УДК 331.108.3

ЛОГІКА НАЙМАНОЇ ПРАЦІ В ТЕРМІНАХ ТРАНСАКЦІЙНИХ ВИТРАТ

***Л. С. Шевченко**, доктор економічних наук, професор*
Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

Здійснено інституціональний аналіз трансакційних витрат найму робочої сили. Класифіковано трансакційні витрати найму: за етапами контрактації, за видами трансакцій, залежно від зміни кількості трансакцій. Особливу увагу приділено економічному оцінюванню трансакційних витрат найму робочої сили.

***Ключові слова**: ринок праці; трансакції; трансакційні витрати найму робочої сили; оцінка трансакційних витрат.*

Актуальність проблеми. Ринок праці є особливим типом ринку, на якому укладаються угоди (контракти) про найом працівників. Під час найму працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю право користування конкретними професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Роботодавець же створює належні умови праці, несе витрати на організацію робочого місця, підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування, виплату заробітної плати. Якщо обидві сторони обміну мають можливість підвищити свій добробут та задовольнити власні економічні інтереси, трансакція стає взаємовигідною.

Проте так можна вважати, якщо не брати до уваги трансакційні витрати на організацію обміну правами власності на робочу силу. Останні є неминучими як для найманих працівників, так і для роботодавців, збільшують загальні витрати найму і цим серйозно модифікують відносини між агентами ринку праці, породжуючи низку небажаних для соціально-трудової сфери явищ, а саме: розбалансування ринку праці через порушення еквівалентності обміну, свідоме недодержання трудового законодавства, тінізацію соціально-трудових відносин та ін.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Заслуга розроблення теорії трансакційних витрат як складової частини неоінституціоналізму належить насамперед Р. Коузу і О. Вільямсону. Саме Рональд Коуз увів поняття «трансакційні витрати» у науковий обіг. У своїй статті «Природа фірми» (1937) він визначив трансакційні витрати як витрати функціонування ринку. Фірма, на думку Р. Коуза, виникає і існує тоді, коли «агентські витрати» усередині фір-

© Шевченко Л. С., 2010

ми, пов'язані з дорученням певних функцій її агентам, менші за витрати функціонування ринку, тобто трансакційні витрати.

Надалі теорію розвивали зарубіжні вчені К. Далман, Т. Еггертссон, К. Ерроу, Дж. Коммонс, К. Менар, П. Мілгром, Д. Норт, Дж. Робертс, Дж. Уіллісон, У. Фуруботн, С. Чен, росіяни А. Шастітко, Р. Капєлюшніков, А. Олєйнік та ін. Серед вітчизняних учених найбільш значущі публікації з проблем трансакційних витрат мають С. Архієреєв, І. Булєєв, М. Данько, Я. Зінченко, А. Ткач.

Трансакційні витрати мають різне тлумачення:

витрати обміну індивідами правами власності на економічні активи і забезпечення своїх виняткових прав;

витрати, пов'язані з координацією і взаємодією економічних суб'єктів;

інформаційні витрати, які виникають через існування інформаційних ринків і ціни інформації;

витрати узгодження позицій ринкових агентів;

витрати узгодження вимог чинних норм.

Важливо те, що за нульових трансакційних витрат (таке припущення звичайно робиться в моделях досконалої конкуренції) початковий розподіл прав власності абсолютно не впливає на структуру виробництва, оскільки врешті-решт кожна з правомочностей опиниться у власника, здатного запропонувати за неї найвищу ціну, виходячи з можливості ефективного використання даної правомочності (перша теорема Р. Коуза). Якщо ж визнати існування ненульових, тобто позитивних, трансакційних витрат, умови обміну докорінно змінюються. Початкове розмежування законних прав власності впливає на ефективність дії економічної системи (друга теорема Р. Коуза). Набувають значення інститути та альтернативні ринку способи організації трансакцій.

Трансакційно-витратний аналіз процесу наймання працівників у науковій літературі представлено явно недостатньо. Ми ставимо за ***мету*** з'ясувати сутність трансакційних витрат найму працівника, запропонувати їх класифікацію та способи економічної оцінки.

