

16. Dunlop J. Wage Determination Under Trade Unions. N.Y.:Macmillan, 1944.

17. Freeman R., Medoff J. What Do? N.Y.; Basic Books, 1984.

18. Hodgson G. The Ubiquity of Habits and Rules// Cambridge Journal of Economics. 1997. Vol. 21. – P.663-684.

19. Відомості Верховної Ради (ВВР), 1991,

N 14, ст.170.

20. Курило І., Григор'єва Л. До питання про інституційні основи формування соціально-класової структури населення України// Научные труды ДонНТУ. Серия экономическая. – Донецк. – 2005. – Выпуск 89-1 – С. 153-160.

Статья поступила в редакцию 10.01.2006

А.И. ЦЫМБАЛ, к.э.н.,

Совет по изучению производительных сил Украины НАН Украины

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ КОНТРАКТАЦИИ В ПРОМЫШЛЕННОМ СЕКТОРЕ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

Приватизационные процессы, обеспечив корпоративизацию большей части промышленности, создали в соответствующем сегменте рынка труда Украины уникальную ситуацию. Будучи провозглашенной как средство достижения мировой конкурентоспособности, приватизация была воплощена не столько по экономическим, сколько социальным и политическим схемами. В результате работники как совладельцы предприятий оказались одновременно носителями предложения рабочей силы и, формально, ее заказчиком, что не могло не отразиться на специфике трудовых отношений. Дуальность положения работника способствовала формированию специфической институциональной среды функционирования рынка труда, в рамках которого не стоит ожидать беспрепятственного действия механизма спроса и предложения согласно рецептам неоклассики как, впрочем, и расширенного воспроизводства на основе "естественных" законов экономики. Вполне закономерно задаться вопросом, является ли указанное порождение институциональной среды таким же эффективным в деле оптимальной алокации ресурсов, каким был бы, например, рынок совершенной конкуренции? Или каким образом отсутствие легитимных форм разрешения диалектического противоречия между трудом и капиталом обеспечит необходимое инновационное развитие?

В экономической литературе достаточно широко представлена проблематика влияния институциональных изменений на характер и направленность экономических процессов. Общетеоретические проблемы в рамках институциональных подходов разрабатывались Мюрдалем Г., Коузом Р., Нортон Д., Уильямсоном О. Менаром К., Ходжсоном Дж., Нуреевым Р., Шаститко А., Олейником А., Капелюшниковым Р., Радаевым В. и др. [4, 9, 11, 12, 15].

В рамках классики политэкономии –Смитом А., Рикардо Д., Марксом К., Туган-Барановским и др.

На базе вышеуказанных теоретико-методологических разработок были получены прикладные результаты в отношении современной сферы занятости и рынка труда Украины. Так ориентированные на политэкономические модели Волик В., Базилук А. [1] Мандибур В. [8] разрабатывают пути решения проблем усиления эксплуатации работников, экстремального увеличения экономического неравенства и принуждения, разбалансирования воспроизводственных процессов факторов производства, обусловленных перекосами затратного ценообразования вообще и механизмов использования, воспроизводства и найма рабочей силы в частности. Богиня Д., Куликов Г. [3] получили результаты относительно необходимых приоритетов государственной политики для решения проблем деформации соотношения в оплате труда разных категорий работников и разных форм собственности, защиты работников в системе нормирования труда. Черватюк О., Уманский О. Куликов Г., Мортиков В. [3] продуктивно исследовали проблемы социально-трудовых отношений через призму проблем оплаты труда. Интересные результаты относительно взаимоотношения контрагентов рынка труда были получены в ходе разработки проблем развития форм защиты интеллектуального капитала Чухно А. [17]. Имели место отдельные разработки по решению проблем рационализации найма с точки зрения возможностей, предоставляемых частными контрактами (Луканёв И. [7]); распыления прав собственности и доминирования стратегического владельца (Ковалёв О., Рудченко А. [6]); разви-

© А.И. Цымбал, 2006

тия коллективного договора в зависимости от этапа общественных отношений и законодательного повышения их статуса в нормативно-правовой плоскости (Новиков В., Осовий Г. [10, 13]); социального партнерства в пределах социально-трудовых отношений, влияния третейских институтов (Осовий Г. [13]); включения рабочей силы в трудовые процессы и согласования их с рабочими местами (Петрова И. [14]).

