

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ
НОВЫХ ФОРМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ¹**

**THE METHODOLOGICAL BASIS OF INSTITUTIONAL DESIGN
OF THE NEW LABOUR RELATIONS FORMS**

Р.А. Долженко

R.A. Dolzhenko

НИУ «Высшая школа экономики» (г. Москва)

National Research University «Higher School of Economics» (Moscow)

Статья поступила в редакцию 15 ноября 2014 г.

Сделана попытка рассмотреть методические основы институционального проектирования трудовых отношений. Описано содержание новых форм трудовых отношений, отмечены отличия от традиционных форм. Рассмотрена сущность институционального проектирования, основные этапы этого процесса. Выделены вопросы, на которые необходимо ответить в ходе институционального проектирования новых форм трудовых отношений. Рассмотрены подходы к оценке эффективности институтов, предложено авторское видение оценки эффективности института трудовых отношений, описан алгоритм институционального проектирования новой формы трудовых отношений. Изучены сдерживающие силы, которые способны ухудшить качество и скорость институционального проектирования новой формы трудовых отношений, в число которых были отнесены институциональные ловушки. Предложены рекомендации по нивелированию их негативного воздействия на процесс институционального проектирования новых форм трудовых отношений. Конкретизировано значение государства, которому принадлежит ключевая роль в доработке инфраструктуры рынка труда в соответствии с требованиями инновационной экономики. Показано, что эффективность формирования институтов новых форм трудовых отношений во многом зависит от того, насколько субъекты труда принимают предпринимательские риски и каков размер транзакционных издержек их деятельности. Ключевой вывод работы состоит в утверждении, что чем больше работодателей будут использовать нестандартные подходы к организации труда работников, чем сильнее последние будут вовлечены в новые формы трудовых отношений, чем больший экономический эффект будет обеспечен субъектами новых форм труда при одновременном уменьшении транзакционных издержек, тем быстрее будет осуществлён процесс институционального проектирования новых форм трудовых отношений.

The paper attempts to examine methodological basis of institutional design of labor relations. The paper describes the contents of new forms of labor relations and marks its differences from traditional forms. The essence of institutional design and the main stages of this process are described. Issues that must be answered in the course of institutional design of new forms of labor relations are highlighted. The approaches to the evaluation of the effectiveness of institutions are studied. The author's vision of evaluating the effectiveness of the labor relations institute is offered. The algorithm of the institutional design of the new form of labor relations is described. There were studied the restraining forces that can affect the quality and speed of institutional design of the new forms of labour relations, which were classified as institutional traps. Recommendations for leveling their negative impact on the process of institutional design of new forms of labor relations are highlighted. The value of the state, which has a key role in the finalization of the infrastructure of the labor market in accordance with the requirements of the innovation economy are concretized. The paper shows that the efficiency of the institutionalization of new forms of labor relations largely depends on how the subjects of labor accept business risks and what the size of transaction costs of their activities is. A key conclusion of the work consists in the assertion that the institutionalization of new forms of labor relations will depend on how often employers will use innovative approaches to the organization of workers, how workers will be involved in the process of labor relations, what economic effect will be provided the subjects of new forms of labor in while reducing their costs.

Ключевые слова: неоинституциональная экономика, новые формы трудовых отношений, транзакционные издержки, институциональное проектирование, эффективность института, институциональная ловушка.

Key words: new institutional economics, new forms of labor relations, transaction costs, institutional designing, effectiveness of institutions, institutional trap.

Введение. В настоящее время экономика России нацелена на инновационный путь развития. В то же время, действует множество барьеров, которые мешают реализации этой направ-

ленности. К числу основных препятствий можно отнести действующие институты, которые направлены на реализацию классических форм экономических отношений, не всегда соответ-

¹ Выполнено при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках базовой части государственного задания в сфере научной деятельности ФГБОУ ВПО «Алтайский государственный университет», проект № 2014/2-752.

ствующих требованиям нового общества. Особенно актуальна эта проблема для трудовых отношений, так как практикой накоплено большое число примеров нетипичных форм взаимодействия работников и работодателей, которые входят в диссонанс с классическими представлениями о том, что такое труд и каким образом он должен регулироваться.

