

УДК 331.524

*О.І. ЦИМБАЛ,
кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
Ради з вивчення продуктивних сил України НАН України*

ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ ОБІГУ РОБОЧОЇ СИЛИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми та її зв'язок з науковими і практичними завданнями. Умовою плідного використання здобутків інституціональної методології в сучасних економічних дослідженнях є критичне ставлення до її розробок, оскільки далеко не всі дослідницькі програми інституціоналізму близькі до завершеності і несуперечливості як на рівні теорії, так і на рівні зв'язку з економічною практикою.

Сказане повною мірою стосується однієї із найбільш відомих концепцій неінституціоналізму – концепції трансакційних витрат. Проблеми надто прямолінійного та механістичного поділу витрат на трансформаційні та трансакційні, операціоналізації вихідного поняття – трансакційні витрати – в конкретній дослідницькій площині можуть знецінити інституціональний смисл і аналітичний потенціал категорії.

Серед інших зазначені проблеми є особливо гострими з точки зору можливості застосування концепції трансакційних витрат для вивчення ринку праці. Можливість її плідного застосування, на нашу думку, вимагає упевненості в тому, що поняття трансакційні витрати здатне репрезентувати в теоретичному моделюванні реальні події економічного життя. Необхідно також упевнитися в його вагомості і релевантності стосовно процесів на ринку праці і, нарешті, визначити клас ситуацій, де застосування поняття трансакційні витрати дає змогу розширити межі сучасних аналітичних схем дослідження. Таким чином, **метою** статі є: перевірка адекватності теоретичної моделі трансакційних витрат стосовно українського ринку праці, та апробація на даних опитування методологічних підходів до вимірювання й оцінки їх рівня на ринку праці України.

Аналіз останніх досліджень. В загальному значенні трансакційні витрати – це витрати, якими супроводжується здійснення «трансакцій», якщо останні, так само загально, розуміти як виокремлений за певним принципом акт взаємодії. Хоча в такому вигляді терміни трансакційні витрати та трансакція рідко артикулюються безпосередньо, вказаний смисл закладається майже у всі визначення як саме собою зрозуміле. Так, у фізико-технічному аспекті трансакція конкретизується Уільямсоном О.І та Менаром К.¹

¹ Акт – в даному випадку елементарна частина процесу, подальша подільність якого втрачає сенс самого процесу, що має чіткий (і незмінний в обраній логіці) початок і кінець.

як акт перетину товаром чи послугою границі суміжних технологічних процесів (стадій виробництва, обміну чи використання) [12;9], як акт відчуження і отримання прав власності – Коммонсом Дж. [7;13], акт обміну інформацією – Міллером М., Стиглером Дж. [13], елементарний акт соціальної дії, спрямований на встановлення та підтримання соціальних відносин певного типу – Вебером М. [1;13], акт реалізації політичної влади в умовах взаємодії конкуруючих політичних груп [13].

У дослідженні економічних аспектів конкретних проблем господарювання зміст трансакційних витрат уточнюється: як кількісний вираз ресурсів, необхідних для створення, підтримки та використання інститутів та організацій [13], або, більш категорично, як витрати експлуатації економічної системи взагалі (К. Ерроу [13]). Подальша деталізація змісту трансакційних витрат здійснюється в розрізі поділу економічних процесів на сферу обміну і виробництва. У процесах обміну: як обмін правами власності та/або контрактними правами, а саме: витрати щодо визначення та вимірювання ресурсів – предметів обміну прав власності чи контрактних зобов'язань – витрати формулювання режимів їх передавання, побудови і використання механізмів захисту таких режимів, витрати закріплення прав власності, витрати пошуку контрагентів, ведення переговорів, організації діалогу. У процесах виробництва, а точніше, у процесах групової динаміки в межах ієрархічних утворень (наприклад підприємств) чи слабоієрархічних та мережевих це: установчі витрати, витрати розробки і підтримки організаційних структур, витрати налагодження і функціонування комунікацій, витрати модифікації мотивацій та підтримання належних стимулів, витрати нейтралізації опортунізму та нестратегічного розпорядження ресурсами.

