целостную теоретическую модель трудовых отношений, которая могла бы комплексно отражать эти отношения и взаимосвязи между агентами в процессе осуществления трудовой деятельности.

В рамках неинституциональной теории совокупность трудовых отношений рассматривается как целостный феномен, в условиях постоянных изменений в обществе именно она может выступать основой для качественного исследования трудовых отношений в условиях поливариантности их развития. Данная методология в силу своей понятности, логичности, соответствия тенденциям гуманизации экономики и трудовых отношений позволит определить возможные точки бифуркации эволюции трудовых отношений, потенциал текущих инноваций в сфере труда.

За основу нами была взята исследовательская схема Н. Флигстина [9], которая с учётом специфики изучаемого предмета включает в себя три элемента и выглядит следующим образом:

– институциональные образования, позволяющие агентам (под ними в рамках нашего анализа мы будем понимать работников и работодателей) осуществлять трудовую деятельность;

– мотивационные структуры агентов, которые определяют причины их действий;

– концепции контроля, которые позволяют агентам интерпретировать свои действия и действия других агентов и формировать определённое трудовое поведение.

Данные элементы связаны между собой следующим образом: институциональные образования воздействуют на хозяйственных агентов и совместно выражаются в концепциях контроля. Рассмотрим выделенные элементы подробно.

Институциональные образования – это правила, являющиеся основанием трудовой деятельности. К ним можно отнести все правила, которые функционируют в процессе труда. Для уточнения круга правил необходимо уточнить, что мы понимаем под понятием «труд». Под трудом мы будем понимать сознательную деятельность, направленную на достижение поставленной цели.

Структура институциональных образований в трудовой деятельности включает в себя следующие основные элементы:

1. Права собственности.
2. Структуры управления.
3. Правила обмена [3, с. 114].

Содержание структуры институциональных образований применительно к трудовым отношениям представлено на рисунке.

Любая трудовая деятельность начинается с притязаний на средства труда. Они связаны с возможностью начать трудовую деятельность, присвоением прав собственности, ограничением или исключением доступа других агентов к этим правам. Подразумевается, что агенты имеют соответствующие права на осуществление деятельности (у работников – соответствие необходимым требованиям, у работодателей – регистрация предприятия).

После закрепления притязаний на средства труда возникает необходимость определения притязаний на доходы. Они связаны с перераспределением полученных доходов, отторжением их части в пользу агентов в виде заработной платы, уплатой законодательно уста-

новленных налогов и сборов, гарантиями защиты от посягательств на доходы со стороны других агентов. Следует отметить, что притязания на доходы со стороны работников могут быть формальными и неформальными. Фор-

мальные притязания включают в себя заработную плату, премию, социальные льготы. Неформальные притязания связаны с использованием средств труда в личных целях, различными формами мошенничества.



*Структура институциональных образований применительно к трудовым отношениям
(разработан автором)*

После того как определены права собственности на использование средств труда и присвоение доходов, в организации выстраиваются структуры управления. В структурах управления выражены способы организации труда и управленческие схемы.

Когда права собственности определены и построены структуры управления, необходимо сформировать правила обмена, которые определяют порядок взаимодействия между агентами. Они регулируют подбор персонала на конкретные позиции, заключение трудовых договоров, порядок работы, соблюдение трудовых обязательств и др.

Если рассматривать традиционные экономические отношения, следует отметить, что они заключаются между автономными субъектами, которые вольны принимать самостоятельные, независимые решения. В любой момент, при стечении определённых обстоятельств, в условиях конкуренции на место любого хозяйственного агента может прийти другой. Однако трудовые отношения, под которыми понимается комплекс взаимоотношений между работниками и работодателями, складывающихся в процессе и по поводу труда в организации между его участниками, обладают определённой спецификой. Она связана в первую очередь с тем, что агенты взаимодействуют между собой на основе устойчивых, формальных и неформальных связей.

Также следует помнить, что труд неотделим от его субъекта, от работника, который все-

гда выступает как единое целое, поэтому сам труд есть не что иное, как название человеческой деятельности. Это ставит работодателя перед фактом принятия во внимание интересов и потребностей каждого работника, при условии, что в трудовых отношениях интересы работника и работодателя очень сильно различаются.

