

развитие человека способно привести к переосмыслению ценностей Общества потребления, к пониманию того, что наивысшую ценность имеет то, что за деньги купить нельзя. Но способен ли человек Общества потребления переоценить свои ценности?

Литература

1. Котлер Ф. Основы маркетинга: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2006. – 656 с.
2. Райс Э., Траут Дж. Маркетинговые войны: Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
3. Артур Шопенгауэр. Мир как воля и представление. Том 2. – Минск: Попурри, 2008. – 468 с.

4. Платон //www.krugosvet.ru/enc/gumanitarnye_nauki/filosofiya/PLATON/

5. Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей. Незавершенный трактат Фридриха Ницше в реконструкции Элизабет Ферстер-Ницше и Петера Гаста/ – М.: Культурная революция, 2005. – 880 с.

6. Гюстав Ле Бон. Психология народов и масс // www.dere.com.ua

7. Вельдер Р. К вопросу о феномене подсознательной агрессивности // Общественные науки и современность. – 1993. – №3. – С.183 – 190.

Статья поступила в редакцию 15.06.2009

Н.Ф. АПАРИНА, к.э.н., доцент
Кемеровский государственный университет

ПОСТКОНТРАКТНЫЙ ОПОРТУНИЗМ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ (ПО МАТЕРИАЛАМ ЭМПИРИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ)*

Ситуация экономического кризиса неизбежно ведет к обострению противоречий в трудовой сфере. Важной исследовательской проблемой представляется постконтрактный оппортунизм работников. Интерес к исследованию данной проблемы обусловлен тем, что в ситуации усиления контроля над рабочим процессом со стороны менеджмента предприятий, реализующего стратегию трудоизбыточного поведения и фактическим отсутствием реальных возможностей у работников использовать открытые формы протеста в связи с несовершенством трудового законодательства, формируются условия для перехода трудовых конфликтов в форму скрытого саботажа, следствием которого для работодателя являются моральный риск и вымогательство со стороны работника.

Трудовые конфликты являются объектом исследований в рамках различных методологических подходов. С экономической точки зрения предметом конфликта является реализация установленных прав собственности на ресурс труда и характер его использования. С этой точки зрения основным подходом к разрешению трудового конфликта является совершенствование трудового контракта и механизмов его реализации (инфорсмента). Мето-

дологической основой анализа контрактных отношений является экономическая теория прав собственности, экономическая теория контрактов, которые представлены трудами отечественных и зарубежных авторов. Типология контрактов рассмотрены в работах О. Уильямсона, Т. Эггертсона, Р.И. Капелюшников, В.Л. Тамбовцева и др. Специфика трудового контракта как отношенческого отражена в работах П. Милгрона, Дж. Робертсона, Т. Эггертсона, А. Олейника, М. Юдкевич, Я. Кузьминова, К. Бендукидзе и др. В трудах указанных авторов рассматривается понятие специфичности ресурсов, что является важным для определения стратегий поведения работников, обладающих такими ресурсами. Проблема постконтрактного оппортунизма рассматривается О.Уильямсоном, П. Милгромом, Дж. Робертсоном, Т. Эггертсоном, А. Шаститко, А. Олейником, и др. Механизм инфорсмента трудовых контрактов, принуждения сторон к выполнению контрактных обязательств исследовали такие авторы, как Р. Капелюшников, Н. Вишневская, М. Курбатова и др.

Складывающиеся способы разрешения

© Н.Ф. Апарина, 2009

трудовых конфликтов являются преимущественно объектом анализа исследователей в области экономической социологии и социологии труда. Конкретные практики трудового поведения анализировали такие авторы, как В. Ядов, А. Темницкий, К. Клеман, с. Барсукова и др. Проблемы разрешения трудовых конфликтов и крайнего способа из них – забастовки анализируется такими авторами, как Б. Максимов, В. Борисов, П. Бизюков и др. Несмотря на достаточно большой методологический инструментарий анализа трудового поведения исследования собственно постконтрактного оппортунизма во взаимодействии работника и работодателя еще не получили достаточного развития.

Целью данной статьи является анализ реальных практик проявления постконтрактного оппортунизма в трудовом поведении наемного работника, выявление причин и последствий такого поведения для работодателя.