На нашу думку, зрозуміти смисл ідей прихильників різних підходів до трактування трансакційних витрат можна, якщо враховувати, що джерелом їх появи є: обмежена раціональність та обмеженість когнітивних здібностей людини, недосконалість і неповнота інформації, об'єктивна неповнота моделей інтерпретації інформації (мов та інших символічно-семантичних систем), утилітарна мотивація, орієнтована на максимізацію індивідуальної корисності (логічним наслідком чого є така риса індивідуальної поведінки в колективі чи групі як опортунізм). В принципі, якщо грубо виразити саму сутність, то джерелом появи трансакційних витрат є те, що в літературі 70–80 рр. минулого століття описувалося за допомогою метафори «людський фактор». По суті єдине, що відрізняє сучасні підходи до витоків трансакційних витрат від метафори «людський фактор» 70–80 рр., це те, що «людський фактор» – непередбачувана і випадкова причина, яка виникає при неналежній організації процесу, тоді як сучасні економісти ці причини вважають іманентною ознакою системи «людина економічна» як такої.

Отже, трансакційні витрати – це не просто витрати, які не входять до складу витрат «чистого» технологічного процесу по лінії зв'язку «людина–природа» (так званих трансформаційних витрат), це витрати зв'язку «людина–людина» як такого. Строго науково корисно було б вважати, що трансакційні витрати супроводжують будь-які трансформаційні в частині тих додаткових витрат, яких вимагає створення особливих процедур чи заходів, спрямованих на нейтралізацію джерел недосконалої взаємодії осіб, що використовують технологічні процеси. На жаль, провести демаркаційну лінію між додатковими і технологічно обумовленими витратами в реальній ситуації складно. Це однак не можна вважати нездоланною перешкодою, оскільки такі проблеми є скоріше проблемами емпіричної інтерпретації та операціоналізації поняття, а не теоретичної визначеності. Тому вирішення їх завжди є конвенціональним процесом, а не пошуком універсального «однозначно об'єктивного» рішення.

Виклад основного матеріалу. Матеріали статті являють собою окремі результати, що були отримані в процесі дослідження обсягу і структури трансакційних витрат, які супроводжують функціонування ринку праці в Україні. В ході даного дослідження перевірялися теоретичні висновки, отримані неінституціональною школою економічної теорії, щодо вагомості їх впливу як на перебіг поточних процесів, так і розвитку окремих ринків існуючої інституційної структури. Безпосередньо для проведення дослідження було адаптовано концепцію трансакційних витрат О. Уільямсона [10;12].

Польовий етап дослідження (опитування населення на місцях) було реалізовано компанією ВАТ “Інформаційно-аналітична агенція “Статінформконсалтинг” у період з 20 по 30 червня 2008 року на замовлення Ради по вивченню продуктивних сил України НАН України і згідно з розробленими ними методичними рекомендаціями. Крім того, нами було проведено тестування шкал, анкет та інших дослідницьких інструментів у фокус-групах, а також уточнено принципи включення респондентів до вибірки.

Оскільки дослідження мало пілотний характер, і в його межах здійснювалося попереднє шліфування відповідного методологічного апарату, отримані висновки не варто вважати строго репрезентативними на рівні окремих регіонів.

Лінійний розподіл окремих параметрів загального контексту. Для поглибленого з'ясування загального контексту процесів формування обсягів та структури трансакційних витрат обігу робочої сили на ринку праці в дослідженні було запропоновано серію запитань щодо джерел пошуку роботи, характеру поточних трудових відносин та пріоритетів серед способів розв'язання конфліктних ситуацій.

Зокрема, інтерес становлять відповіді на запитання, в яких респондентам пропонувалося заперечити чи висловити згоду з твердженнями, представленими у таблиці 1:

Таблиця 1

Лінійний розподіл характеристик зайнятості та працевлаштування*

Запитання	Відсоток позитивних відповідей %
Трудові відносини з роботодавцем на основному місці роботи оформлені тільки в усній формі	14,0
Зміст роботи, її обсяги, а також умови відчутно відрізняються від тих, які я уявляв собі при працевлаштуванні на підставі інформації, наданої роботодавцем	51,5
Під час працевлаштування інформація, крім заробітної плати, мене не цікавила	32,9
Роботу знайшов за допомогою друзів, знайомих або родичів	65,6
Роботу знайшов за допомогою публічних посередників (агентство з працевлаштування, державний центр зайнятості, преса, Інтернет, об'яви)	20,2

* Респонденти зі статусом – зайняті (N=1507)