Представленный перечень, естественно, не исчерпывает всего того, что было наработано в данной сфере. Нами упомянуты лишь те проблемы, которые достаточно близки к проблематике данного исследования. Обобщая текущие результаты, необходимо отметить, что характерной чертой как идентификации проблем в сфере занятости и рынка труда, так и способов их решения является близость к сциентической методологии научных построений [5]. Это позволяет выявлять тенденции взаимосвязей между явлениями, наблюдаемыми непосредственно, либо между синтетическими абстракциями высокой степени агрегирования, разработанными для их восприятия на уровне экономической системы в целом. Однако, при этом внутренние механизмы формирования условий, определяющих ту или иную конкретику их проявления в реальных процессах, остаются за пределами внимания.

Целью настоящей статьи является теоретическое обоснование моделей развития рынка труда на основе применения подходов институциональной исследовательской программы. Согласно этому проблему данного исследования можно идентифицировать следующим образом.

Результаты развития событий на полном рынке труда и в сфере промышленной занятости Украины за более чем десятилетний период мы можем в целом оценить негативно: ни изменение форм собственности, ни возобновление или создание новых хозяйственных связей, ни денежная стабилизация и т. п. не обеспечили формирование конкурентоспособной в мировом измерении рабочей силы, интенсивного повышения производительности труда, преодоления отчуждения от процессов труда.

На этом фоне многочисленные опросы, факты вербализации и конкретного поведения представителей украинского экономического истеблишмента свидетельствуют, что в качестве наиболее актуальных осознаются и артикулируются финансовые приоритеты хозяйственной деятельности [2, 16]. Именно они регуляр-

но оказываются в фокусе прений по корпоративному управлению, стратегическому развитию, формированию нормативно-правовой базы и т.д. Учитывая весомость других факторов экономической деятельности, создается впечатление, что все другие проблемы уже решены или являются несущественными. В подобном распределении общественного сознания мы усматриваем другие причины. Внимание высшего экономического и политического истеблишмента к финансам определяется чрезмерно высокой степенью контроля над другими факторами: средствами труда и рабочей силой. Над первыми в силу их специфичности и высокой степени подконтрольности, над вторыми в силу низкой контрактной силы. В первом случае перераспределение основных фондов, как под контролем менеджеров, так и под давлением инвесторов, – проблема, которая решается в пространстве действий равнозначных агентов, и, так или иначе, оказывается потенциально переводимой в плоскость финансов (как легитимными, так и теневыми схемами). Во втором случае рабочая сила является собственностью контрагентов, которые не имеют весомых рыночных, политических, гражданских рычагов, что позволяет использовать её как ту, которая имеет неограниченную гибкость: если автомобиль не уговоришь работать без бензина, человек может работать и без надлежащей оплаты.

В подобной ситуации незавершенность реформирования сферы занятости нецелесообразно списывать на несоответствие неоклассических рецептов, ведь для их реализации никогда не существовало соответствующих условий. Более продуктивно, с точки зрения перспектив инновационного развития рынка труда, выявить природу и форму действительных механизмов взаимодействия между главными контрагентами спроса и предложения на труд, определить, в каком смысле эти механизмы можно считать рыночными и в отношении каких объектов такие механизмы наиболее эффективно функционируют.

На наш взгляд, для решения подобных задач наиболее перспективной является исследовательская программа тех теорий неинституционального направления, которые формируют представление о корпоративном менеджменте, организационном поведении, агентских отношениях и формах контрактации [4, 9, 12, 15].