Эти противоречия в сфере трудовых отношений необходимо выявлять и преодолевать, постепенно усиливая роль новых форм трудовых отношений, которые будут выступать основой для трансформации отношений субъектов труда в условиях формирования постиндустриального общества. Для того чтобы отношения реализовывались эффективно, с учётом потребностей всех участников отношений, общества, государства, должны быть созданы соответствующие институты. Эффективность института определяется тем, насколько он позволяет участникам отношений реализовывать их в устойчивой форме, снять неопределённость в отношениях, минимизировать риски нарушений договорённости между участниками. Эффективный институт позволяет организовать эти отношения таким образом, чтобы интересы одного субъекта не ущемляли интересы другого. Кроме того, с точки зрения неинституциональной теории, эффективность института определяется также тем, насколько он снижает транзакционные издержки регулируемых отношений.

В научных работах процесс организации институтов называют «институциональным проектированием». Под институтами, вслед за представителями неинституциональной теории, мы будем понимать системы устоявшихся и общепринятых социальных правил, которые структурируют социальные взаимодействия [1, р. 2].

Рассмотрим возможности институционального проектирования новых форм трудовых отношений с позиции неинституциональной экономики.

Обзор литературы. Как отмечает А.В. Карпушкина [2, с. 37], институты (вне зависимости от их трактовки институциональной или неинституциональной экономической школой) могут возникать стихийно, за счёт постепенного вызревания и развития, либо сознательно, в форме заимствования (трансплантации) или институционального проектирования.

Стихийное формирование институтов подробно рассмотрено в исследованиях Е.В. Балацкого. С его точки зрения, институты эволюционируют так же, как и живые организмы, в

форме рекомбинации системных элементов, мутации и симбиоза [3].

Последствия заимствования институтов применительно к российской экономике детально описаны в работах ряда отечественных учёных и, в первую очередь, В.М. Полтеровича. По его мнению, заимствование институтов целесообразно для догоняющих стратегий, т. е. их необходимо использовать в случае отсутствия возможностей для инноваций [4, с. 5]. Трудовые отношения достаточно консервативная сфера, которая регламентируется отдельной отраслью права, поэтому заимствование институтов, как и их стихийное формирование, может оказаться неэффективным, изменения будут просто ассимилированы, формируемые институты нивелированы.

Целенаправленному формированию институтов посвящены труды В.Л. Тамбовцева [5], которые и послужили методологической основой для нашей работы. Именно возможности сознательного институционального проектирования новых форм трудовых отношений мы рассмотрим далее.

Институциональное проектирование нашло своё отражение во множестве работ, но все они исходят из того, что специфика деятельности, которая должна быть регламентирована, оказывает значительное влияние на процесс проектирования, определяет его особенности. Трудовые отношения в силу своей специфики требуют особого подхода к институциональному проектированию использования новых форм трудовых отношений, при том, что данная тема практически не нашла должного отражения в научных трудах. Так, в работе А.В. Карпушкиной [2], которая исследовала институциональное проектирование социального партнёрства как инструмента развития социально-трудовых отношений, инновации в сфере труда не были включены в предметное поле анализа, поэтому новые формы трудовых отношений и их внедрение не было рассмотрено.

В работе Н.П. Гибало [6] рассматривается необходимость институционального проектирования трудовых отношений в связи с изменениями в обществе и экономике, однако акцент делается на уровне работника, его творческой мотивации к труду. Вопросы непосредственно проектирования институтов автор не рассматривает. Таким образом, возможности институционального проектирования новых форм трудовых отношений в работах отечественных авторов до сих пор не были рассмотрены.

Понятие и сущность новых форм трудовых отношений. С нашей точки зрения, но-

вые 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 следующими характеристиками:

- характером распределения доходов и рисков между работником и работодателем;
- характером рациональной модели взаимных обязательств и гарантий субъектов трудовых отношений;

- спецификой оформления отношений и иным доступом к средствам производства и собственности [7, с. 219].

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 и т. д.