Отримавши результати по 14% зайнятих неформально, підкреслимо, що в даному випадку такий тип контрактації стосується осіб, що зайняті на робочому місці, яке вважають для себе основним джерелом доходу. При цьому дані особи не належать до зайнятих в особистому селянському господарстві, до приватних підприємців чи до самозайнятих, які згідно з офіційною статистикою є основним контингентом формування нерегламентованої та неформальної зайнятості. Це переважно молодь

до 16–30 років (50% усіх неформально зайнятих). Статистично значущою є статеві відмінності (57% це чоловіки), 66% із них – це особи з повною загальною освітою та робітничими спеціальностями. Серед тих, хто пропонує свою робочу силу на ринку праці, ймовірність потрапити до даної категорії майже в 2 рази вища для осіб без базової середньої освіти, ніж для інших кваліфікаційних груп. 71,8% – це торгівля, недержавні послуги (індивідуальні та юридичним особам), а також будівництво (відповідно 35,6; 19,4 та 16,9%). Серед неформально зайнятих більшість осіб свій дохід оцінюють як нижче середнього – 43,3% та середній – 30,7%. Це певною мірою виглядає дивним, оскільки ми вважали неформальну зайнятість притаманною найменш оплачуваним робочим місцям. Разом з тим ймовірність того, що особа зайнята неформально, є найвищою серед респондентів, які оцінили свій дохід як низький, істотно вища за респондентів з самооцінкою доходу як нижче середнього. Швидше за все, ситуацію потрібно читати так: якщо дохід від певного робочого місця низький, то ймовірність того, що воно буде зайняте неформально, вище, або якщо поточний дохід особи низький, то ймовірність її легального працевлаштування менша.

Справляють враження результати відповіді на запитання про обізнаність респондентів щодо умов майбутньої трудової діяльності – 51,5%. Висока частка подібних відповідей дивувала нас ще на етапі тестових фокус-груп. В ході обговорення даної проблеми у фокус-групах ми впевнилися, що переважна більшість осіб, які саме так відповідають на це запитання, справді не можуть пригадати подій, пов'язаних з їх інформуванням ще на етапі контрактації. Масштабна легковажність претендентів на робочі місця опосередковано підтверджується достатньо вагомих відсотком відповідей про те, що ніяка інформація, крім розміру заробітної плати, респондентів й не цікавила – 32,9%. Можна пом'якшити наші висновки, визнавши, що досить вагома частка респондентів в принципі має уявлення про те, чим необхідно займатися на обраному робочому місці. Такими джерелами є попередній досвід роботи, загальна соціалізація та загальнодоступні знання про професії і види діяльності, інформація від знайомих (які у 65,6 відсотках випадків виступають посередниками при працевлаштуванні). Але це не знімає загальної висновку про низьку культуру найму і контрактації як з боку носіїв робочої сили, так і з боку роботодавців. Очевидно, що невиправдані очікування, з одного боку, сприяють плинності кадрів, з іншого – низька обізнаність з вимогами підприємства і робочого місця призводить до низького рівня ефективності сполучення робочих місць і робочої сили.

Аналізуючи відповіді на запитання щодо переважних організаційних структур посередництва в пошуку роботи, необхідно виходити з того, що мережевий характер каналів пошуку роботи за останні 30 років підтверджено емпіричними дослідженнями як в розвинутих країнах, так і за останні 15 років у Росії (М. Грановеттер, В. Гімпельсон, В. Магун, К. Клеман, І. Козіна, А. Темницький, В. Якубович [2;3;4;5;6;8;11]). Отримані в ході опитування дані суттєво підривають позиції неокласичної теорії рівноважних ринків, оскільки свідчать про швидше мережеву, ніж про абстрактно-анонімну природу стосунків між контрагентами взаємодії. Так, в огляді М.Грановеттера зазначено, що обсяг ресурсів, доступний людині через мережу контрактів, не є більшим за обсяг ресурсів, що вже існує в мережі на поточний момент. У дослідженнях Мостаччі-Кальзавара вказується на те, що чим нижче доходи групи, до якої належить респондент, тим менш вигідною є використання мережі контактів саме в цій групі порівняно з іншими методами пошуку роботи [4]. Мостаччі-Кальзавара, Ю. Еріксен і У. Янсі виявили, що робота, знайдена через слабкі зв'язки, приносить більший дохід, ніж робота, знайдена через сильні зв'язки [4]. Поєднання згаданих факторів – доходу і характеру зв'язку – краще пояснює, чому збільшення заробітної плати відбувається тільки для індивідів, які мають як мінімум середній рівень освіти, і які шукають робоче місце через слабкі зв'язки.