Виклад основного матеріалу. Трансакційні витрати у сфері найманої праці — це фактично вартість укладення трудових угод (контрактів). Їх загальна класифікація може бути такою, як показано на рис. 1.

Найчастіше трансакційні витрати класифікують за етапами контрактації (укладення угоди). О. Вільямсон, наприклад, розрізняє трансакційні витрати *ex ante* і *ex post*, тобто такі, що виникають до і після укладення угоди [1, с. 53]. Скористаймося таким підходом і ми.

Трансакційні витрати найму працівника ex ante здійснюються на ринку праці і супроводжують підготовку та укладення контракту про найом працівника. До них належать:

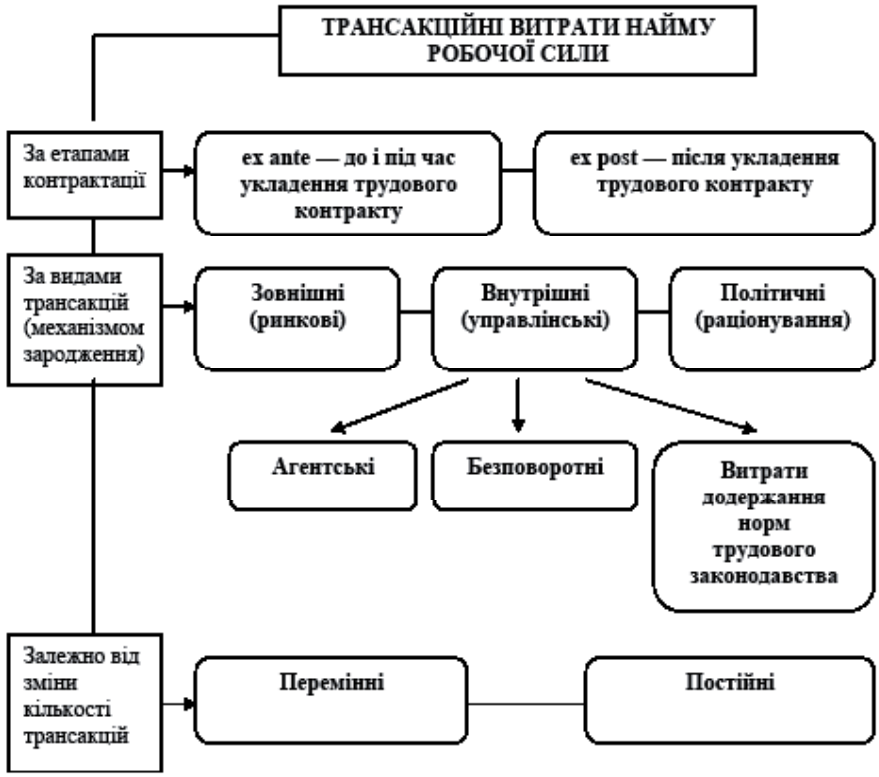

Рис. 1. Класифікація трансакційних витрат найму робочої сили

1) *витрати одержання інформації про ринок праці*. Такі витрати є об'єктивними й обумовлюються пошуком: найманими працівниками — альтернативних роботодавців, які пропонують кращі умови найму, а роботодавцями — альтернативних працівників із більш якісною, кваліфікованою робочою силою. Однак інформація про ринок праці не може бути ні абсолютно повною, ні рівноважною (симетричною). Якщо найманий працівник краще за роботодавця знає свої трудові здібності, нерідко перебільшує якість власних трудових послуг і може приховувати певну інформацію, то роботодавець краще розуміється на економічному стані підприємства і галузі, особливостях вакантних робочих місць, можливостях оплати праці і кар'єрного зростання працівників. При цьому кожний із суб'єктів ринку праці здобуває й обробляє інформацію самостійно, керуючись власними інтересами і в межах відповідного бюджету. Майбутня ситуація на ринку праці оцінюється взагалі лише шляхом припущення.

