

МЕТОДОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО АНАЛІЗУ ВИНИКНЕННЯ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Розглянуто особливості трансакційних витрат на ринку праці та вплив інституційного середовища як основного фактора, що визначає їх розмір та умови виникнення під час трансформаційних перетворень соціально-економічних відносин в Україні.

In the paper, considered are transactional costs at labour market and the influence of institutional environment as a main factor to determine their value and conditions of their emerging in the period of transformational changes of social and economic relations in Ukraine.

В період переходу вітчизняної економічної системи на ринкові засади функціонування найбільш суттєві зміни відбулися у сфері соціально-трудова відносин. Особливо суперечливим був процес формування внутрішнього ринку праці, який зазвичай відзеркалює систему економічних механізмів, норм та інститутів щодо відтворення робочої сили і використання праці. Як відомо, особливості ринку праці впливають на процеси, що відбуваються в межах всієї ринкової системи будь-якої країни, тому формування внутрішнього ринку праці є однією з найскладніших соціально-економічних проблем трансформації національної економіки.

Дослідженням особливостей функціонування ринку праці в той чи інший період економічного розвитку займалися такі науковці, як Дж. Кейнс [1], М. Вебер [2], О. Уільямсон [3] та ін. Праці цих дослідників орієнтовані на вивчення прояву трансакційних витрат як особливих чинників функціонування ринку праці. В Україні цією проблемою займаються такі дослідники, як Е. Лібанова [4], І. Петрова [5], О. І. Цимбал [6] та ін. Однак недостатньо дослідженою все ще залишається проблема функціонування інститутів вітчизняного ринку праці з позиції теорії трансакційних витрат.

В сучасних умовах актуалізація дослідження теоретичних і прикладних аспектів функціонування ринку праці обумовлена такими основними обставинами: наукові і прикладні уявлення про економічну роль людини змінюються під час становлення та функціонування економіки ринкового типу; перехід до ринкових умов господарювання докорінно змінює зміст та систему соціально-трудова відносин; становлення ринкових умов господарювання не вирішує проблем, накопичених у соціально-трудова відносинах доринкового етапу розвитку вітчизняної економіки; входження України у світовий ринок праці передбачає організацію соціально-трудова відносин відповідно до міжнародних норм, що зумовлює необхідність дослідження вітчизняного і зарубіжного досвіду регулювання соціально-трудова відносин.

Метою статті є теоретичний аналіз умов виникнення трансакційних витрат на ринку праці України, вплив яких на соціально-трудова відносини загострюється під час соціально-економічних та інституційних перетворень.

Як відомо, в загальному значенні трансакційні витрати – це витрати, якими супроводжується здійснення «трансакції». О. Уільямсон та К. Менар К. конкретизують поняття трансакції у фізико-технічному аспекті як «акт перетину» товаром чи послугою границі суміжних технологічних процесів (стадій виробництва, обміну чи використання). Дж. Коммонс визначає трансакційні витрати як додаткові витрати, пов'язані з процесом відчуження і отримання прав власності. М. Міллер та Дж. Стиглер визначають трансакційні витрати як такі, що супроводжують акт обміну інформацією. М. Вебер характеризує трансакційні витрати як такі, що спрямовані на встановлення та підтримання соціальних відносин певного типу. В межах ринку праці трансакційні витрати можна визначити як витрати зв'язку між економічними суб'єктами, які не належать до витрат технологічного процесу.

У моделях досконалої конкуренції трансакційні витрати є нульовими, тому, відповідно до першої теореми Р. Коуза, початковий розподіл прав власності абсолютно не впливає на структуру виробництва, оскільки кожна з правомочностей належить власнику, здатному запропонувати за неї найвищу ціну, виходячи з можливості ефективного використання даної правомочності. За наявності позитивних трансакційних витрат умови обміну докорінно змінюються. Відповідно до другої теореми Р. Коуза, початкове розмежування законних прав власності впливає на ефективність дії економічної системи, при чому набувають значення інститути та альтернативні ринку способи організації трансакцій.