Трудовые конфликты возникают в ходе реализации трудового контракта. Урегулирование конфликта зависит от переговорной силы сторон, заключивших контракт. Специфика трудового контракта заключается в том, что он является отношенческим, то есть основанным на всей совокупности отношений сторон. П. Милгром и Дж. Робертс характеризуют отношенческий контракт как контракт, заключаемый в ситуации, когда стороны не пытаются решить задачу точного определения всех его условий (т.е. заключить полный контракт), а достигают договоренности об общих принципах взаимодействия. «Стороны согласовывают не подробные планы действий, а свои цели и задачи, общие положения, применимые в обширном диапазоне ситуаций, критерии для принятия решений в случаях возникновения непредвиденных обстоятельств, распределение полномочий и пределы возможных действий, а также механизмы разрешения конфликтов в случае возникновения разногласий». (П. Милгром и Дж. Робертс, 2001, с. 198).

Поскольку отношенческий контракт характеризуется неполнотой, т. е., невозможностью предусмотреть все обстоятельства его реализации, то контрактный процесс принимает форму взаимных обещаний, и его выполнение основано на применении не только формальных, фиксируемых обязательств сторон,

но и неформальных (не фиксируемых) норм. По мнению П. Милгрорма и Дж. Робертса трудовой контракт не столько определяет обязанности работника в различных ситуациях, сколько наделяет работодателя правом руководить его действиями, что является объективной реакцией на неполноту и несовершенство контрактных отношений (П. Милгром и Дж. Робертс, 2001, с. 199). Поэтому характеристика трудового контрактного процесса во многом определяется соотношением формальных и неформальных норм во взаимодействии работника и работодателя, которое зависит от содержания процесса труда, специфики отрасли, степени жесткости механизма правового регулирования трудовых отношений и т.д.

Отношенческая контрактация типична в ситуации, когда в трудовом процессе используются специфические активы, стоимость которых наиболее высока в рамках данного контракта. Например, навыки работника, которые могут быть использованы только на данном рабочем месте. Поэтому реализация трудового контракта сопровождается наличием проблемы «заложника» – стороны, сделавшей инвестиции в специфические активы, переговорная сила которой может быть ослаблена, поскольку специфические инвестиции требуют отдачи и сопряжены с издержками. Это является основанием для шантажа со стороны контрагента для получения преимуществ в ходе реализации контракта за счет другой стороны. «Заложником» трудового контракта может быть как работодатель, который осуществляет инвестиции в специфические активы (оборудование, технологию, обучение персонала) и ожидает от них отдачи, так и работник, который может использовать свои знания и квалификацию наиболее эффективно только в рамках данной организации.

Следовательно, уже в самой природе отношенческого контракта заложена объективная возможность оппортунистического поведения его участников. В самом общем виде оппортунизм в процессе реализации контракта означает уклонение сторон от выполнения контрактных обязательств. (Эгертсон Т., 2001, С. 56). Со стороны работодателя это проявляется в ухудшении, по сравнению с зафиксированными в трудовом договоре, условиями использования труда (его недооценка, ухудшение условий занятости, снижение социальных гарантий и т.д.). Со стороны работника оппортунизм проявляется в сокрытии информации от работодателя о реальном качестве его трудово-

* Работа выполнена при содействии Российского гуманитарного научного фонда грант «07-02-00124а».

го ресурса, в «отлынивании» от работы, рестрикционизме, использовании ресурсов работодателя в свою пользу и т.д. С одной стороны, постконтрактный оппортунизм дает возможность и для работника и для работодателя увеличить свою выгоду за счет другой стороны, с другой – создает издержки, приходящихся на уклонение участников контракта от выполнения взаимных обязательств.

Для Кузбасса исследование проблемы постконтрактного оппортунизма представляется особенно актуальным, что определяется структурой производства региона. Отраслевая структура производства региона складывается в пользу занятости в промышленности. Примерно третья часть от общего объема промышленного производства приходится на долю угольной отрасли. Угольные предприятия во многих городах являются градообразующими. Это создает проблему трудоизбыточности на рынке труда в шахтерских городах. Поэтому анализ динамики трудовых конфликтов и способов их разрешения важен для экономики Кемеровской области – региона, который стал своеобразной стартовой площадкой забастовочного движения в начале 90-х гг. Но даже в относительно стабильной экономической ситуации проблема постконтрактного оппортунизма работников угольных предприятий заслуживает повышенного внимания.