С учётом особенностей осуществления новых форм трудовых отношений нами были выделены следующие, получившие в настоящее время наибольшее распространение, виды этих отношений (рис. 1). С учётом их возрастающего использования в отечественной практике, эти новые формы трудовых отношений можно определить в качестве базовых форм.



Рис. 1. Разграничение новых форм трудовых отношений в зависимости от формата их осуществления (очный/заочный) [8, с. 171]

Однако следует отметить, что, помимо выделенных нами базовых форм, появляются и другие способы взаимодействия работников и работодателя, которые проще идентифицировать как предпринимательские (но не трудовые), что приводит к сложностям в их координации со стороны государства, отсутствию механизмов защиты субъектов труда от произвола организующей стороны. Например, работа в такси на условиях самозанятости с использованием диспетчерских услуг контакт-центра. В данном случае водитель осуществляет некое подобие трудовых отношений с работодателем, работая в подобной организации, но формально – он лишь пользуется услугами её контакт-центра. Расширение возможностей использования подобных форм отношений, проблемы в их регулировании требуют формирования соответствующих институтов, а значит, разработанные нами подходы могут в дальнейшем быть использованы (с учётом необходимых поправок) и применительно к нетрудовым формам взаимодействия субъектов.

Общие подходы к процессу институционального проектирования. Одним из условий возникновения новых институтов в сфере трудовых отношений, а также механизмом их изменений является институциональное проектирование.

Данное понятие включает в себя два компонента, один из которых связан с объектом деятельности (институт), а второй с её характером (проектирование). Определение института было дано нами ранее, что касается проектирования, то оно представляет собой деятельность по созданию проекта, прототипа предполагаемого объекта, состояния. В настоящее время наиболее распространено определение проекта как временного усилия, осуществлённого для создания и реализации уникального продукта или услуги [9, с. 48].

Г.Б. Клейнер под институциональным проектированием понимает «целенаправленный, алгоритмизированный и эшелонированный во времени процесс создания институтов, подобный процессу строительства зданий и сооружений» [10, с. 409].

Под институциональным проектированием мы, вслед за В.Л. Тамбовцевым [5], будем понимать сознательную целенаправленную деятельность по организации институтов и встраиванию их в массовое хозяйственное поведение. Как видно, данное определение отличается лаконичностью, отсутствием излишней образности, которая только усложняет восприятие сущности процесса институционального проектирования.

Институциональное проектирование, по сути, является особой разновидностью проектной деятельности, на которую накладывает отпечаток масштабность работы по формированию института, регламентирующего какую-либо деятельность.

Как известно, для проектной деятельности характерны следующие особенности, которые отражают и специфику институционального проектирования:

- неповторяющийся характер и чётко определённая цель создания уникального, качественно нового результата, в нашем случае – института;

- формализованные и чёткие ограничения по ресурсам, которые выделяются на его реализацию;

- ограниченность сроков реализации цели и существования проекта (проект завершается при достижении поставленной цели либо при принятии решения о невозможности достижения цели);

- ограниченность от других намерений;

- закрепление проектной деятельности в особых структурах управления;

- как правило, кросс-функциональный характер реализуемых работ, требующий особых усилий по их координации [11].

Трудовые отношения регламентируются множеством институтов на каждом выделенном нами уровне трудовых отношений (мини-, микро-, макроуровне). Совокупность этих институтов можно обозначить в качестве институциональной среды трудовых отношений.

С точки зрения происхождения институтов, все они могут быть разделены на два вида: естественные и искусственные. Естественные институты – те, которые появились стихийно, без заранее установленной цели, плана. Мысленное моделирование такого института происходит после его формирования. В свою очередь искусственные институты создаются целенаправленными действиями людей, модель подобного института предшествует его воплощению в реальности.

Как было отмечено в работе В. Тамбовцева, «доля искусственных, осознанно формируе-

мых институтов резко возрастает в период крупномасштабных общественных преобразований» [5, с. 84]. В условиях перехода общества к стадии постиндустриального развития, трансформации характера взаимодействия субъектов экономических отношений, актуальным становится вопрос изучения возможностей создания искусственных институтов, регламентирующих новые формы трудовых отношений.

