

УДК 33.061: 331.5 (477)

ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ ВИМІРЮВАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ І ШЛЯХИ ЇХ ОПТИМІЗАЦІЇ

Глушач А.В., аспірантка

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

На основі аналізу витрат вимірювання на ринку праці доведено, що вони складаються з двох типів трансакційних витрат – затрат та втрат, і запропоновано класифікацію останніх на чотири види. Розкриті поняття довірче вимірювання і визначене його місце в теорії витрат вимірювання.

Визначено принципи і проблеми функціонування механізмів (інститутів), що знижують витрати вимірювання на ринку праці України, та запропоновано шляхи оптимізації цих витрат.

Ключові слова: ринок праці, трансакційні витрати вимірювання, трансакційні затрати вимірювання і трансакційні втрати вимірювання, довірче вимірювання.

Постановка проблеми. Економічне зростання і соціально-економічне благополуччя суспільства неможливі без розвитку і ефективного функціонування ринку праці. Трансформаційні процеси в економіці України і викликані ними явища у сфері зайнятості – зростання безробіття, професійна реструктуризація, поглиблення багатукладності, розширення альтернативних форм зайнятості, значна сегментація ринку праці – вимагають розробки нових підходів, досконалішого механізму і більш дієвих заходів для вирішення проблем ефективного використання трудових ресурсів країни.

Ринок праці є особливим типом ринку, на якому укладаються угоди (контракти) про найом працівників, під час якого робітник передає роботодавцю право користування конкретними професійними знаннями та навичками впродовж певного часу згідно з трудовим договором, не втрачаючи права власності на свою робочу силу. Крім витрат, пов'язаних з організацією робочого місця, дотриманням належних умов праці, витрат на оплату праці, соціальне страхування та медичне обслуговування, процес найму передбачає певні витрати саме на укладання трудової угоди, або трансакційні витрати на організацію обміну правами власності на робочу силу.

В економічній літературі на основі аналізу трансакційних витрат і поведінки суб'єктів ринку праці було обґрунтовано їх вплив на загальні втрати по найму, на модифікацію взаємовідносин між агентами ринку праці, що породжують низку негативних явищ в соціально-трудої сфери, таких як: «розбалансування ринку праці через порушення еквівалентності обміну та «негативний відбір» ринкового контрагента; свідоме недотримання трудового законодавства; тінізацію соціально-трудоих відносин тощо»[1].

В зв'язку з цим представляється актуальним розширення дослідження ринку праці з позицій теорії трансакційних витрат. Аналіз причин і динаміки трансакційних витрат суб'єктів ринку праці дозволить виробити систему заходів, направлених на вдосконалення інституційного середовища, що сприятиме підвищенню ефективності застосування людського капіталу.

В контексті даної статті буде проведено аналіз трансакційних витрат вимірювання, оскільки проблеми оцінки параметрів людського ресурсу при здійсненні процедури найма є дуже важливим особливо в умовах неповноти та асиметричності інформації на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Засновником теорії трансакційних витрат як основної частини неоінституціоналізму справедливо вважають Рональда Коуза, який в своїй статті «Природа фірми» (1937) визначив їх як «витрати користування ринковим механізмом» [2].

Важливий вклад в розвиток цієї теорії внесли зарубіжні вчені: О. Вільямсон, К. Далман, Т. Еггертссон, К.Єрроу, Дж. Коммонс, К. Менар, П. Мілгром, Д. Норт, Дж. Робертс, Дж. Уїллісон, росіяни А. Шастітко, Р. Капелюшников, А. Олейнік.

Проблеми трансакційних витрат були досліджені і в публікаціях вітчизняних вчених, серед яких найбільш вагомими є роботи С. Архієреєва, І. Булеєва, М. Данько, Я. Зінченко, А. Ткача, Л. Шевченко.

Проте багато проблемних аспектів, пов'язаних з трансакційними витратами на ринку праці, в науковій літературі представлені явно недостатньо, тому *метою* цього дослідження буде продовження вивчення трансакційних витрат, а саме аналіз витрат вимірювання та шляхів їх оптимізації на ринку праці України .

Виклад основного матеріалу. Трансакційні витрати як центральна пояснююча категорія всього неоінституціонального аналізу має ключове значення при позначенні різних видів витрат, що супроводжують будь-яку економічну взаємодію незалежно від форм її прояву.

Трансакційні витрати на ринку праці – це витрати, що виникають внаслідок дій учасників ринку праці по здійсненню операцій з правами власності на людський капітал і забезпеченню їх виконання.

Ринок праці має свої особливості, які пов'язані з тим, що праця, як товар, є найбільш складним економічним ресурсом в порівнянні з іншими економічними ресурсами – засобами і предметами праці, що виражається в характері його відтворення і особливостях товару робоча сила.