Нерідко виникають проблеми і з інтерпретацією або верифікацією інформації, що впливає на якість трудових контрактів. Чим більшою є інформаційна асиметрія, тим вищими стають витрати суб'єктів ринку праці на одержання інформації;

2) *витрати оцінювання компетентності працівників та якості їхніх трудових послуг.* Як відомо, попит на працю з боку роботодавців залежить безпосередньо від результативності трудових послуг, що пропонуються працівником. Утім, оцінити їх у момент найму неможливо, оскільки процес праці не тільки не завершився, а й ще не розпочався. Не піддаються визначенню до укладення контракту й такі компоненти професійної компетенції працівника, як його лояльність до роботодавця, сумлінність або чесність. Перебуваючи у такій ситуації невизначеності, роботодавці вдаються до попереднього тестування ділових якостей працівника, вивчення «сигналів» про трудову послугу (анкетних даних, документів про освіту, записів у трудовій книжці, рекомендаційних листів, рейтингу навчального закладу тощо), значущість яких доводиться приймати на віру. Проте навіть професійний підбір персоналу не страхує роботодавця від несприятливого відбору і суб'єктивного ризику, хоча економія коштів при такому критерії відбору працівників може суттєво перевищити можливі витрати, пов'язані з наймом;

3) *витрати ведення переговорів і укладення контракту про найом.* На думку О. Вільямсона, трансакції розрізняються за трьома основними ознаками: ступенем їх специфічності, повторюваності і невизначеності. Чим більш загальний, короткостроковий і однозначний характер має трудова угода, тим більше підстав узагалі обходитися без її юридичного оформлення або обмежуватися укладенням найпростіших контрактів. І навпаки, чим більш специфічний, повторюваний і невизначений характер вона має, тим вище трансакційні витрати і тим сильніше стимули до встановлення довготривалих відносин між учасниками;

4) *витрати окремих працівників на вхід до привілейованих (монополізованих) видів зайнятості.* Тут існують дві проблеми — професійної дискримінації та хабарництва під час працевлаштування.

Професійна дискримінація виникає через те, що статус працівника дуже часто визначається мірою його замінюваності. Розуміючи це, частина фахівців жорстко оберігає свій цінний ресурс (монопольне володіння знаннями), не допускаючи у свій колектив новачків і відмовляючись від передавання професійного досвіду. Таке можливо у вищих навчальних закладах, коли один єдиний професор кафедри чинить усілякі перешкоди для захисту докторських дисертацій своїми колегами, убачаючи в них потенційних конкурентів. Але в Україні є й висококваліфіковані робітники-монополісти, які за умови дефіциту робітничих кадрів фактично самі встановлюють для себе зручні умови роботи та бажаний склад колективу, закритий для кандидатів іззовні. Ще більш закритими для працевлаштування, навіть привілейованими, стали державні органи управління.

Увійти до «монополізованих» видів зайнятості можна, або вимагаючи додержання норм трудового законодавства в судах (а це витрати на позови), або

завдяки «знайомству» та хабарам. Останнє, на жаль, стає вже звичною справою для українців. Як свідчить загальнонаціональне опитування «Стан корупції в Україні», 52 % населення вважають корупцію ледве не нормою там, де потрібно «вирішувати питання». Від третини до половини респондентів стверджують, що державні посадові особи вимагали у них хабар, у тому числі й за працевлаштування до державних органів влади та судів [2, с. 20]. За результатами опитування Українського інституту соціальних досліджень і центру «Соціальний моніторинг», 42 % українців так чи інакше давали хабарі (у більшості країн Євросоюзу цей показник не перевищує 5 %). Дехто стверджує, що «хабарообіг» в Україні щороку подвоюється [3].

Трансакційні витрати найму працівників ex ante за своєю сутністю є переважно *зовнішніми (ринковими),* пов'язаними з ринковими трансакціями — координацією і взаємодією суб'єктів трудової угоди на ринку праці. Трансакційні витрати найму працівників ex post у більшості випадків є *внутрішніми (управлінськими)*, тобто такими, що супроводжують управлінські трансакції: реалізацію укладених трудових контрактів у сфері відносин «принципал — агент» і дії на внутрішньофірмовому ринку праці. Якщо зовнішні витрати плануються заздалегідь, то внутрішні витрати часто виникають непередбачувано, фактично є трансакційними витратами сторін і можуть поставити під загрозу економічну діяльність фірми.