Рассмотрим структуру институционального проектирования применительно к теме нашего анализа. Целенаправленное институциональное проектирование новых форм трудовых отношений предполагает следующие последовательные этапы:

1. Исследование действующих институтов и предпосылок их трансформации или формирования новых. Институциональному проектированию трудовых отношений должна предшествовать оценка действующих институтов и институциональной среды. Считаем, что в ходе этого этапа применительно к новым формам трудовых отношений необходимо решить следующие вопросы:

- а) какие экономические субъекты будут вовлечены в новые формы отношений (заинтересованные лица, работники, работодатели, государство);

- б) какая информация необходима потенциальным участникам новых форм трудовых отношений для активного включения в них и каким образом эта информация может быть доведена до этих субъектов;

- в) каковы мотивы включения потенциальных участников в новые формы трудовых отношений и какие преимущества получают общественность, работники, работодатели, государство от активного использования новых форм трудовых отношений;

- г) какие первичные действия должны быть совершены организаторами института для того, чтобы субъекты включились в процесс взаимодействия в рамках действия сформированного института.

2. Определение цели проектируемого института. На стыке действующих и внедряемых форм отношений накапливаются противоречия, которые, в определённый момент приводят к появлению проблем. Таким образом, цель институционального проектирования новых форм трудовых отношений состоит не в создании новых институтов, регламентирующих инновации в сфере труда, а в решении проблемы неэффективного взаимодействия и взаимовлияния различных форм трудовых отношений друг на друга. С нашей точки зрения, ключевой аспект цели институционального проектирова-

ния новых форм трудовых отношений состоит в выборе оптимального решения, компромисса между участниками трудовых отношений, для которых зачастую характерны противоположные интересы.

В силу недостаточной осведомлённости о характере новых форм взаимодействия работника и работодателя, а также о непрогнозируемых последствиях их использования, уже имеющиеся знания о классических формах труда не пригодны для уяснения и возможного регулирования социально-трудовых процессов.

3. Определение вариантов решения проблемы, достижения поставленной цели. Применительно к новым формам трудовых отношений речь идёт о необходимости формирования таких институтов индивидуальной и групповой деятельности субъектов трудовых отношений, в результате действия которых должно осуществиться желаемое решение проблемы, изменение экономических процессов, связанных с новыми формами труда. Следует подчеркнуть, что формироваться должен не один институт, а несколько, на разных уровнях трудовых отношений, действие каждого из которых должно выступать в качестве катализатора для реализации остальных. Однако должен быть выбран ключевой, смыслообразующий институт, и здесь мы подходим к следующему этапу институционального проектирования.

4. Формирование критериев отбора ключевого института. Главным условием этого этапа является требование минимизации транзакционных издержек, которые возникают как до момента институционального проектирования, так и в процессе функционирования создаваемого института. На этом этапе происходит сокращение числа возможных альтернатив институтов, которые будут регулировать трудовые отношения в новых условиях.

5. Выбор лучшего варианта проекта института. Данный этап институционального проектирования предполагает отбор в соответствии с выбранными критериями таких вариантов институтов. С учётом логики нашего исследования, ключевой институт должен быть осуществлён в рамках ресурсных и временных ограничений, сопряжён с минимальными транзакционными издержками, разрешать проблему взаимодействия новых и классических форм трудовых отношений.

6. Формализация модели института. На этом этапе определяются этапы реализации проекта, конкретизируются исполнители, устанавливаются сроки и ключевые показатели проекта. В силу того, что речь идёт о проекте ин-

ститута, подробная его детализация с учётом возможных форс-мажорных обстоятельств, воздействия не учтённых факторов и подобного в принципе невозможна.

Такова последовательность шагов институционального проектирования новых форм трудовых отношений. Следует отметить, что эффективность институционального проектирования во многом будет зависеть не только от качества реализации самого процесса проектирования, но и от масштабов и интенсивности внедрения и использования новых форм трудовых отношений в силу того, что эти факторы определяют институциональную среду реализации новых форм трудовых отношений, увеличивают скорость преодоления институциональных ловушек.