В данной работе предлагается адаптация подхода О. Уильямсона к анализу украинского рынка труда. В частности, мы используем

предложенную О. Уильямсоном классификацию контрактов *A, B, C* [15 с. 74-77]. Контракты типа *A* используются применительно к активам общего назначения. Их долгосрочная специфичность низкая, а трансакционные издержки перераспределения в соглашения другого типа не существенны. Потребность в контрактах типа *B* формируется, когда его выполнение невозможно без инвестиций в специфичность актива. В случае, если вход и выход из контракта является свободным, а иных механизмов его поддержания, кроме максимизации текущей выгоды, не существует, тип контракта *B* является слишком рискованным. В результате нестабильности контракта данного типа, взаимодействия контрагентов трансформируются в контракт типа *A*, либо в контракт типа *C*, либо вообще не будет осуществлен. Контракт типа *C* воспроизводит основные черты контракта типа *B*, но в отличие от последнего дополняется механизмами гарантирования соблюдения контракта.

Принимая изложенные выше особенности процессов контрактации как онтологические, мы имеем возможность выделить контуры отдельных механизмов формирования и поддержки трудовых отношений в корпоративизированных предприятиях промышленности Украины. Ключевым звеном функционирования таких механизмов выступает зависимость уровня трансакционных издержек исполнения трудовых контрактов, с одной стороны, от специфических знаний, навыков и внешних факторов договорной силы той или иной группы работников, с другой стороны, от мобилизационных возможностей фондового рынка и организационных схем участия предприятия в общеэкономических процессах.

С целью уточнения границ предмета исследования отметим, что принципиальной схемой любого механизма мы считаем такую модель взаимодействия между его элементами, которая бы позволяла воспроизводить с требуемой цикличностью ключевые состояния системы. В данном случае, мы предлагаем именно принципиальную схему. Поэтому в работе не рассматривается весь спектр трансформации трудовых отношений в корпоративизированной части промышленности.

Принципиально функционирование механизма может быть представлено таким. Если трудовые интересы рабочего учитываются недостаточно, то при наличии эффективного фондового рынка он имеет возможность с минимальными трансакционными издержками изменить объект собственности. С одной сто-

роны, это позволяет материально компенсировать нарушение трудовых интересов, с другой, сама возможность неконтролируемой продажи акций предприятия позволяет оказывать давление на менеджмент или крупных собственников относительно трудовых решений. При отсутствии доступного фондового рынка миноритарным возможностям отдельного работника противостоят возможности мощной группы инсайдеров – менеджеров. Тогда степень удовлетворения трудовых интересов работника может не зависеть от его статуса совладельца. Более того, в этом случае возможности активной защиты своих трудовых интересов легко блокируются наличием виртуальных акционерных гарантий и наоборот.

С другой стороны, возможность отстаивать трудовые интересы зависит от степени специфичности рабочей силы. Если требования к специфичности высоки, менеджмент вынужден переходить к контрактам типа *B* или *C*. Согласно им размер компенсации трудовых усилий корректируется в зависимости от проводимости рынка труда, но главным рычагом трудовых отношений является потребность долгосрочных взаимоотношений. Если требования к специфичности низкие, менеджмент переходит к контрактам типа *A*.

Но специфичность рабочей силы не является имманентным свойством последней или прямым следствием технологии. Она имеет скорее организационную, чем личностную или техническую природу. Гипотетически это дает больше возможностей в формировании уровня специфичности работника именно менеджменту предприятия. Так уникальный человеческий капитал работника на уровне предприятия, может нивелироваться наличием в штате еще нескольких таких же работников, либо запрещением получения универсального образования, либо запрещением вторичной занятости. Еще больше возможностей появляется у предприятия, которое функционирует в составе определенной сети предприятий под контролем одного владельца. В силу большего количества потенциальных организационно-технологических схем, требования к специфичности снижаются как во всей сети, так и на уровне отдельного предприятия. В результате необходимая специфичность (незаменимость) концентрируется в кругах приближенных к высшему управленческому персоналу. Со всеми другими возможный переход на контракты типа *A*. В общем случае это не обязательно означает увольнение слишком специфической персоны. Для оказания давления с целью уменьшения доступа к

принятию решений и/или к доле созданного продукта достаточно самой возможности высвобождения. Уменьшенная таким способом договорная сила работников превращает их в абсолютно пластичный демпфер всех провалов хозяйствования, а межотраслевую концентрацию в способ снижения расходов на оплату труда.