Трансакційні витрати ex post, як правило, спричиняє опортуністична поведінка суб'єктів ринку праці, коли, усвідомлюючи обмежені інформаційні можливості інших людей і незважаючи на міркування моралі, працівники або роботодавці намагаються діяти лише з власною вигодою, за допомогою обману, хитрощів або підступності, тобто відхиляються від умов трудового контракту.

Розрізняють дві форми опортуністичної поведінки. Перша — моральний ризик. Він виникає тоді, якщо одна сторона трудового договору довіряє іншій, а контрагент «ухиляється» від виконання угоди: намагається працювати з меншою віддачею, ніж це передбачено договором, реалізує свої приватні цілі, є пасивним при вирішенні питань розвитку організації тощо. Така опортуністична поведінка суб'єктів трудової угоди породжує *агентські трансакційні витрати*. Наприклад, працівник (агент) діє від імені і за дорученням іншої сторони — роботодавця (принципала), але ігнорує його інтереси: не виконує дорученої роботи, приховує інформацію, зловживає своїми правомочностями. Через це роботодавець змушений нести витрати на створення системи контролю і примушування найманого працівника до виконання своїх обов'язків. Працівник тоді може спробувати переконати роботодавця у бездоганності своїх намірів, наприклад, «заморозити» частину власного «гонорару» як страховий депозит. У будь-якому разі поведінка працівника дещо відхилятиметь-

ся від розуміння максимальної вигоди роботодавця. Як наслідок — виникнення «залишкових утрат». Отже, агентські витрати — це сума залишкових утрат, витрат контролю з боку роботодавця (принципала) і витрат надання гарантій з боку працівника (агента) [4].

Друга форма опортунізму — шантаж звільненням, до якого можуть удаватися працівники — власники унікальних трудових ресурсів або специфічних активів: особливих знань, трудового досвіду і навичок, набутих на конкретному робочому місці, при виконанні певних завдань і за відповідного інвестування роботодавцем. За оціночними даними, з метою залучення, навчання та втримання звичайного співробітника сучасна українська компанія витрачає на нього приблизно 2,5 тис. дол. на рік. Якщо ж ідеться про кваліфікованого фахівця з набутим досвідом, інвестиції зростають удвічі. У вчорашнього студента компанії змушені вкладати близько 10 тис. дол. У великих компаніях витрати можуть бути достатньо значними. Зокрема, «СКМ» у 2008 р. спрямувала на перенавчання випускників ВНЗ 32 млн грн. На такий вимушений захід компанія пішла через неготовність молодих працівників відразу виконувати свої трудові функції [5].

Специфічні людські активи, сформовані фірмою, роблять її залежною від персоналу: переукладаючи контракт, необхідно або підвищувати зарплату (виплачувати квазіренту) вже зайнятим працівникам, або витрачати ще більше на навчання та адаптацію нових працівників. Розуміючи це, працівники можуть «шантажувати» роботодавця розірванням трудових відносин з метою одержання всього доходу, породженого специфічними активами, по суті займатися «здирництвом». Шантаж зростає за наявності у працівників альтернативи використання їх специфічних активів із не меншим доходом, ніж у фірмі роботодавця. Чим більше втрачає роботодавець, тим більше вимоги з боку вимагача і витрати здирництва. Але й працівник потрапляє до «пастки», реалізуючи можливість застосування своєї робочої сили переважно на підприємстві даного роботодавця. Після звільнення працівника його специфічні активи не можна продати за «реальною» вартістю. Виникають «*безповоротні витрати*», які підштовхують працівника і роботодавця до тривалої взаємодії, укладення довгострокових контрактів зайнятості.

С. Архієреєв до трансакційних утрат відносить також: витрати непередбачуваних подій і дій; витрати, пов'язані з можливим різночитанням положень контракту; витрати неузгодженості законодавства або інших нормативних актів; витрати відсутності дієвого контролю і примушування до дотримання законодавчих норм [6, с. 473–475].