Підкреслимо, що застосування неокласичних дослідницьких алгоритмів не дає змогу пояснювати вказані процеси, і, таким чином, на їх фоні мережева концепція виглядає більш продуктивною.

Крім того, в роботі М. Грановеттера наведено емпіричні свідчення того, що роботодавці і працівники не є тими незнайомцями, для формування стосунків між якими є обов'язковими зовнішні інституційні механізми. Кожний п'ятий із спеціалістів, технічних службовців, допоміжного персоналу та управлінців визнав, що дізнався про робоче місце і про колектив безпосередньо від роботодавця ще до того, як вирішив шукати роботу. Це означає, що вони були не тільки знайомі, а й те, що їх стосунки виходять за межі абстрактно та анонімно трудових.

Увага до питань щодо реакції працівників на порушення їх трудових прав на робочому місці пов'язана з тим, що самовизначення утиску трудових прав, попри їх реалістичність чи уявність, є вихідним психологічним чинником формування опортуністичної поведінки, а нейтралізація останньої, в свою чергу, визначає розмір внутрішньофірмових трансакційних витрат підтримки трудових стосунків. Розподіл відповідей з цього приводу свідчить насамперед про невинувато низьку ефективність інструментів захисту трудових прав на робочому місці і майже нульову їх інституціоналізацію. Адже усі способи реагування є індивідуалістичними та прихованими. В ієрархії рангів опортуністичний тип реакції займає з 3 по 9 позиції. Більш точно – у 30,4% випадків працівники знаходять можливість як навмисно знижувати якість і продуктивність роботи, так і безпосередньо заважати нормальній роботі підприємства. При цьому частка осіб, які зазначили хоча б один прийом реалізації опортунізму, складає 30,1%. Оцінюючи ранг відповідей на запитання, які визначають схильність до опортуністичної поведінки, варто відзначити, що на фокус-групах люди обережно і не схвально поставилися до відповідних питань. Ми очікуємо, що реальна розповсюдженість такого типу реакції на незадоволеність моделями реалізації трудових відносин є ще більшою.

Майже у 65% випадків респонденти вважають, що, крім звільнення, немає дієвих способів відстоювати власні права. Такі дані дають можливість інакше поглянути на надмірний оборот робочої сили на ринку праці України, завеликий навіть порівняно зі зразками таких ліберальних ринків праці, як США та Великої Британії. Цілком ймовірно, що він обумовлюється не стільки швидкістю організаційно-технологічних змін на підприємствах та невідповідністю між кваліфікацією робочої сили і робочих місць, скільки недорозвиненістю інститутів коригування контрактів і трудових відносин. В такому разі ймовірно, що саме через високі показники обороту робочої сили український ринок праці сублімує негативну енергію трудових конфліктів, запобігаючи їх вивільненню у більш гострих формах.

На фоні статистичної значущості зазначених вище процесів, трансакційні витрати обігу робочої сили трактувалися як частка трансакційних витрат, що супроводжують функціонування інституційної структури працевлаштування і адаптації на робочому місці. Операціоналізація цих витрат в нашому опитуванні була здійснена через такі елементи:

1. витрати на пошук інформації про робоче місце (днів);
2. витрати на контакти з різними роботодавцями стосовно робочих місць (днів);
3. витрати на ведення переговорів щодо умов зайнятості (днів);
4. витрати на співбесіду та тестування, оформлення документів (днів);
5. витрати на випробувальний термін на робочому місці (в тому випадку, якщо під випробувальним терміном вважати трудову діяльність за неповну оплату, та протягом якого особа вважала свій стан на робочому місці не гарантованим) (днів);

6. витрати на опанування знаннями та навичками, які необхідні для досягнення нормальної на даному робочому місці продуктивності праці (в тому числі: знайомство з колективом, неформальними та формальними правилами поведінки на роботі (організаційною культурою), додаткове навчання та перепідготовку (з відривом від виробництва)) (днів);

7. витрати, пов'язані з оволодінням специфічними для цього робочого місця знаннями та навичками, які точно не знадобляться на іншому робочому місці (днів).