Одновременное функционирование отмеченных механизмов трудовых отношений при условиях дуального положения работника на предприятии, создает потенциально многовекторное пространство контрактации трудовых отношений.

Низкая специфичность рабочей силы работников и распространенность трудовых контрактов типа А в среде акционеров может обернуться снижением договорной силы менеджеров если фондовый рынок эффективный и остаться нейтральным в случае неэффективности последнего.

Высокая специфичность рабочей силы работника, сформированная длительным пребыванием на предприятии в одной роли, и как следствие низкая вероятность аналогичного трудоустройства, в зависимости от ценности его рабочих функций для менеджмента, либо снижает, либо выравнивает переговорную силу. Но если работник является одновременно и акционером в руках менеджмента появляются дополнительные рычаги маневрирования. В случае недостаточной эффективности фондового рынка менеджмент, не меняя схемы контроля над предприятием, может реструктуризировать компенсационный пакет работника в сторону уменьшения заработной платы с одновременным ростом акционерного участия. В случае эффективного фондового рынка ради повышения контроля высокая специфичность быть компенсированная повышением заработной платы больше уровня непосредственного взноса работника и т.д., и т.д.

В принципе нет необходимости перечислять все возможные комбинации сочетания специфичности рабочей силы и эффективности работы фондового рынка. В любом случае очевидно – различие трансакционных издержек трудовых контрактов отклоняет уровень заработной платы, как от предельного трудового взноса, так и от движения к рыночному равновесию. В подобных условиях такие регуляторы рынка труда, как минимальная заработная плата, законодательные барьеры массовых увольнений и тому подобное не имеют перспективы действовать эффективно.

Приняв подобную логику моделирова-

ния механизмов, мы имеем возможность описывать широкий класс форм и способов реализации трудовых отношений. В приведенных выше схемах фондовый рынок имел важное, но, с точки зрения процессов формирования трудовых отношений вообще, лишь частичное значение. В более широком смысле фондовый рынок является отдельным примером любого института, которому по силам роль гаранта нетрудового источника дохода и аргумента в торге относительно условий занятости, а акция – примером полномочий на большую осведомленность, или на участие в принятии решений. Поэтому мы не видим принципиальных препятствий тому, что бы номинально иные институты выполняли подобные функции. Иначе говоря, подобный механизм может быть воспроизведен при участии других институтов, изоморфных в аспекте чувствительности к уровню трансакционных издержек его применения, уровню специфичности рабочей силы, организационной структуры предприятий и масштабов концентрации контроля.

Так договорная сила отдельных работников кроме предохранителей фондового рынка может быть откорректирована институтами вне фирменного развития профессиональной, квалификационной, территориальной и эмоциональной мобильности. С этих позиций, например, работа Государственных центров занятости по поддержке безработных приобретает иной характер: вместо средства социальной защиты или уменьшения безработицы она превращается в рычаг повышения переговорной силы наёмных работников.

Принципиально важным с точки зрения коррекции процессов занятости и рынка труда становятся внутри корпоративные организационные процессы вместе со схемами контроля над собственностью – концентрации, монополизации, диверсификации. Так процессы концентрации под эгидой одного владельца или организационной концентрации, например, согласно схем вертикальной или горизонтальной интеграции, равно как и процессы сужения или расширения диверсификации, традиционно относятся к проблемам выбора предпринимателя и контролируются обществом лишь с точки зрения монополизации рынков сбыта. Считаем целесообразным дополнить эти процессы контролем за изменениями специфических условий занятости и контрактной силы наёмных работников. Возможно, в этом деле была бы целесообразной обязательность рецензирования реорганизационных бизнес-проектов комиссией по решению трудовых споров, профсоюзами или

другими третейскими образованиями.