На особливу увагу потребують *трансакційні витрати дотримання (або недотримання) норм трудового законодавства*. Е. де Сото називає це «ціною підкорення закону» і «ціною позалегальності». На наш погляд, ідеться про опортунізм роботодавця щодо закону і законодавства.

Роботодавці, які наймають і використовують працю відповідно до чинного трудового законодавства, несуть витрати на реєстрацію юридичної особи, одержання ліцензій, відкриття рахунків у банку, виконання інших формальностей (витрати доступу до закону), а також витрати, пов'язані зі сплатою податків, дотриманням вимог трудового законодавства щодо тривалості робочого дня, мінімальної зарплати, соціальних гарантій, сплати судових витрат при розв'язанні конфліктів у судах (витрати продовження діяльності в рамках закону) [7]. Чим жорсткіші для роботодавця правила найму і звільнення працівників, то більшими є такі витрати.

Так, відповідно до Кодексу законів про працю України при припиненні трудового договору (звільненні працівників) можлива виплата вихідної допомоги: у розмірі не менше середнього місячного заробітку — при відмові працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмові від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці (п. 6 ст. 36) та в інших випадках, визначених ст. 40; у розмірі двох мінімальних заробітних плат — у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу (п. 3 ст. 36); у розмірі, передбачуваному колективним договором, але не менше тримісячного середнього заробітку, — внаслідок порушення власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, колективного чи трудового договору (статті 38 та 39). Окремими законами України встановлено інші розміри вихідної допомоги, зокрема для державних службовців або суддів. У середньому прямі грошові витрати на звільнення працівника в Україні становлять 13 тижневих зарплат працівника.

Але звільнення працівників — це й додаткові витрати на офіційне оповіщення працівника про звільнення, витрати часу на виконання тих чи інших процедур. Крім того, практично в усіх країнах звільнені працівники мають право оскаржити своє звільнення в судах. Досить серйозні вимоги встановлено до колективного звільнення працівників.

З точки зору трансакційно-витратного аналізу роботодавець «підкоряється закону» доти, доки його видатки на розгляд справ у судах або арбітражі, на сплату штрафів та інших санкцій, витрати ресурсів і часу на відновлення порушених трудових прав є меншими за витрати, яких вимагає трудове законодавство. Тільки-но трансакційні витрати дотримання законодавства стають достатньо високими, частина роботодавців і працівників роблять вибір на користь нелегальних (тіньових) трудових відносин. Так, у першому кварталі 2010 р. за підсумками перевірок українських суб'єктів господарювання податківці виявили 36 тис. найманих робітників, працю яких використовували без укладення трудових договорів і без перерахування відповідних податків до бюджету; до державної реєстрації долучено 19 тис. громадян, які

здійснювали діяльність без дозвільних документів. Порушено 90 кримінальних справ про ухиляння від сплати податків, зборів, порушення трудового законодавства і невиплату заробітної плати. Причому у великих платників податків порушень практично немає. Найбільш ризиковими сферами тіньових оборотів готівки, у тому числі в частині виплат зарплат «у конвертах», є торгівля і надання послуг, тобто сфера діяльності малого бізнесу [8].

Залежно від кількості трансакцій найму трансакційні витрати поділяються на *перемінні*, величина яких зростає при збільшенні кількості трансакцій (витрати контролю, прийняття рішень, пошуку інформації, ведення переговорів із потенційними працівниками), і *постійні*, величина яких не залежить від кількості трансакцій (наприклад, витрати на створення і функціонування фірмових структур управління персоналом).