Таблиця 2

Лінійний розподіл характеристик зайнятості та працевлаштування*

Запитання: до яких заходів Ви вважаєте можливим вдатися у випадку порушення або утиску трудових прав	Відсоток позитивних відповідей %
Звільнитися	64,4
Звернутися до вищих інстанцій або посередників для виправлення ситуації	34,1
Понизити якість та продуктивність своєї роботи (в межах, які не призводять до дисциплінарних санкцій)	10,3
Не виходити на роботу або працювати не повний робочий день на формально законних підставах (лікарняний, сімейні обставини) частіше, ніж це необхідно	8,2
Створювати видимість активної діяльності на робочому місці	14,9
Перестати навчати новачків або створювати видимість, що навчають новачків	3,5
Притримувати та/або „коригувати” інформацію, важливу для успішної роботи підприємства	3,5
Стримувати впровадження змін, модернізацію, нововведення, які здійснюються на робочому місці (підприємстві)	3,1
Використовувати не за призначенням або перевитрачати ресурси підприємства	1,8
Нічого не робив би, необхідно набратися терпіння	1,1
Шукав компроміс, намагався б вирішити мирним шляхом	0,9
Таких ситуацій не має і не було	0,6
Не знаю, важко відповісти	4,7
Інше:	1,5
в тому числі: звернутися до ради трудового колективу, профспілок	0,2

*Респонденти зі статусом – зайняті (N=1507) (Сума відповідей не дорівнює 100%, респондент міг дати кілька відповідей)

Елементи з 1 по 6 відображують послідовні етапи. Це дає змогу розраховувати обсяг трансакційних витрат обігу як суму витрат часу по усіх елементах. Не виключено однак, що елемент “витрати на випробувальний термін ...» у часі може збігатися з елементом « витрати на опанування знаннями та навичками...». Та для випадку пілотного дослідження вважаємо корисним розглядати ситуацію ідеалізовано – працівник повноцінно

адаптується тільки після визначеності з боку роботодавців і самого працівника щодо умов і тривалості співпраці.

Окремого обґрунтування потребує врахування в сумі витрат витрати елементу 7. Оволодіння специфічними для цього робочого місця «знаннями та навичками, які точно не знадобляться на іншому робочому місці», не належать безпосередньо до елементів витрат етапу працевлаштування. Їх включення до складу витрат обігу пов'язано з намаганням перевірити наявність реальних аналогів такому поняттю теорії трансакційних витрат О.Уільямсона, як специфічність активу – предмета трансакцій. Згідно з положеннями О.Уільямсона, специфічність активів разом із частотою трансакцій та рівнем невизначеності є вирішальними для розміру трансакційних витрат і, відповідно, для вибору механізмів управління контрактами. В даному випадку таким активом виступає робоча сила. Адаптуючи положення О.Уільямсона до трудової сфери, можна сказати, що набуття на конкретному робочому місці специфічної системи знань і навичок стає фактором прив'язування людини до нього і зменшення його переговорної сили в подальших стосунках з роботодавцем.

Таблиця 3

Лінійний розподіл частоти відповідей щодо обсягів часу, витрачених в процесі працевлаштування у м. Києві та Україні, %

	Пошук інформації про робоче місце, <i>днів</i>		Контакти з різними роботодавцями, <i>днів</i>		Ведення переговорів стосовно умов зайнятості, <i>днів</i>		Співбесіда та тестування, оформлення документів, <i>днів</i>		Випробу вальний термін, <i>днів</i>		Досягнення нормальної на даному робочому місці продуктивності праці, <i>днів</i>		Оволодіння специфічними знаннями та навичками, <i>днів</i>	
	Київ	Україна	Київ	Україна	Київ	Україна	Київ	Україна	Київ	Україна	Київ	Україна	Київ	Україна
Зовсім не витратили час	31,9	21,0	44,3	29,6	37,8	32,9	32,9	24,9	40,5	30,2	31,9	16,1	48,6	38,9
До тижня або менше	26	16,7	21,1	18,2	42,2	35,9	45,9	46,7	11,9	11,9	15,7	23,0	12,4	14,3
Від 1 тижня до місяця	26	26,2	15,7	20,0	12,4	11,8	10,3	14,9	27,6	32,1	24,9	30,0	17,3	14,8
Від 1 місяця до 6 місяців	8,1	27,9	8,7	13,7	1,1	3,5	0,5	1,7	9,7	11,0	12,9	17,9	6,5	7,6
Від 6 місяців до 12 місяців	2,2	7,4	1,6	2,9	0,0	0,7	0,0	0,1	0,5	0,6	4,3	2,6	3,5	1,8
Більше 1 року	0,0	2,0	0,0	0,9	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	2,7	1,9	1,6	1,8
Важко відповісти	6	6,0	8,7	14,7	6,5	15,0	10,3	11,5	9,7	14,2	7,6	8,4	9,7	20,8
Всього	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