На ринку праці активом, відносно якого укладаються контракти, є робоча сила. Тому трансакційні витрати обігу робочої сили можна трактувати як частку трансакційних витрат, що супроводжують функціонування інституційної структури працевлаштування і адаптації на робочому місці. О. І. Цимбал виокремлює такі складові елементи трансакційних витрат працівників на вітчизняному ринку праці: витрати на пошук інформації про робоче місце; витрати на контакти з різними роботодавцями; витрати на ведення переговорів щодо умов зайнятості; витрати на співбесіду та тестування, оформлення документів; витрати на випробувальний термін на робочому місці; витрати на опанування знаннями та навичками, які необхідні для досягнення нормальної на даному робочому місці продуктивності праці; витрати, пов'язані з оволодінням специфічними для цього робочого місця знаннями та навичками, які точно не знадобляться на іншому робочому місці.

Перелічені витрати спрямовані на набуття робітником специфічної системи знань і навичок, що відповідно до положень трансакційної теорії О. Уільямсона стає фактором прив'язування людини до робочого місця і зменшення переговорної активності в подальших стосунках з роботодавцем. Але на ринку праці трансакційні витрати мають не лише працівники, а й роботодавці. За етапами укладення угоди О. Уільямсон розрізняє два види трансакційних витрат: по-перше, витрати, що виникають до укладання угоди – «ex ante», по-друге, витрати, що виникають після укладання угоди про найм робітника – це витрати «ex post».

Трансакційні витрати найму працівника «ex ante» здійснюються на ринку праці й супроводжують підготовку та укладення контракту про найм працівника. До них належать витрати щодо одержання інформації про ринок праці. Ці витрати мають місце як з боку працівника при пошуку альтернативних роботодавців, так і з боку роботодавця при пошуку якісної, кваліфікованої робочої сили. Їх розмір обумовлений асиметрією інформації, яка виражається через перебільшення працівником якості власних трудових послуг і приховування інформації та більшу проінформованість роботодавця про економічний стан підприємства і особливості вакантних місць. Також до трансакційних витрат «ex ante» належать витрати щодо оцінювання компетентності працівників та якості їхніх трудових послуг, що обумовлені неможливістю оцінити професійні якості працівника повною мірою на момент укладання контракту. Тому для зменшення рівня невизначеності роботодавці здійснюють додаткові витрати, спрямовані на професійний підбір персоналу. Їх особливістю є можливість отримання значної економії коштів за рахунок вдалого підбору персоналу, яка значно перевищує додаткові витрати на аналіз якостей робітника під час укладання контракту. Витрати щодо ведення переговорів і укладення контракту про найм, також як і витрати окремих працівників на вхід до привілейованих видів зайнятості, теж є витратами «ex ante».

Трансакційні витрати найму працівників «ex ante» за своєю сутністю є переважно зовнішніми, пов'язаними з ринковими трансакціями – координацією і взаємодією суб'єктів трудової угоди на ринку праці. На відміну від них, трансакційні витрати найму працівників «ex post» у більшості випадків є внутрішніми, тому що вони супроводжують управлінські трансакції. Ці витрати спричиняє опортуністична поведінка суб'єктів ринку праці, яка проявляється під час попереднього укладання угоди, коли, усвідомлюючи обмежені інформаційні можливості інших людей, власники робочої сили (робітники) або роботодавці, що найняли робітників, намагаються діяти лише з власною вигодою, тобто відхиляються від умов трудового контракту. Якщо зовнішні витрати плануються заздалегідь, то внутрішні витрати виникають у процесі здійснення трудових відносин. Їх неможливо передбачити, вони не плануються передчасно ні управлінським персоналом, ні робітником, вони непередбачувані ні з точки зору технологічного процесу виробництва, ні з точки зору функціонування ринку праці. Ці витрати фактично є трансакційними витратами, що не піддаються страхуванню внаслідок неможливості передбачити факт їх виникнення ні з боку працедавця, ні з боку працівника, що саме і може поставити під загрозу економічну діяльність фірми. Саме це передбачає необхідність аналізу можливості

виникнення трансакційних витрат і прогнозування їх можливого розміру в тих чи інших умовах під час функціонування суб'єктів ринку праці.