Таким образом, основой для принятия решения о необходимости институционального проектирования новых форм трудовых отношений должен являться анализ их текущих масштабов, интенсивности внедрения и использования, способности удовлетворить потребности участников отношений, количества сопутствующих транзакционных издержек.

Базовые инструменты институционального проектирования новых форм трудовых отношений. Основой для принятия решения об институциональном проектировании является оценка эффективности функционирования института. Она связана не только с оценкой количества порождаемых им транзакционных издержек, но и с той ролью, выгодами, которые влечёт использование института. В условиях экспоненциальных изменений в обществе считаем возможным пренебречь показателем времени существования института, хотя при реализации институционального проектирования фактор скорости, как правило, имеет большое значение, так как целенаправленное создание институтов чаще всего осуществляется медленно, с запаздыванием.

В работах Е.В. Балацкого [3] была сделана попытка оценить качество институтов с помощью учёта различных показателей:

$$K = \sum_{i=1}^n \frac{\gamma_i (X_i)^2}{P_i \sum_{j=1}^m \beta_j Z_{ij}}, \quad (1)$$

где X_i – соответствие полученного результата целям; γ_i – важность постановки целей; P_i – общественные потребности; β_j – цена ресурса (для финансовых затрат этот параметр равен единице); Z_{ij} – затраты на формирование и функционирование института.

Однако для оценки эффективности института трудовых отношений данная формула

не совсем пригодна, так как она не учитывает вероятностный характер результата действия института.

В случае использования института, который обеспечивает результат с определённой вероятностью, Е.В. Балацкий предлагает использовать другой подход, с помощью показателя информационной энтропии

$$I = -\sum_{j=1}^n p_j \ln p_j, \quad (2)$$

где p_j – вероятность j -го события при использовании субъектом рассматриваемого института.

Классики институциональной экономики Л. Дэвис и Д. Норт [12, р. 10] предлагают использовать следующую формулу для расчёта эффективности института, которая позволяет оценить условия возникновения институционального нововведения:

$$\sum [B_t^b / (1+r)^t] > C_i + \sum [C_t^b / (1+r)^t], \quad (3)$$

где B_t^b – ожидаемые выгоды в период t ; C_i – «установочные», или первичные, издержки институционального нововведения; C_t^b – «операционные», или вторичные, издержки институционального нововведения; $1 / (1+r)^t$ – норма дисконтирования для периода t .

Данная формула представляет собой неравенство, в котором левая часть отражает выгоды от внедрения института, а правая часть характеризует стоимость институтов, которая определяется суммой издержек формирования и поддержания институтов.

Таким образом, представленные подходы к оценке эффективности институтов показывают, что она должна осуществляться посредством сопоставления результатов внедрения института и издержек, которые обеспечивают его создание, функционирование и результативность.

Представленные нами подходы к увязке эффективности формирования институциональной среды новых форм трудовых отношений с масштабами и интенсивностью их внедрения

и использования делают возможным вывод о том, что успешность институционального проектирования новых форм трудовых отношений будет во многом зависеть от скорости прироста количества активных участников и эффективности использования их труда.

Следующий шаг оценки эффективности институтов новых форм трудовых отношений может быть осуществлён с помощью оценки коэффициента развития институциональной среды новой формы трудовых отношений:

$$K = \sum_{j=1}^m \beta_j \times \left(\sum_{i=0}^n \alpha_i v_{ij} \right), \quad (4)$$

где j – порядковый номер участника новой формы трудовых отношений; i – порядковый номер транзакционной издержки новой формы трудовых отношений; β_j – результат использования j -го участника новой формы трудовых отношений; α_i – размер i -й транзакционной издержки новой формы трудовых отношений; v_{ij} – скорость прироста результата использования j -го участника при изменении i -й транзакционной издержки; K – коэффициент развития институциональной среды новой формы трудовых отношений, показывающий, насколько эффективно будет использоваться новая форма трудовых отношений в действующей институциональной среде.