Наглядно проблемы оппортунистического поведения работников можно рассмотреть на основе анализа результатов социологического опроса в погрузочно-транспортном управлении (ПТУ) – предприятия угольной инфраструктуры одного из шахтерских городов Кемеровской области, социальная ситуация на котором, с одной стороны, отличается в силу специфики отраслевой принадлежности (железнодорожный транспорт), с другой – представляется достаточно типичной для предприятий угольных компаний в целом, поскольку отражает результаты общей политики их руководства.

В опросе, проведенном на предприятии в ноябре 2006 г., посвященном анализу причин возникновения конкретной конфликтной ситуации, было проведено анкетирование 138 рабочих; 45 рабочих участвовали в фокус-группах. Выборка формировалась пропорционально структуре численности рабочих по основным и вспомогательным участкам производства. Фокусом групповых интервью были проблемы, связанные с ухудшением социально-психологического климата в коллективе,

связанные с реализацией мероприятий политики укрепления трудовой и производственной дисциплины.

Обследуемое предприятие занимается погрузкой и транспортировкой угля; входит в состав одной из крупных российских угольных компаний, имеющих филиал в Кемеровской области. Хотя это – не угольное предприятие, в отношении его реализуются общие принципы управления, принятые в Угольной Компании. Руководство предприятия при реализации мероприятий по укреплению ОТ и ПБ столкнулось с проблемой скрытого саботажа работников, игнорирования инициатив руководства, ухудшением социально-психологического климата коллектива, увеличением текучести кадров.

Экономическое положение предприятия на момент проведения опроса было относительно стабильным. По сравнению с тяжелыми для угольной промышленности 90-ми годами увеличился объем угледобычи, разрешилась проблема нерегулярных выплат заработной платы, традиционная для шахт до самого начала 2000-х гг., увеличился ее размер, стабилизировалась ситуация с занятостью в шахтерских городах.

Основное внимание в управлении трудовыми ресурсами угольных предприятий руководство угольных компаний стало концентрировать на повышении безопасности труда, укреплении трудовой и производственной дисциплины. На предприятиях была разработана система штрафов за различные нарушения: от лишения премии до увольнения. Эти мероприятия были согласованы с профсоюзами и, по мнению руководителей угольных компаний, не выходят за рамки Трудового кодекса (см., например, Тихомирова М., 2005). На многих шахтах внедрены международные стандарты управления охраной труда и промышленной безопасностью. В Кемеровской области был принят закон «Об усилении ответственности за нарушение условий безопасности и охраны труда на предприятиях угольной промышленности», в соответствии с которым разрешается увольнение рабочих даже за однократное нарушение правил производственно-технической безопасности. В то же время работник может отказаться от выполнения работ при обнаружении опасности для его жизни или здоровья. Была определена ответственность руководителей предприятий за обеспечение дисциплины труда, включая несвоевременное реагирование на угрозы аварийных ситуаций. В этих услови-

ях увеличилось давление со стороны менеджмента на работников, усилился контроль, меры дисциплинарного воздействия за нарушения правил охраны труда и производственной безопасности (ОТ и ПБ).

Решение проблемы укрепления производственной безопасности на основе усиления контроля со стороны менеджмента, с одной стороны, безусловно, способствует реализации поставленной руководством угольных компаний цели, с другой – вызывает сопротивление со стороны работников и порождает целый комплекс проблем оппортунистического поведения, что противоречит целям проводимой в Компании политики и может иметь пагубные последствия, учитывая специфику отрасли.

Анализ ситуации на предприятии показал, что реализация мероприятий политики угольной компании по укреплению ОТ и ПБ принесла свои результаты и не осталась незамеченной рабочими предприятия (см. табл. 1).