Другим продуктивным направлением может стать страхование рисков ухудшения условий занятости при реорганизации предприятий. Заинтересованность страховых компаний в уменьшении количества страховых случаев дала бы работникам мощного союзника, который на равных с собственниками предприятий мог бы добиваться уменьшения как рисков, так и частоты наступления страховых случаев.

Вообще для сбалансирования договорной силы контрагентов рынка труда, необходимо развитие разнообразных представительских институтов. Администрация и владельцы предприятий в качестве таких свободно использует общегражданские политические организации, работники таких возможностей не имеют. Местная и национальная, законодательная и исполнительные ветви власти, позиционирующие себя сегодня как представительский институт отдельного человека – гражданина, групповые интересы трудовых коллективов остаются вне зоны их интересов. Очевидно, что в условиях существующих схем лоббирования голос отдельного гражданина как работника против голоса отдельного гражданина как владельца не имеет веса. Легализация и государственная поддержка прозрачных процедур лоббирования трудовых интересов именно групп наемных работников могла бы сбалансировать ситуацию.

Перспективным направлением сбалансирования договорных позиций контрагентов рынка труда, на наш взгляд, является повышение стандартов взаимного информирования. Сегодня как менеджмент предприятий, так и наемные работники имеют много проблем, порожденных отсутствием достоверной и своевременной информации. Для менеджмента это достаточно затратные процессы найма работников требуемой квалификации, предотвращения оппортунистического поведения на рабочем месте, оценки взноса работника в общие результаты и тому подобное. Для работников – это приоритеты кадровой политики предприятия, схемы формирования и коррекции рабочих заданий и их оплаты, перспективы финансовой стабильности работодателя и т. д. Создание стандартов формирования подобной информации и протоколов доступа к ней всех заинтересованных пользователей способствовали бы более эффективным способам контрактации, а также позволяли бы диагностировать формирование проблем еще до их перерастания в устойчивые конфликты.

Литература

1. Волик В., Базилюк А. Реформування соціально-трудових відносин. // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1995, №1-2. – С.4-9.
2. Всемирный банк. Собственность и контроль предприятий // Вопросы экономики, №8 – М.: Вопросы экономики. – 2004. – С. 4 - 35.
3. Богиня Д., Куликов Г. Концептуальні аспекти реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1995, №1-2. – С.10-14.
4. Капелюшников Р. Экономическая теория прав собственности. М.: ИМЭМО, 1990. – 146 с.
5. Капелюшников Р. О книге Ф.А. Хайека "Индивидуализм и экономический порядок" // <http://www.institutional.boom.ru/Capelush/Svoboda.htm>
6. Ковальов О, Рудченко О. Роль управління як передумови ефективного функціонування приватизованих підприємств // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1996, № 7-8. – С. 64 - 67.
7. Луканьов І. Контрактна система найму та ефективність її впровадження в сільському господарстві України // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1996, № 5. – С. 47- 50.
8. Мандибура В. Специфічні особливості експлуатації праці в період економічної кризи // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1999, № 3. – С. 29-33.
9. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2х т./ Под ред И.И. Елисеевой, В.Л. Тамбовцева. – СПб.: Экономическая школа, 1999. – Т2. – 422 с.
10. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1997, № 1. – С. 26-30.
11. Норт Д. Институты и экономический рост: историческое введение // THESIS. – 1993. – Т.1. – №2
12. Олейник А.Н. Институциональная экономика. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 416 с.
13. Осовий Г. Система соціального партнерства і механізми регулювання трудових відносин в Ірландії // Україна: аспекти праці, К.: "Праця". – 1999, № 2. – С. 33-36.
14. Петрова І. Методологічні проблеми узгодження робочих місць і робочої сили // Економіка України, 2000. – №7. – С.40 - 53
15. Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, "отношен-

ческая'' контрактація / науч. Ред. В.С. Катякало. – СПб.: Лениздат; CEV PRESS, 1996. – 702 с.