Далее, заключая трудовой договор, работник на время предоставляет работодателю право использовать свою способность к труду, результаты которого зависят от характера отношений между ними. Все эти особенности приводят к тому, что между агентами в процессе трудовых отношений складываются определённые связи, эффективность которых во многом зависит от мотивации сторон взаимодействовать друг с другом.

Большое значение в исследовании трудовых отношений в рамках неинституциональной теории имеет так называемая контрактная теория занятости, суть которой была обоснована в трудах К. Азариадаса [10], М. Бейли и др. С точки зрения этих учёных, трудовые отношения возникают не только в рамках формально закреплённых критериев, но и в случае отсутствия соответствия таковым, т. е. договорные / контрактные отношения возникают между трудовыми агентами, даже если они не оформлены в виде официального трудового договора. В ряде случаев отношения могут быть скрытыми, не оформленными, но при этом выгодными для обеих сторон трудовых отношений.

Следующим элементом нашей исследовательской схемы являются мотивационные структуры агентов. Институциональные образования формируют определённую среду, в которой у агентов складывается определённая мотивация к действиям.

Помимо прямого воздействия на мотивацию хозяйственных агентов, институциональные образования выражаются в концепциях контроля (третий элемент исследовательской схемы). Данные концепции позволяют агентам адекватно интерпретировать действия других, определять стратегии поведения по отношению к партнёрам, к властным органам.

В отношении трудовых отношений концепции контроля включают в себя следующие компоненты:

1. *Обоснование смысла.* Хозяйственные агенты трактуют сложившуюся ситуацию в рамках взаимодействия друг с другом. Например, в условиях кризиса и сокращения заработной платы в рамках оптимизации организационных расходов было отмечено повышение заинтересованности работников в своей работе, что может объясняться как следствие осознания возможности не найти подходящую работу при увольнении или усиления идеологического воздействия организационных норм и ценностей, спланировавших коллектив в экстремальных условиях.

В каждом конкретном случае агенты воспринимают сложившуюся ситуацию индивидуально и принимают соответствующие меры по обоснованию своего поведения и положения в сложившейся ситуации. Обоснование агентами смысла своих действий может осуществляться в рамках собственных смысловых полей, сторонних смысловых полей и вновь создаваемых полей в процессе трудового поведения [11, с. 4–25].

2. *Отношение к труду.* Исходя из выбранного обоснования своих действий, у агентов складывается определённое отношение к труду, под которым понимается стремление (или отсутствие стремления) агента максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои опыт, знания, способности для достижения результатов труда. В итоге у агентов может сформироваться положительное, отрицательное или нейтральное отношение к труду.

3. *Трудовое поведение.* Когда имеется трактовка ситуации и определено отношение к труду, агент вырабатывает осмысленную, устойчивую линию своего поведения, которая имеет целью реализацию интересов участников тру-

дового процесса и формирует направления будущего развития ситуации. Данный компонент включает в себя со стороны работника его трудовое поведение, характеризующееся активностью, сознательным отношением к труду, эффективностью и качеством труда, производительностью, интенсивностью и т. д.

4. *Система стимулирования.* Трудовое поведение работников предполагает определённый механизм, упорядочивающий действия работников, приводящий многообразие линий поведения агентов к единому направлению, целесообразному с точки зрения организации. Другими словами, со стороны работодателя необходима налаженная система стимулирования, то, что организация может потенциально дать работнику за определённое поведение.

Механизм стимулирования и трудовое поведение работников реализуются во взаимодействии, т. е. между ними существует и обратная связь. Кроме того, система стимулирования всегда, прямо или косвенно, затрагивает интересы других агентов, поэтому должна учитывать и их тоже.

Главная цель использования неoinституциональной теории применительно к трудовым отношениям – анализ предпосылок формирования трудовых отношений, определение направлений их развития, оптимизации с позиции организации и работника, поиск возможностей формирования и закрепления новых институтов, способствующих снижению трансакционных издержек одновременно с максимальным раскрытием потенциала участников трудовых отношений, вне зависимости от способов и форм дальнейшего развития организации. По мнению нобелевского лауреата по экономике Дж. Бьюкенна, «принцип максимизации полезности индивида требует отступления от традиционных форм отношений» [12].

Опираясь на работу А.Е. Шаститко, который отмечает, что анализ экономических систем в рамках новой институциональной теории предполагает, как правило, трехуровневые схемы исследования [13, с. 46], и выделенные нами в начале работы три реперные точки рассмотрения трудовых отношений, считаем, что с позиции неoinституциональной теории исследование трудовых отношений должно проводиться по следующей схеме:

1. Микроуровень, который представлен поведением экономического индивида, обозначенного в институциональной теории *homo institutus* (человек контрактный) – вместо *homo economicus* (человек экономический) в неоклассической теории.