Например, при оценке развития институциональной среды краудсорсинга как новой формы трудовых отношений, $K_{крауд}$ – будет показывать, каким образом будет увеличиваться (в связи с действием прямого положительного сетевого эффекта) качество работы краудсорсеров при действующей институциональной среде. В данном случае этот показатель будет отражать институциональные возможности внедрения и использования краудсорсинга в организациях и на рынке труда.

Рассмотрим, какие значения может приобретать показатель K в зависимости от развития институциональной среды новой формы трудовых отношений (см. табл.).

Возможности внедрения новых форм трудовых отношений в зависимости от интегрального показателя K

Значение K	Институциональные условия внедрения новой формы ТО	Возможности внедрения новой формы ТО
$K < 0$	Действие институциональной ловушки	Новая форма ТО не используется
$K = 0$	Институциональная среда не развита	Новая форма ТО не используется
$0 < K < 1$	Развивающаяся институциональная среда использования новой формы ТО	Необходимо создание условий для расширения возможностей использования новой формы ТО
$K > 1$	Развитая институциональная среда использования новой формы ТО	Институциональная среда способствует использованию новой формы трудовых отношений

С опорой на работу коллектива авторов под руководством Е.В. Попова [13, с. 109] нами был проработан алгоритм институционально-

го проектирования новой формы трудовых отношений (рис. 2).

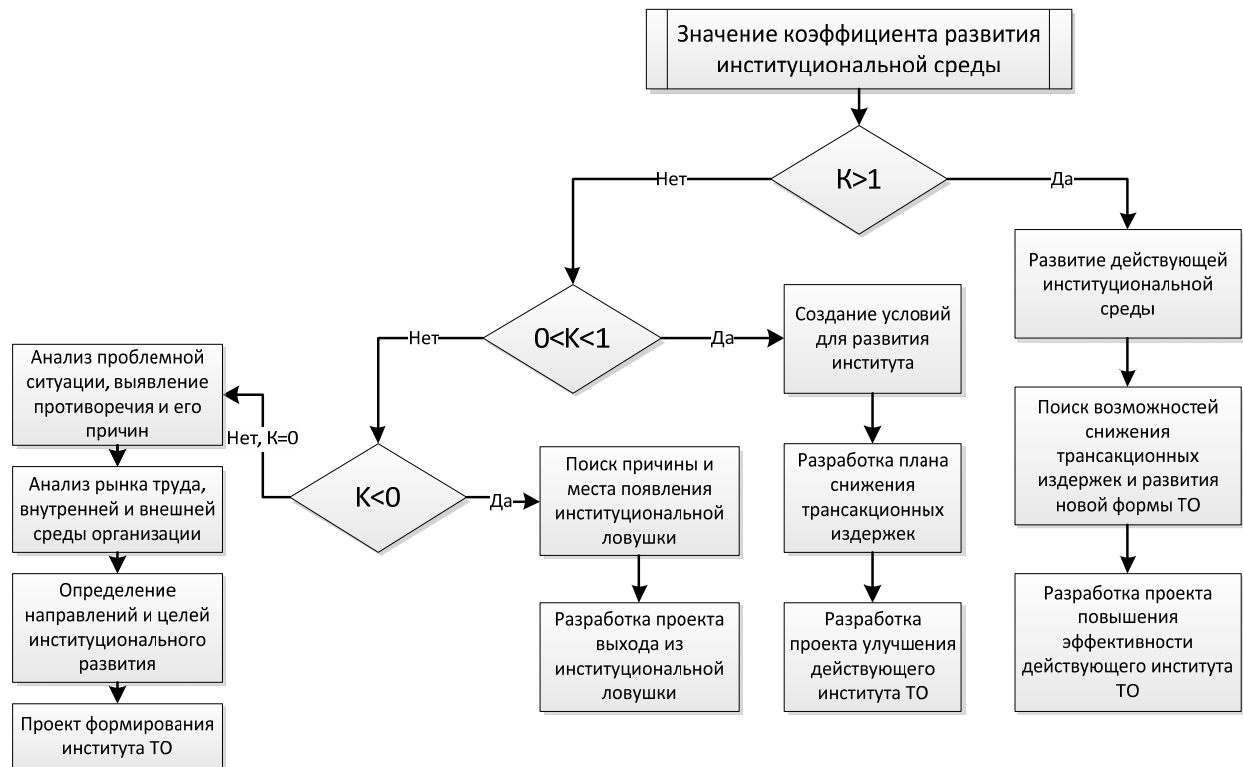


Рис. 2. Алгоритм институционального проектирования новой формы ТО

От того, каким является показатель развития институциональной среды новой формы трудовых отношений, зависят дальнейшие шаги институционального проектирования.