З метою демонстрації адекватності результатів опитування вони представлені через порівняння ситуації по Україні в цілому і по місту Києву (табл. 3). Із загальних міркувань

виглядає розумною гіпотеза про те, що ринок праці в м. Києві краще забезпечений інфраструктурою пошуку роботи, а підприємства міста загалом демонструють більш якісний менеджмент добору кадрів. У випадку якщо матеріали опитування є адекватними реальним процесам, прийняття такої гіпотези дозволяє нам очікувати, що тривалість, а відповідно і витратність пошуку роботи і працевлаштування в Києві мають бути в середньому меншими, ніж по Україні в цілому.

Дані таблиці говорять про те, що витрати не тільки мають місце, а й люди чітко усвідомлюють їх вагу при прийнятті рішень щодо працевлаштування. Відсутність хоча б одного елементу транзакційних витрат пошуку і працевлаштування відмітили лише 31–48% респондентів. При цьому частка респондентів, які не витрачали часу на жодному з етапів працевлаштування, виявилася лише 2,3%.

У таблиці 4 наведено розрахунки середньозважених значень прямих витрат часу. Як видно, рівень транзакційних витрат працевлаштування, вимірюваний в одиницях часу, по Україні значно перевищує рівень по Києву, що ще раз свідчить на користь адекватності вимірювання. Варте уваги те, що найбільша різниця транзакційних витрат між Україною в цілому та Києвом припадає на пошук інформації, контакти та ведення первинних переговорів щодо умов зайнятості – вони значно відхиляються від середнього рівня транзакційних витрат по всіх етапах. На нашу думку, це свідчить про значно кращу інфраструктуру працевлаштування в Києві. Відмінності транзакційних витрат після прийняття на роботу менш суттєві і, можливо, навіть статистично незначущі, що дає змогу спростувати гіпотезу про істотно вищий рівень внутрішньофірмового менеджменту в столиці.

Таблиця 4

Середньозважені оцінки витрат часу на працевлаштування та адаптацію однієї особи

	Пошук інформації про робоче місце, <i>дні</i>	Контакти з різними роботодавцями, <i>дні</i>	Ведення переговорів щодо умов зайнятості, <i>дні</i>	Співбесіда та тестування, оформлення документів, <i>дні</i>	Випробувальний термін, <i>дні</i>	Досягнення нормальної на даному робочому місці продуктивності праці, <i>дні</i>	Оволодіння специфічними знаннями та навичками, <i>дні</i>	Всього днів	Всього місяців
Україна	61,5	31,0	10,3	7,0	20,8	40,9	23,8	195,2	6,4
Київ	20,8	17,7	5,3	4,5	18,0	42,1	27,7	136,1	4,5
Україна/Київ, <i>разів</i>	2,96	1,75	1,94	1,56	1,16	0,97	0,86	1,43	1,42

З метою порівняння отриманих даних із загальними економічними процесами нами було перераховано транзакційні витрати у грошовий виразник. Для цього ми скористалися простим підходом, який базується на розумінні альтернативних витрат як вартості втрачених можливостей. Ми виходили з того, що час, витрачений на працевлаштування і адаптацію на робочому місці, є прямим від’ємником від потенційно можливого обсягу ВДВ, який забезпечував би працівник у разі безперервної роботи протягом такого ж часу. Звісно це грубий підхід, адже при цьому не враховується, що протягом випробувального терміну та періоду адаптації до нормальної продуктивності він все ж таки створював додану вартість, хоча і в меншому обсязі. Щоб врахувати це, ми вважаємо, що протягом 5 та 6

елементів трансакційних витрат було створено половину потенційно можливої доданої вартості. Етап оволодіння специфічними знаннями та навичками, згідно з прийнятими нами припущеннями, не є виокремленим, цілком можливо, що він відбувається паралельно з двома попередніми, тому витрати часу на цей етап ми не враховували до загального фонду трудового часу, протягом якого було недоотримано ВДВ.