По оценкам рабочих, за оцениваемый период производственная безопасность, дисциплина труда, а также техническая оснащенность и состояние оборудования улучшились. Но какой ценой? Путем ухудшения отношений работников и администрации предприятия, снижения внимания руководства предприятия к проблемам рабочих и ухудшения социально-

психологического климата в коллективе в целом. Таким образом, изменение условий использования труда, связанное с реализацией мероприятий по укреплению дисциплины на предприятии было основано на ухудшении позиций работников и попадании их в ситуацию «заложника». Высокая специфичность ресурса труда в данной ситуации (специализация машиниста поезда, монтера пути, осмотрщика вагонов и т.д.), создала возможность для работодателя манипулировать работниками, вынуждая принять новые невыгодные условия использования труда. Красноречивы ответы рабочих на вопрос о том, можно ли найти работу в данном городе: 50,4% респондентов ответили «да, но не по специальности»; 18,3% респондентов выбрали ответ «нет, поскольку некуда устраиваться»; а 25,2% – «нет, из-за возраста, образования». Только 6,1% рабочих, участвующих в опросе считают, что можно устроиться по специальности. Поэтому более сильная переговорная позиция работодателя позволяет использовать стратегию трудоизбыточного поведения, и снижать издержки, приходящиеся на управление трудовыми ресурсами, повышая, таким образом, свою выгоду в ущерб другой стороне.

Таблица 1

Дайте свою оценку изменению следующих ситуаций на предприятии за последние два – три года?

N=125; 90,6%¹

	Улучшилась	Ухудшилась	Не изменилась
	% от ответивших	% от ответивших	% от ответивших
1) дисциплина труда	77,6	2,4	20,0
2) состояние производственной безопасности	77,3	3,4	19,3
3) техническая оснащенность, состояние оборудования	40,7	14,6	44,7
4) условия, режим труда	25,8	19,2	55,0
5) внимание руководства ПТУ к проблемам рабочих	18,5	46,8	34,7
6) решение социально-бытовых вопросов	14,8	26,2	59,0
7) социально-психологический климат в коллективе	14,4	51,2	34,4
8) отношения работников с администрацией	11,6	43,8	44,6

¹ Здесь N – означает количество человек, ответивших на вопрос; следующий за ним процент – доля численности участвующих в опросе (138 чел.).

Изменение трудового порядка на предприятии рассчитано, в первую очередь, на изменение трудового поведения работника, приведения его в соответствие с целями работодателя. Это требует особого контроля со стороны руководства предприятия. Несмотря на понимание рабочими ПТУ необходимости укрепления трудовой дисциплины и обеспечения безопасности труда, проводимые конкретные мероприятия противоречат их текущим целям, поскольку основываются на системе депремирования и снижают уровень дохода. Поэтому усиление контроля над рабочим процессом, с одной стороны, способствует реализации цели проводимой политики, с другой – усугубляет проблему, вызывая скрытое сопротивление работников. Как правило, предприятия, ужесточая меры дисциплинарного воздействия на работников, сталкиваются с такими последствиями проявления оппортунизма, как моральный риск и вымогательство со стороны работников. «Заложником» в такой ситуации становится работодатель.

Под моральным риском работодателя понимается недобросовестное поведение работника, основанное на асимметрии информации, что обусловлено либо его скрытыми действиями, которые работодатель наблюдать не может, либо сокрытием информации, которая на определенном этапе становится известна работнику, но не работодателю (См. например, Кузьминов Я.И., К.А. Бендукидзе, М.М. Юдкевич, 2006, с. 303.).

Асимметричность информации в ПТУ нашла проявление в том, что в связи с депремированием активно начала развиваться круговая порука среди рабочих, скрываться информация от руководства предприятия. При этом в систему круговой поруки рабочих включаются их непосредственные руководители – начальники участков, мастера, специалисты, отвечающие на местах за безопасность труда. Рабочие утверждают, что случаи травмирования сократились незначительно, поскольку они во многом предопределены условиями производства, только теперь они больше скрываются.

Таким образом, возникает проблема отлынивания, неисполнения ряда нормативов, вызванная стремлением рабочих снизить издержки соблюдения всех условий контракта. В связи с этим растут издержки контроля за исполнением контрактных обязательств, снижается его эффективность.

Риск асимметрии информации на уголь-

ных предприятиях может привести к усугублению проблемы безопасности труда рабочих, в особенности, на шахтах. Так, по мнению главы Ростехнадзора К. Пуликовского, «причиной взрыва метана на шахте «Ульяновская» стало несанкционированное вмешательство человека в работу электронной системы безопасности. Показатели датчиков в шахте и на удаленном сервере были умышленно занижены и ни операторы, ни наблюдатели не могли знать о реальном содержании метана в шахте». (См.: «Кузнецкий тракт», 2008).