Данная методика оценки институциональной среды внедрения и использования новых форм трудовых отношений основана на оценке количества транзакционных издержек новых форм трудовых отношений, учитывает скорость прироста участников, результата деятельности, которую они осуществляют. Она позволяет оценить институциональную среду фирмы для оценки возможности внедрения новых форм трудовых отношений, расширяет возможности институционального анализа и проектирования новых форм взаимодействия субъектов труда, снижает их неопределённость при принятии решения об использовании инноваций в трудовых отношениях.

Отдельно необходимо рассмотреть сдерживающие факторы, мешающие реализации институционального проектирования новых форм трудовых отношений.

На возможность внедрения новых форм трудовых отношений оказывает влияние множество факторов. Некоторые из этих факторов настолько незначительны, что ими можно пре-

небречь, некоторые являются определяющими. Наибольшее влияние на внедрение новых форм трудовых отношений оказывает внешняя по отношению к организации нормативно-правовая база, представленная, в первую очередь, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), региональными нормативными актами и др. На локальном уровне отдельного предприятия действует, как правило, индивидуальный набор внутренних правовых актов, утверждённых правил и норм трудовых отношений.

В любом случае, увеличение количества сделок, затрагивающих новые формы трудовых отношений, специфичность труда как актива требуют оперативной актуализации нормативной базы, регламентирующей трудовые отношения, в первую очередь ТК РФ.

Текущие меры воздействия на рынок труда со стороны государства носят скорее фрагментарный характер, например, приняты поправки к ТК РФ, запрещающие заёмный труд (вступают в силу с 1 января 2016 г.). 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.

Для эффективного институционального проектирования новых форм трудовых отношений необходимо учитывать проявления институциональных ловушек.

Понятие институциональных ловушек и специфика их проявлений рассмотрена в первую очередь в трудах В. Полтеровича. Он определяет институциональную ловушку (англ. *Lock in*) как неэффективную устойчивую норму (неэффективный институт) либо неэффективное устойчивое равновесие, порождаемое данной нормой [14, с. 6]. Анализ закономерностей возникновения и функционирования институциональных ловушек проведён в работе Е.В. Балацкого. Под институциональной ловушкой он понимает равновесие по Нэшу, не являющееся парето-оптимальным [15, с. 48].

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

Прямой переход отдельной пары субъектов «работник – работодатель» (мы рассматриваем их в неразрывной диалектичной связке) к новой форме отношений может быть осуществлён 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 трёх задач:

- 1) увеличить действующие транзакционные издержки осуществления трудовых отношений в рамках классических институтов;
- 2) уменьшить возможные транзакционные издержки осуществления трудовых отношений в рамках новой формы;
- 3) уменьшить трансформационные издержки перехода к использованию новой формы трудовых отношений.

Увеличивать транзакционные издержки классических форм трудовых отношений, с одной стороны, достаточно сложно из-за строгой формализации и закреплённости регламентов трудовых отношений в трудовых нормах, с дру-

гой – нежелательно, так как чистых «новых» форм 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 труда к использованию новых форм отношений в рамках институционального проектирования будет снижение транзакционных издержек их использования и трансформационных издержек перехода к новым формам.

Координация трудовых отношений, обучение и включение субъектов труда в новые формы взаимодействия снижают транзакционные издержки, но, в свою очередь, увеличивают трансформационные издержки. Только в случае выполнения условия, определённого Л. Дэвисом и Д. Нортон (в формуле 1), процесс внедрения нового института будет эффективным.