Тоді якщо в 2007 році (останній рік, щодо якого Держкомстат надав повні дані щодо ВДВ, зайнятості та умов праці) вартість одного людино-дня в одиницях ВДВ по Україні була 164 грн., а по Києву – 447 грн., і враховуючи, що впродовж 2007 р. по Україні в цілому було прийнято на роботу 3380 тис., а в Києві 430 тис. осіб, обсяги недоотриманої валової доданої вартості, скоригованої на тривалість адміністративних відпусток та невідпрацьованого часу, становлять: по Україні в цілому – 78 млрд. грн., що складає 10,8%, а по Києву 15 млрд. грн. – 11,1% річного обсягу ВДВ. Звісно такі оцінки не можна сприймати безпосередньо як точний вартісний вимір. Крім того, ми розуміємо нездійсненність і навіть контрпродуктивність намагань повністю перекрити можливості обороту робочої сили, і тому приймаємо як реалістичну гіпотезу про існування суспільно виправданих рівнів і обороту робочої сили, і відповідних витрат, які, за аналогією з безробіттям, можна було б назвати природними. Разом з тим розрахунки вказують на значущість масштабів недовикористання трудового потенціалу нації, що дає змогу дані таблиць 3 та 4 оцінювати як надмірні. Така оцінка рівня трансакційних витрат обороту робочої сили разом з даними щодо специфіки трудових відносин доводить недостатню ефективність і навіть недорозвиненість інфраструктури та інституційного забезпечення усіх складових обороту робочої сили.

Висновки. Перший висновок: трансакційні витрати ринку праці не сімулякр. Дана теоретична конструкція має реальний аналог і справляє відчутний вплив на перебіг економічних подій не тільки на ринку праці, а й на макроекономічні результати. Звідси: її врахування обов'язкове для формування адекватної оцінки поточних процесів та їх причин.

Результати роботи у тестових фокус-групах, розподіл відповідей та кількість нелогічних і випадкових відповідей в анкетах дозволили нам зробити висновок, що люди розуміють про що йде мова без тривалих і складних пояснень, хоча й не чули про існування такого поняття як трансакційні витрати. Це дає підстави розраховувати на те, що вимірювання трансакційних витрат може бути стандартизовано і введено до практики регулярних обстежень.

Погляд на трудові відносини через призму концепції трансакційних витрат дає змогу виявити механізми, які неможливо помітити, оперуючи агрегованими показниками рівня макромоделей чи неокласичних моделей окремих ринків. Це збагачує арсенал дослідницьких алгоритмів та методів вироблення регуляторних рішень щодо удосконалення ринку праці.

І нарешті, застосування пропонованої методології потенційно зіставне з іншими дослідженнями ринку праці та трудових відносин. Зокрема, вважаємо перспективним порівняння отриманих даних з даними Державного комітету статистики України щодо витрат на робочу силу, адміністративних відпусток, затримок заробітної плати тощо; даними експертного опитування фахівців України з проблем управління, праці та соціальної політики, яке провів Інститут економіки промисловості НАНУ у 2005 р.; окремого проекту Держкомстату «Базова захищеність населення України», даними опитування «Українське суспільство 1994–2004», проведеного Інститутом соціології НАНУ. Вивчення їх разом дає достатньо повну і різнобічну картину, яка чітко свідчить про майже демонстраційне відставання розвитку соціально-трудових відносин на фоні

інших економічних відносин, що виражається у спотвореності і суперечливості їх наочної та відчутної форми – інститутів. Хоча обговорення і порівняння згаданих досліджень має бути предметом окремої статті, попередньо можна сказати, що недорозвиненість інституційного забезпечення, інституційної конституції та інфраструктури ринку праці є мало помітним через розмитість і вбудованість відповідних відносин в інші типи відносин, але катастрофічним гальмом розвитку економіки в цілому.