2. Мезоуровень, который соответствует различным институциональным соглашениям, затрагивающим отношения работников и работодателя, и реализуется на уровне организации.

3. Макроуровень, представленный институциональной средой, в которой реализуются все экономические отношения – ключевой субъект этого уровня государство.

С нашей точки зрения, именно в рамках неинституционального подхода можно наиболее полно и развёрнуто исследовать феномен новых форм трудовых отношений в силу того, что они всегда представляют собой определённую совокупность, изучать которую необходимо целостно, как единую систему отношений. В её границах необходимо выделить закономерности трансформации труда в современных условиях, её причины, «узкие места», тормозящие институализацию новых форм отношений работников, перспективы инноваций в сфере трудовых отношений. Именно в рамках неинституциональной теории можно проработать механизм контроля развития новых форм трудовых отношений на уровне государства.

Заключение

Развитие Интернета заложило основу кардинального изменения характера трудовых отношений, однако должные институты регулирования их новых проявлений в настоящее время не сформированы. Это ставит перед государством задачу поиска новых путей к регулированию спроса и предложения на рабочую силу, усиления форм и способов социальной защиты участников новых форм трудовых отношений.

Потребность в эффективном управлении работниками при использовании новых форм трудовых отношений в организации усиливается тем фактом, что участникам экономических отношений (в том числе и трудовых) необходимо соответствовать новым требованиям рынка: постоянной изменчивости, ориентации на удовлетворение потребностей потребителей, поиску путей оптимизации деятельности и т. д. Субъекты трудовых отношений начали осознавать необходимость использования альтернативных, новых, несоответствующих традиционной парадигме трудовых отношений, практик.

Все это лишь подтверждает необходимость исследования системы трудовых отношений с позиции неинституционального подхода для проработки оснований её трансформации на

всех её уровнях в связи с переходом общества к постиндустриальной стадии развития.

1. *Масленникова Е. В.* Управление социально-трудовыми отношениями в контексте обеспечения экономической безопасности общества // Вестн. Ом. ун-та. Серия «Экономика». – 2010. – № 1. – С. 89–94.

2. *Нехода Е. В.* Трансформация труда и социально-трудовых отношений в условиях перехода к постиндустриальному обществу // Вестн. Том. гос. ун-та. – 2007. – № 302. – С. 160–167.

3. *Падаев В. В.* Новый институциональный подход: построение исследовательской схемы // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2001. – Т. IV. – № 3. – С. 109–130.

4. *Becker G. S.* Economic Analysis and Human Behavior // Advances in Behavioral Sciences / ed. by L. Green and J. Kagel. – Norwood (N.J.) : Ablex Publ. Corp., 1987. – Vol. 1. – P. 3–17.

5. *Veblen T.* The Place of Science in Modern Civilization and Other Essays. – N.Y. : B. W. Huebsch, 1919. – 456 p.

6. *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. – М. : Начала, 1997. – 180 с.

7. *Уильямсон О. И.* Вертикальная интеграция производства: соображения по поводу неудач рынка // Теория фирмы : сб. – СПб., 1995. – С. 33–53.

8. *Hodgson G. M.* What Arc Institutions? // Journal of Economic Issues. – 2006. – Vol. 40, № 1. – P. 1–25.

9. *Fligstein N.* Markets as Politics: A Political-Cultural Approach to Market Institutions // American Sociological Review. – 1996. – Vol. 61, August. – P. 1–33.

10. *Azariadas C.* Implicit Contracts and Unemployment Equilibria // Journal of Political Economy. – 1975. – Vol. 83, December. – P. 1183–1202.

11. *Fligstein N.* Fields, Power and Social Skill: A Critical Analysis of the New institutionalisms // Экономическая социология. – 2001. – Т. 2. – № 1. – С. 4–25. – URL : http://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205036/ecsoc_t2_n1.pdf.

12. *Buchanan J., Brennan G.* The Reason of Rules: Constitutional Political Economy. – N.Y. : Cambridge University Press, 1985. – 176 p.

13. *Щастинко А. Е.* Новая институциональная экономическая теория. – М. : ТЕИС, 2002. – 591 с.