Другим проявлением оппортунизма работника является шантаж работодателя, проявляющийся в желании усилить свои позиции в переговорном процессе путем давления на работодателя. В ситуации погрузочно-транспортного управления это проявилось в росте текущей доли квалифицированных кадров, в проявлении желания работников уйти с предприятия.

Низкие возможности решения проблемы выхода работников из состояния «заложника» обуславливают рост конфликтности отношений между рабочими и руководством предприятия. Так, 43,4% респондента отвечая на вопрос о том, случаются ли коллективные конфликты между рабочими участка и администрацией ПТУ, дали утвердительный ответ. Поэтому в ситуации заложника оказывается не только рабочие, но и руководство предприятия, которое сталкивается с целым арсеналом средств постконтрактного оппортунизма со стороны работника.

Решение проблем постконтрактного оппортунизма решается двояким образом: во-первых, путем создания внутренних механизмов согласования интересов работника и работодателя; во-вторых, за счет использования благоприятных для работодателя внешних возможностей, создаваемых ситуацией на рынке труда.

К внутренним механизмам обычно относятся принцип включения работников в процесс достижения цели работодателя. Этот подход реализуется через развитие системы стимулирования труда, способствующей совпадению целей, а также через формирование отношений взаимного доверия. В данном конкретном случае цели противоречат друг другу, поскольку работодатель ставит цель повысить дисциплину, рабочие – избежать наказания. Важным фактором, определяющим поведение рабочих, является система организации оплаты труда, включающая и премиальное вознаграждение.

По оценкам рабочих, существующая на

предприятию система организации оплаты труда плохо выполняет стимулирующие функции, поскольку не соответствует уровню трудовых усилий.

Поскольку развитие системы стимулирования требует роста затрат, риск стимулирования ложится на руководство предприятия. Стабилизация объемов угледобычи, принуждение руководства угольных компаний со стороны региональной администрации к регулярной индексации заработной платы работников угольных предприятий повышает стоимость использования трудовых ресурсов. Поэтому руководители предприятий в основном ориентируются на использование внешних рыночных регуляторов сдерживания ухода работника с предприятия, устанавливая среднерыночную цену услуг труда. Но использование внешних регуляторов не решает проблему внутренних конфликтов, связанных с проявлением оппортунизма. Поскольку трудовой контракт является отношенческим, то еще одним способом решения проблемы оппортунизма работников становится регулирование трудовых отношений посредством неформальных норм. Эти нормы формируются в результате долгосрочной совместной практики и регулируют те стороны трудовых взаимоотношений, которые либо нечетко, либо не полностью прописаны в трудовом контракте. Основой эффективной реализации подобных норм является взаимное доверие сторон. Отношения, основанные на доверии, означают готовность к взаимным уступкам, способствуют укреплению лояльности рабочих к администрации, позволяют решать многие управленческие задачи. Доверие является основой для формирования корпоративной культуры.

Опрос показал, что доверие рабочих по отношению к руководству на обследуемом предприятии не является высоким и поэтому вряд ли может быть инструментом решения проблемы оппортунизма работников. Низок уровень доверия со стороны рабочих также в отношении их полномочного представителя во взаимодействии с работодателем – профсоюза, который мог бы выступить регулятором, сглаживающим конфликты работников и работодателей. Рабочие оценивают профсоюз как отдел «социальных программ», сводя его функции к организации праздничных мероприятий (этот ответ выбрали 45,7% работников, оценивающих функции профсоюза), решению социально-бытовых вопросов (32,5%).

Многие рабочие, участвующие в опросе

считают, что в целом руководство закрыто для доступа, общения; нет никаких отношений (этот ответ выбрали 49,2% респондентов, оценивающих отношения администрации ПТУ с рабочими). Это ведет к нарастанию напряженности во взаимоотношениях, усиливает негативное мнение об администрации и ухудшает социально-психологический климат в коллективе. Рабочие недовольны тем, что они не вовлечены в процессы принятия решений, не имеют хотя бы совещательного голоса. В ходе групповых интервью были выявлены оценки рабочих последствий проводимой политики. Рабочие обращают внимание на то, что, по сути, политика руководства ПТУ ведет к постепенному разрушению трудового коллектива.