Оцінити загальні трансакційні витрати на ринку праці кількісно дуже важко, тому існує три основних підходи до їх вимірювання. Перший передбачає специфікацію трансакційних витрат, джерелом інформації для чого в світовій практиці є офіційні дані статистичних, урядових та інших установ щодо стану ринку праці. Другий підхід ґрунтується на розрахунку спреду, що є різницею між ціною, яку можна було б одержати після певного очікування, і ціною, за якою угода може бути укладена негайно, якщо учасники ринку не можуть очікувати більш вигідної ціни. Третій підхід спрямований на визначення сукупного обсягу ресурсів, що застосовуються державною службою зайнятості та усіма інформаційними агенціями, які надають послуги з працевлаштування.

При цьому одним із найвагоміших факторів зниження трансакційних витрат є ефективне функціонування інститутів ринку праці. Структурно інститути ринку праці, що регламентують взаємодію працівників і роботодавців у соціально-трудої сфері, можуть бути розподілені на формальні і неформальні. До формальних інститутів ринку праці України може бути зарахований інститут правового забезпечення, який формується на базі співпраці органів законодавчої та виконавчої влади з суспільними, організаційними, інформаційними, освітніми та науково-дослідницькими інститутами ринку праці і закріплюється у формі законів та нормативних актів в сфері трудових відносин. Вітчизняна інституційна інфраструктура не сприяє нормальному відтворенню робочої сили і тому є фактором високого рівня трансакційних витрат. Неefективність функціонування інституту правового забезпечення в Україні пов'язана з існуванням низки суперечностей, серед яких велике значення має застарілість норм трудового законодавства, відсутність обов'язкової норми письмової форми трудового договору, відсутність норм трудових відносин громадян, що працюють за кордоном, іноземців та осіб без громадянства, наявність в сучасному трудовому законодавстві значної кількості підзаконних нормативних актів, які суперечать актам, що вище них за юридичним рівнем. Також до суперечностей функціонування інституту правового забезпечення ринку праці належить слабка система правозастосування та поширення практики неформальних домовленостей, які дозволяють обходити законодавчі норми.

На відміну від української моделі правозастосування, для інституту правового забезпечення країн Західної та Східної Європи характерне жорстке законодавство ринку праці та вимоги щодо неухильного його виконання, що суттєво збільшує витрати роботодавців і перешкоджає їхнім неправомірним діям, тому ринок праці цих країн не характеризується гнучкістю, що є однією з причин високого рівня хронічного безробіття. Ринок праці таких країн, як США, Великобританія, Канада, Австралія, Нова Зеландія регулюється відносно ліберальним законодавством, але закони виконуються неухильно. Інша модель правозастосування є характерною для країн Латинської Америки – трудове законодавство жорстке, але розповсюджується на відносно невеликий формальний сектор, у межах якого закони значною мірою виконуються.

Не менш значущу роль в інституціональному середовищі ринку праці відіграють інститути посередництва та інформаційної підтримки контрагентів ринку праці. Вони охоплюють центри зайнятості, служби працевлаштування та інформатизації населення, приватні та державні кадрові агентства тощо. Діяльність цих організацій в сфері працевлаштування передбачає роботи зі складання переліків вакантних посад, надання довідкової інформації або призначення кандидатів на заміщення вакантних посад, підбір працівників на певні проміжки часу для підтримки робочих ресурсів підприємств та інші роботи із забезпечення людськими ресурсами.

Ефективність функціонування інституту інформаційної підтримки контрагентів ринку праці значною мірою залежить від інтенсивності інформаційного обміну, повноти, своєчасності та достовірності інформаційного ресурсу, який формується за статистичними даними, даними соціального моніторингу та експертними оцінками щодо ситуації та перспектив зайнятості.

Загалом ситуація на українському ринку праці характеризується як інституціонально неврівноважена, що виявляється у відсутності дійових інститутів, які б могли створити умови для забезпечення ринкової рівноваги. Однією з головних інституціональних перепон є інерційність зайнятості, яка має прояв у невідповідності динаміки зайнятості динаміці виробництва. На проблеми пристосування ринку праці до змін у попиту на працю впливають високі витрати обігу робочої сили, які пов'язані з наймом та звільненням працівників і знижують гнучкість інститутів ринку праці. Так, у випадку звільнення робітника

за скороченням штатів роботодавців має сплачувати вихідну допомогу, розмір якої коливається від одного до трьох місячних заробітків. Негрошові витрати також високі: про звільнення роботодавців повинен попередити робітника не менше, ніж за 2 місяці, спрямувати інформацію в державні органи зайнятості, у разі масових звільнень попередити профспілки.