Внедрение новых форм трудовых отношений на институциональном уровне сдерживается тем фактом, что не сформированы в полной мере условия их эффективного функционирования. Действующие институты трудовых отношений зачастую сдерживают внедрение инноваций в трудовой деятельности. По словам классика неинституционального подхода Д. Норта, если участники отношений направляют свои усилия на определённую деятельность, это означает, что институциональные ограничения создали такую структуру, которая поощряет именно такую деятельность.

Считаем, что отказ от использования инноваций в трудовых отношениях оправдан с точки зрения их участников в том случае, когда они не принимают предпринимательские риски, и транзакционные издержки их деятельности незначительны с точки зрения субъектов труда. Кроме того, необходимо совпадение консервативных интересов у участников трудовых отношений. В таком случае традиционные подходы к трудовой деятельности будут сдерживать появление инноваций в сфере трудовых отношений.

Чем больше работодателей будут использовать нестандартные подходы к организации труда работников, чем сильнее последние будут вовлечены в процесс трудовых отношений, чем больший экономический эффект будет обеспечен субъектами новых форм труда при одновременном уменьшении их издержек, тем быстрее будут созданы институты новых форм трудовых отношений.

Заключение. Рассмотренные вопросы институционального проектирования новых форм

трудовых отношений призваны обеспечить повышение эффективности трудовой деятельности работников, решение актуальных для работодателя задач, достижение целей общественного развития. То, какими будут результаты внедрения новых форм трудовых отношений, можно будет увидеть уже в ближайшее время. Либо новые, нетрадиционные формы трудовых отношений будут ассимилированы в границах традиционных, классических форм труда, либо, если выгоды от их прямого использования окажутся велики, а масштабы внедрения значительны, они станут самостоятельным явлением в сфере трудовых отношений.

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

2. *Карпушкина А. В.* Институциональная среда социально-трудовых отношений (региональный аспект) : монография. – Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2011. – 234 с.

3. *Балацкий Е. В.* Мутации и мимикрия экономических институтов // *Экономика образования*. – 2007. – № 2. – С. 47–60.

4. *Полтерович В. М.* Стратегии институциональных реформ, или Искусство реформ : препринт WP10/2007/08. – М. : ГУ ВШЭ, 2007. – 24 с.

5. *Тамбовцев В. Л.* Теоретические основы институционального проектирования // *Вопросы экономики*. – 1997. – № 3. – С. 82–94.

6. *Гибало Н. П.* Институциональное проектирование и творческая мотивация в системе прогнозирования трудовых отношений // *Вестн. КГУ им. Н.А. Некрасова*. – 2011. – № 4. – С. 52–61.

7. *Котляров И. Д.* Нетрадиционные формы занятости: попытка содержательного анализа // *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. – 2014. – № 1. – С. 217–222.

8. *Долженко Р. А.* Новые формы трудовых отношений – уточнение понятий // *Вестн. Алт. гос. аграрного ун-та*. – 2014. – № 1. – С. 168–173.

9. *Управление проектами: фундаментальный курс : учебник / А. В. Алешин, В. М. Аньшин, К. А. Багратиони и др. ; под ред. В. М. Аньшина, О. Н. Ильиной; – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2013. – 620 с.*

10. *Клейнер Г. Б.* Институциональные изменения: проектирование, селекция или протезирование // *Постсоветский институционализм / под ред. Р. М. Нуреева, В. В. Дементьева*. – Донецк : Каштан, 2005. – С. 408–433.

11. *A Guide of the Project Management Body of Knowledge*. – Project Management Institute, 1996. – 380 p.

12. *Davis L., North D.* Institutional Change and American Economic. – N.Y. : Growth. Cambridge University Press, 1971. – 282 p.

13. *Попов Е. В., Власов М. В., Веретенникова А. Ю.* Интегральный показатель прироста знаний фирмы // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2012. – № 5. – С. 104–111.

14. *Полтерович В. М.* Институциональные ловушки: есть ли выход? // *Общественные науки и современность*. – 2004. – № 3. – С. 5–16.

15. *Балацкий Е. В.* Институциональные и технологические ловушки: анализ идей // *Журнал экономической теории*. – 2012. – № 2. – С. 48–63.