Трансакційні витрати, збільшуючи загальні витрати прямих учасників трансакції, перешкоджають взаємовигідному обміну. Працівник тепер відстоюватиме розмір трудової винагороди, збільшений на величину його трансакційних витрат. Для роботодавця ж найом працівника коштуватиме не тільки виплати трудової винагороди, а й компенсації своїх власних трансакційних витрат, тобто відшкодування трансакційних витрат у сфері ринку праці фактично лягає на роботодавця. Закономірним же є те, що трансакційні витрати зростають при збільшенні рівня невизначеності умов господарювання, ненадійності партнерів та ризиків в економіці. Принципового значення тоді набуває механізм розподілу тягаря трансакційних витрат між учасниками ринку праці таким чином, аби добровільний обмін став можливим. Важливу роль починає відігравати інститут трудового контракту. Якщо зробити це силами ринку праці (механізму контрактації) неможливо, до розв'язання проблеми має підключатися держава, вдаючись до трансакцій раціонування. Однак ті у свою чергу породжують *політичні* трансакційні витрати найму (витрати раціонування відносин найму) — затрати держави на формування ефективного трудового законодавства, реалізацію політики соціальної безпеки праці, функціонування державної служби зайнятості, пошук компромісу і ведення переговорів між профспілками і організаціями роботодавців як соціальними партнерами тощо.

Оцінити загальні трансакційні витрати на ринку праці кількісно дуже важко. Можна лише запропонувати окремі підходи до їх вимірювання. Це насамперед:

1) специфікація трансакційних витрат. Інформацію про витрати роботодавців і самих працівників на найом можна отримати шляхом індивідуального соціологічного опитування, що потребує відповідних коштів, або експериментально, коли дослідник сам працевлаштовується і ретельно фіксує свої витрати. В одному випадку це будуть витрати входу на ринок праці (купівля

інформації про стан ринку, розсилання резюме, проходження співбесід при працевлаштуванні і т. д.), у другому — витрати під час руху прав власності, у третьому — пов'язані з укладенням і захистом трудових контрактів, у четвертому — пов'язані з прийняттям рішень усередині фірми і т. д. Фахівці Всесвітнього банку і Міжнародної фінансової корпорації, наприклад, оцінюють затрати з найму в Україні в середньому у 38 % від фонду зарплати [9, с. 8]. Джерелом інформації могли б стати офіційні дані статистичних, урядових та інших установ щодо стану ринку праці, але вони зазвичай є неповними;

2) розрахунки так званого спреду — різниці 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. Витрати, які виникають унаслідок очікування, є трансакційними затратами, спрямованими на запобігання втрат. Так діють на біржах, де шукають кращі пропозиції контрактів [10, с. 37]. На ринку праці в такий спосіб можна порівнювати розміри заробітної плати в умовах негайного працевлаштування, наприклад, на громадські роботи за тривалого безробіття, і після певного очікування кращих пропозицій роботи;

3) встановлення сукупного обсягу ресурсів, що застосовуються інформаційними агенціями, кадровими агентствами, державною службою зайнятості, які продають трансакційні послуги з працевлаштування, а також оцінювання коштів, які виділяються на трансакції фірмами-наймачами та самими працівниками.

Вдалу спробу оцінити трансакційні витрати найму працівника здійснено О. І. Цимбал. У [11, с. 72–73, 75–76] на підставі опитування респондентів запропоновано операціоналізацію трансакційних витрат обігу робочої сили на ринку праці в одиницях часу (в днях) та зроблено розрахунки середньозважених значень прямих витрат часу на працевлаштування і адаптацію працівників по Україні та м. Києву (таблиця).

Потім шляхом оцінювання альтернативних витрат (вартості втрачених можливостей) одержані показники набули грошового виразу. Припускалося, що час, витрачений на працевлаштування і адаптацію на робочому місці, є прямим від'ємником від потенційно можливого обсягу валової доданої вартості (ВДВ), який забезпечував би працівник у разі безперервної роботи протягом такого самого часу. Якщо в 2007 р. (останній рік, стосовно 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 впродовж цього року по Україні в цілому було прийнято на роботу 3380 тис., а в Києві 430 тис. осіб, то обсяги недоотриманої валової доданої вартості, скоригованої на тривалість адміністративних відпусток та невідпрацьованого часу, становлять: по Україні в цілому — 78 млрд грн (10,8 %), а по Києву — 15 млрд грн (11,1 % річного обсягу ВДВ). Це і є трансакційні витрати обігу робочої сили на ринку праці.