16. Цимбал О.І. Особливості корпоративних форм внутрішньофірмового менеджменту зайнятості промисловості України // Держава і регіони. Серія економіка та підприємництво. – Запоріжжя, ГУ ЗІГМУ. – 2004. – Вип 5. – С.

258- 262.

17. Чухно А. Проблеми розвитку форм і захисту інтелектуального капіталу // Економіка України. – 2002. – №11, 12

Статья поступила в редакцию 20.01.2006

О.И. САВЧЕНКО, к.э.н.,

Р.А. НЕСТЕРЕНКО,

Харьковский политехнический институт

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ И НОВАЯ ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ ИНСТИТУТОВ

Доминантой современного общественного прогресса является рыночная экономика, поскольку именно она способствует развитию экономической демократии, социализации, информатизации, инновационно-технологическому укладу. При этом инновации требуют экспертных знаний, ноу-хау в таких областях как управление, инновационные процессы, производство, маркетинг, права интеллектуальной собственности.

Именно эффективное управление интеллектуальной собственностью обеспечивает сильную конкурентную позицию предприятий, позволяет проводить грамотную инвестиционную политику, получать дополнительные финансовые средства от коммерциализации интеллектуальной собственности, а значит увеличивать рыночную стоимость предприятия в целом, что безусловно способствует развитию экономики страны.

Данная проблема на сегодняшний день нашла отражение в работах отечественных и зарубежных ученых, ими создана достаточно обширная база научных работ, посвященных вопросам управления и оценки интеллектуальной собственности. К наиболее значимым представителям экономической науки, которые внесли существенный вклад в исследование категории интеллектуальная собственность, можно отнести Г.Г.Азгальдова, Г.В. Бромберга, А.Н.Козырева, В.И. Мухопад, И.С.Мухамедшина, Б.Б. Леонтьева, Н.В.Лынный, О.Новосельцева, Н.С.Орловой, М.А.Федотовой, А.Орехова, Г.Десмонда, А. Яновского, Г.Смита и других.

Для нашего исследования значительный научный интерес представляют труды зарубежных ученых, рассматривающих проблемы социализации и демократизации отношений

собственности, концепции «прав собственности». Эти и другие вопросы собственности нашли отражение в трудах Алчяна А., Беккера Г., Бькженена Дж., Грата К., Перру Ф., Саймона Г., Стиглица Дж., Сэмсона К., Уильямсона О., Элиаса С. и других.

Институциональные аспекты информации и знаний рассматривались К. Менаром, Д. Нортон, Р. Нуреевым, Р. Коузом, Л. Тевено, О. Фаворо, Ф. А. фон Хайеком, А. Шаститко.

Сегодня, когда мир вступил в эпоху "интеллектуальной экономики", главным источником благосостояния общества становятся не природные ресурсы, а творческие достижения людей. При этом результаты интеллектуальной деятельности становятся эффективно реализуемыми новшествами – инновациями только в форме, охраняемой законом. Емкость мирового рынка лицензий на использование объектов интеллектуальной собственности оценивается не менее чем в 150 млрд. долл. в год. Темпы роста этого рынка в 3-4 раза превышают темпы роста традиционных рынков товаров и услуг, что и объясняет роль интеллектуальной собственности для экономического развития любого государства.[1]

Процессы глобализации изменяют мир, в том числе и его разнообразные институциональные структуры. Развитие науки и техники происходит всё стремительнее, однако, патентная система как основной институт интеллектуальной собственности уцелела и продолжает распространяться по всему миру. Эта стойкость идей и постоянная восприимчивость такого хорошо сохранившегося старинного института, как патентная система, действительно удивительна. В контексте радикальных изменений,

© О.И. Савченко, Р.А. Нестеренко, 2006