Проблема конфликтности отношений не находит адекватного разрешения, и даже для стабильной экономической ситуации высоким представляется уровень протестного потенциала работников: 47,0% респондентов считают забастовку допустимой, если другие меры решения конфликта не приносят результата.

Таким образом, проведенный опрос показал, что отношения рабочих и работодателей сопровождаются проблемой взаимного оппортунизма, конфликты сглаживаются в основном благодаря внешним факторам, связанным с трудоизбыточной ситуацией на рынке труда. Поэтому «заложниками» при доопределении условий трудового контракта оказываются рабочие, обладающие более низкой переговорной позицией во взаимодействии с работодателем.

Безусловно, ситуация экономического кризиса еще больше ухудшает ситуацию работников в связи с ростом безработицы, с другой – создает благоприятную почву для превращения конфликтов из скрытой формы в открытую. Сдерживающим фактором забастовок является существующее законодательство в сфере решения коллективных трудовых споров, создающее проблемы для выражения открытого коллективного сопротивления менеджменту, политика региональной власти в регулировании занятости на рынке труда в период кризиса. Ослабленные переговорные позиции профсоюзов также ставят под сомнение возможность быстрой мобилизации протестного потенциала работников.

Но не срабатывает другой «якорь стабилизации» отношений работника и работодателя – доверие сторон трудового контракта. Кризис ведет к существенному ухудшению условий организации и оплаты труда, обостряет

конфликтность отношений. Вместе с тем, доверие, лояльность к руководству может стать эффективным инструментом регулирования конфликтов во время кризиса.

В целом исследование практик взаимодействия наемных работников и работодателей позволяет более глубоко изучить проблемы спецификации прав наемного работника, особенности заключаемого трудового контракта и реально действующего механизма их защиты (инфорсмент).

Литература

- 1) Барсукова С.Ю. Неформальные способы регулирования трудовых отношений // ЭКО. – 2006. – № 5.
- 2) Борисов В.А. (2000), Забастовки в угольной промышленности (анализ шахтерского движения за 1989-99 гг.)
- 3) Вишневская Н.Т., Капелюшников Р.И. Инфорсмент трудового законодательства в России: динамика, охват, региональная дифференциация. Препринт WP3/2007/02. – М.: ГУ ВШЭ –2007.
- 4) Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности (методология, основные понятия, круг проблем). Ответственный редактор – д. э. н., профессор В. Н.; Кузнецов. – Москва, 1990
- 5) Капелюшников Р.И. (Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. Препринт WP3/2006/04. – М.: ГУ ВШЭ, 2006.
- 6) Клеман К. Неформальные практики российских рабочих // Социологические исследования. – 2003. – № 5. – С. 62-72.
- 7) «Кузнецкий тракт» – информационно-новостной и деловой сайт Кузбасса (2008) 23.04.2008., электронный ресурс: // <http://www.mediakuzbass.ru/> – последнее посещение 1.02.09.
- 8) Кузьминов Я.И., Бендукидзе К.А., Юдкевич М.М. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ. – 2006.
- 9) Максимов Б.И. (2007), Классовый конфликт на выборгском ЦБК: наблюдения и анализ <http://www.mirrossii.ru/images/pubs/2007/02/20/000303269/4-Maksimov.pdf>
- 10) Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: в 2-х т, Т. 1. – СПб.: Экономическая школа, 2001
- 11) Пресс-релиз УК «ОАО «Кузбассуголь» от 10-02-2007 (2007), электронный ресурс: <http://www.kuzcoal.ru/news.php?start=10>
- 12) Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. Ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006
- 13) Тамбовцев В. Л. (2004), Введение в экономическую теорию контрактов. – М.: ИНФРА-М, 2004.
- 14) Тихомирова М. (2005) Кадры и безопасность – подводные камни угольщиков // Деловой Кузбасс. – 7.06.2005, электронный ресурс: <http://delkuz.ru/html/200507/28coal.shtml>
- 15) Уильямсон О. Экономические институты капитализма. – СПб.: Лениздат, 1996
- 16) Эггертсон Т. Экономическое поведение и институты. – М.: Дело, 2001
- 17) Эдвардс Пол К. Индустриальный конфликт // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002
- 18) Экономическая социология / В.В. Радаев; Гос. ун-т – высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2005

Статья поступила в редакцию 15.08.2009