Джерела

1. Вебер М. Основные социологические понятия // Избранные произведения: пер. с нем. / Сост., общ. Ред. и посл. Ю.Н. Давыдова. – М.: Прогресс, 1990. – 808с. – <http://filosof.historic.ru/books/item/f00/s00/z0000303/-index.shtml>
2. Гимпельсон В.Е. Временная занятость в России: данные, уровень, динамика, распространенность // Экономический журнал ВШЭ. – 2004. Т. 8. – № 2. – С. 225–245.
3. Гимпельсон В.Е., Магун В.С. Уволенные на рынке труда: новая работа и социальная мобильность // Социологический журнал. – 1994. – № 1. – С.134–149.– (<http://www.socjournal.ru/article/36>)
4. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. – С. 369–399 // Западная экономическая социология: Хрестоматия современной классики / Сост. и научн. ред. В.В.Радаев; пер. М.С. Добряковой и др. – М.: РОССПЭН, 2004. – 680 с.
5. Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. – 2003.– № 5.– С. 62–72.
6. Козина И. Реструктурирование рынка труда и каналы мобильности. // Занятость и поведение домохозяйств. Адаптация к условиям переходной экономики России. / Под ред. В.Кабалиной и С.Кларка. – М: РОССПЭН, 1999. – 432 с.
7. Коммонс Д. Институциональная экономика // Экономический вестник Ростовского государственного университета, 2007. – Т. 5. –№ 4. – С. 59–70.
8. Магун В.С. Гимпельсон В.Е. Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. –1993. – № 9. – С. 73–84.
9. Менар К. Экономика транзакционных издержек: от теоремы Коуза до эмпирических исследований // Институциональная экономика / Под общ. ред. А.Олейника. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 704 с., С.113–151.
10. Темницкий А.Л. Коллективистские организации и практики трудового поведения // Социологические исследования. – 2008. – № 12. – С. 62–72.
11. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация / науч. ред. В.С. Катькало. – СПб.: Лениздат; CEV PRESS, 1996. – 702 с.
12. Фуруботи Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории / Пер. с англ. под ред. В.С. Катькало, Н.П. Дроздовой. – СПб.: издат. дом Санкт-Петерб. Гос. ун-та, 2005. – XXXIV + 702 с.
13. Якубович В. Институты, социальные сети и рыночный обмен: подбор работников и рабочих мест в России. – С. 210–251 // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному сетевому анализу. – М.: “Российская политическая энциклопедия” (РОССПЭН), 2002. – 280 с.

Анотація. У статті перевіряється адекватність теоретичної концепції трансакційних витрат, які застосовано до досліджень ринку праці України, на основі даних, отриманих під час опиту економічно активного населення у 2008 році. На основі пропозицій методології виміру та оцінки трансакційних витрат проведено аналіз даних опитування, який свідчить про неефективність інституційної структури ринку праці та зайнятості в Україні.

Аннотация. В статье проверяется адекватность теоретической концепции трансакционных затрат, применительно к исследованиям рынка труда Украины, на основе данных, полученных в ходе опроса экономически активного населения в 2008 году. На основе предложенной методологии измерения и оценки трансакционных затрат проведено анализ данных опроса, который свидетельствует о неэффективности институциональной структуры рынка труда и занятости в Украине.

Summary. The authors examine the adequacy of the theoretical concept of transaction costs for the study of processes in the labor market in Ukraine. This used data obtained during a special survey of labor force in 2008.

Refinement of the theoretical position of this research is based on analysis of data from the world's questions made it possible to justify the approaches to the separation of transformation and transaction costs, to identify components of transaction costs of labor turnover in the labor market.

Statistical processing of survey results shows: A negative symmetry between informal employment and the level of employment income, do not have sufficient knowledge of respondents about future employment and low interest in such knowledge, reasonable conclusion about the low culture of engagement, as from labor, and with by entrepreneurs. Proved unwarranted poor performance instruments protecting human rights in the workplace, their lack of institutional level and wide spread of preparedness opportunist behavior. Determine the validity of transaction costs in the process of working potential: in Ukraine as a whole - 10.8%, while in Kyiv -11.1% of the annual volume of GVA. Estimates of the total transaction costs such labor market - they are excessive and hinder the effective use of resources. Such an assessment level of transaction costs along with labor market data for specific employment shows a lack of efficiency and even underdeveloped infrastructure and institutional support for all components of labor turnover.

Ключові слова : трансакційні витрати; обіг робочої сили; ринок праці; працевлаштування.

Ключевые слова: трансакционные затраты; оборот рабочей силы; рынок труда; трудоустройство.

Key words: transaction costs; labor force overturn.

Стаття надійшла до редакції журналу 16.07.2009 р.