Також сприяє зростанню трансакційних витрат на вітчизняному ринку праці недосконалість інституціонального механізму формування заробітної плати. Одним із проявів цього є надмірно висока еластичність заробітної плати замість високої еластичності зайнятості. Згідно з доповіддю Міжнародної організації праці «Заробітна плата в світі 2008–2009», за період із 1995–2007 рр. загалом у світовому процесі під час зростання ВВП на душу населення на 1% середня заробітна плата збільшується лише 0,75%. В Україні темпи зростання реальної заробітної плати випереджають темпи зростання ВВП та зайнятості. За 2000–2007 рр. середньорічні темпи приросту реальної заробітної плати становили 19,2%, а темпи приросту ВВП – лише 7,2%, згодом змінились темпи зростання, проте тенденція залишилась – від 2008 р. темпи проросту реальної заробітної плати становлять близько 6,3%, а ВВП – не більше 2,1%. Висока еластичність заробітної плати пов'язана зі специфікою її структури.

Поділ заробітної плати на постійну та змінну є типовим для виробничих підприємств, комерційних організацій, а також бюджетних установ. Структура заробітної плати на вітчизняному ринку праці вирізняється високою частиною змінної частки. Скорочення змінної частки дає роботодавцю простір для гнучкості витрат на працю, що залишає робітника сам-на-сам з проблемою недоотримання передбаченого у трудовій угоді рівня заробітної плати. Крім того, характерною рисою сучасного ринку праці України є інституціональна прив'язка фіксованої частки заробітної плати до мінімального рівня оплати праці. Як відомо, природним інструментом підтримки нижнього порогу заробітної плати є її законодавчо встановлений мінімум. Проте орієнтир на оплату праці з урахуванням законодавчо встановленого мінімуму здійснюється в умовах повної закритості внутрішнього процесу нарахування заробітної плати, що зменшує можливості робітників контролювати рівень своїх доходів. Також ця внутрішньофірмова інформаційна асиметрія доповнюється сьогодні відсутністю інституційної системи інформації про ціни на ринку праці, коли інформація залишається «приватною» справою окремих компаній і не оприлюднюється. Це призводить до прояву як внутрішньої, так і зовнішньої інформаційної асиметрії в сфері оплати праці, що є підґрунтям до збільшення трансакційних витрат виду «ex post», які проявляються у втраті робітником очікуваного рівня заробітної плати.

Отже, можна зробити висновок, що більшість трансакційних витрат на ринку праці України належать до групи «ex ante» й обумовлені здебільшого інформаційною асиметрією, причиною якої є недосконале інституційне середовище вітчизняного ринку праці. Проблеми функціонування інституційних складових на ринку праці України вказують на недосконалість засобів державного регулювання цієї сфери економіки і необхідність приведення існуючої законодавчої бази у відповідність до ринкових умов господарювання та сучасних тенденцій розвитку ринку праці.

Література

1. Кейнс Дж. М. *Общая теория занятости, процента и денег* / Дж. М. Кейнс ; [пер. з англ.]. – М. : Прогресс, 1978. – 367 с.
2. Вебер М. *Основные социологические понятия [Электронный ресурс]* / М. Вебер // *Избранные произведения* : пер. с нем. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с. – Режим доступа : <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000303/-index.shtml>.
3. Уильямсон О. *Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контракция* / О. Уильямсон. – СПб. : Лениздат ; CEV PRESS, 1996. – 702 с.
4. Лібанова Е. *Ринок праці та соціальний захист : навч. посіб.* / Е. Лібанова, О. Палій – К. : Основи, 2003. – 491 с.
5. Петрова І. Л. *Сегментація ринку праці : теорія і практика регулювання* / І. Л. Петрова. – К. : Таксон, 2007. – 246 с.
6. Цимбал О. І. *Трансакційні витрати обігу робочої сили на ринку праці України* / О. І. Цимбал // *Демографія та соціальна економіка*. – 2009. – № 2. – С. 68–77.
7. *Balancing Protection and Opportunity: A Strategy for Social Protection Approach*. World Bank, May 2000 [Електронний ресурс]. – Режим доступа : <http://lnweb90.worldbank.org/eca/eca.nsf/>