Таблиця

Середньозважені оцінки витрат часу на працевлаштування та адаптацію однієї особи

	Пошук інформації про робоче місце, *днів*	Контакти з різними роботодавцями, *днів*	Ведення переговорів щодо умов зайнятості, *днів*	Співбесіда та тестування, оформлення документів, *днів*	Випробувальний строк, *днів*	Досягнення нормальної на даному робочому місці продуктивності праці, *днів*	Оволодіння специфічними знаннями та навичками, *днів*	Усього днів	Усього 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, *разів*	2,96	1,75	1,94	1,56	1,16	0,97	0,86	1,43	1,42

Висновки. Трансакційно-витратний аналіз найму робочої сили та ринку праці формує новий напрям розвитку економічної теорії праці. Він буде ще успішнішим за умови чітких методологічних підходів до визначення самого поняття «трансакційні витрати найму робочої сили», систематизації таких витрат, формування достовірної інформаційної бази і нагромадження досвіду їх статистичного вимірювання, обґрунтування шляхів оптимізації, а в разі можливості — й мінімізації трансакційних витрат найму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Уильямсон О. Экономические институты капитализма. Фирмы, рынки и «отношенческая» контрактация / О. Уильямсон. — СПб. : Лениздат; CEVPress, 1996. — 702 с.

2. Кириченко И. Вкус к справедливости против «культуры коррупции» / И. Кириченко // Зеркало недели. — 2008. — 12 янв. — С. 20.

3. Заховайко М. Хабарництво: мед на кінчику язика [Електронний ресурс] / М. Заховайко. — Режим доступу: www.golosua.com/politica/2009/02/24/habarnictvo-med-na-kinchiku-yazika

4. Трансакционные издержки [Електронный ресурс]. — Режим доступа: www.mirkin.ru/docs/dumnaya/net03.pdf

5. Благонравин М. Учить, а не переучивать / М. Благонравин // Эксперт Украина. — 2010. — № 13. — 5 апр. — [Електронний ресурс]. — Режим доступа: www.expert.ua/article/12/0/7683

6. Институциональная архитектоника и динамика экономических преобразований / под ред. А. А. Гриценко. — Харьков : Форт, 2008. — 928 с.

7. Олейник А. Н. Институциональная экономика : учеб. пособие / А. Н. Олейник. — М. : ИНФРА-М, 2000. — С. 9.

8. 98 % суб'єктів господарювання порушують зарплатні закони [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.espravda.com.ua/news/2010/04/15/232843

9. Сколотяный Ю. Что ни отчет — у нас «незачет» / Ю. Сколотяный // Зеркало недели. — 2007. — 29 сент. — № 36. — С. 8.

10. Архиереев С. И. Трансакционные издержки и неравенство в условиях рыночной трансформации / С. И. Архиереев. — Харьков : Бизнес Информ, 2000. — 288 с.

11. Цимбал О. І. Трансакційні витрати обігу робочої сили на ринку праці України / О. І. Цимбал // Демографія та соціальна економіка. — 2009. — № 2. — С. 68–77.

ЛОГИКА НАЕМНОГО ТРУДА В ТЕРМИНАХ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК

Шевченко Л. С.

Осуществлен институциональный анализ трансакционных издержек найма рабочей силы. Приведена классификация трансакционных издержек найма: по этапам контрактации, по видам трансакций, в зависимости от изменения количества трансакций. Особое внимание уделено экономической оценке трансакционных издержек найма рабочей силы.

Ключевые слова: рынок труда; трансакции; трансакционные издержки найма рабочей силы; оценка трансакционных издержек.

THE LOGIC OF HIRED LABOR IN THE TERMS OF THE TRANSACTION COSTS

Shevchenko L. S.

The institutional analyze of the transaction costs of the hiring of manpower is fulfilled. The transaction costs of the hire are classified by stages of contracting, forms of transactions, quantitative changes of transactions. The special attention is given to economic estimation of the transaction costs of the hiring of manpower.

Key words: labor market; transaction; transaction costs of the hiring of manpower; estimation of the transaction costs.