Однією з особливостей функціонування ринку праці є необхідність високої індивідуалізації операцій при придбанні товару робоча сила [3]. Така необхідність виникає у зв'язку з неповнотою і асиметричністю інформації про потенційних працівників, яка характерна для недосконалого ринку праці. Наявність різних професійно-кваліфікаційних рівнів робочої сили, різноманітності технологій, форм організації праці вимагає додаткових зусиль з боку працедавця з метою адекватної оцінки потенційного працівника,

оскільки, ґрунтуючись виключно на формальних даних про його освіту, кваліфікацію, уміння і навички, не завжди можливо зробити правильний вибір.

Однією з проблем, яка пов'язана з неповнотою і асиметричністю інформації на ринку праці, є проблема вимірювання інформації. Ця проблема особливо актуальна на доконтрактному етапі взаємодії між працівником і працедавцем – на етапі «Ex ante», на якому відбувається оцінка важливих для працедавця характеристик потенційного працівника. Від точності такої оцінки залежить як ефективність переговорів на етапі процедури найму працівників, так і ефективність розвитку подальших трудових взаємин суб'єктів ринку праці.

Всі витрати, пов'язані з оцінкою параметрів людського ресурсу при здійсненні процедури найму, є *транзакційними витратами вимірювання*.

Під транзакційними витратами вимірювання розуміють витрати, пов'язані з аналізом рентабельності транзакцій і проведенням вимірювань, а також витрати на здійснення заходів, що мають за мету застерегти сторони від помилок вимірювання і, нарешті, втрати від цих помилок [4].

Згідно однієї з відомих в економічній літературі типологій транзакційних витрат [5], їх класифікують на два типи: транзакційні втрати та транзакційні затрати. Якщо перші мають непродуктивний характер та слабо регулюються, то транзакційні затрати повністю регульовані суб'єктами транзакцій та здійснюються свідомо.

Виходячи з цього, у структурі транзакційних витрат вимірювання також треба розрізняти транзакційні затрати вимірювання та транзакційні втрати вимірювання.

В економічній літературі деталізація транзакційних витрат вимірювання на ринку праці здійснюється тільки стосовно затрат, що поділяються на:

- затрати на розробку і підготовку відповідної методології вимірювання (розробка кваліфікаційних і психологічних тестів);
- затрати на вимірювальні технічні засоби (придбання комп'ютерів і комп'ютерних програм);

- затрати на підготовку спеціалістів-оцінювачів та на оплату їх праці;
- затрати на організацію та проведення процедур вимірювання;
- затрати на розробку і здійснення заходів, що направлені на запобігання помилкам вимірювання.

Щодо втрат вимірювання, то науковці в своїх дослідженнях обмежувалися тільки узагальненням їх в окремий вид – *втрати від помилок вимірювання* [4].

На наш погляд, перелік втрат вимірювання можна значно розширити і здійснити їх класифікацію. Для цього проведемо аналітичне дослідження втрат вимірювання, що виникають внаслідок дій суб'єктів ринку праці.

Серед видів трансакційних втрат, що описані в літературних джерелах, до втрат, що виникають внаслідок неефективності процедур вимірювання, можна віднести *втрати внаслідок відсутності контролю та наполягання дотримання законодавчих норм та втрати від опортуністичної поведінки* [5]. Розглянемо їх детальніше.

Якщо оцінка професійних якостей майбутнього працівника, що базується на певних «сигналах» у вигляді відповідного диплому про освіту, буде не об'єктивною внаслідок відсутності контролю за якістю освіти в певному навчальному закладі, то очікуваний ефект від укладання трудового контракту з випускником такого учбового закладу може не тільки не справдитися, але й привести до певних економічних втрат у працедавця внаслідок неякісного виконання таким робітником своїх професійних функцій. Працедавець буде вимушений нести певні витрати або на підвищення кваліфікації такого спеціаліста, або витрати, пов'язані з розірванням контракту з таким працівником у вигляді вихідної допомоги при звільненні та втрат у вигляді недоотриманої вигоди внаслідок відсутності на підприємстві деякий час кваліфікованого спеціаліста. В деяких країнах, в яких звільнення працівника здійснюється через судову систему, втрати внаслідок розірвання трудового контракту ще більші, бо сама процедура звільнення ускладнюється судовою тяготиною та відповідними судовими витратами.

Однією зі специфічних рис переходу до ринку є неприхований опортунізм [5], наявність проявів якого на ринку праці в деякій мірі також пов'язано з неефективністю системи вимірювання якостей суб'єктів трудового контракту. Опортунізм проявляється у вигляді порушення умов контракту і пов'язаний з егоїстичною поведінкою [6]. У зв'язку з опортуністичною поведінкою суб'єктів ринку праці на етапі «ex ante», що проявляється у свідомому приховуванні певних обставин – умов праці або деяких службових обов'язків з боку працедавця та інформації щодо своєї кваліфікації, професійної спроможності та інших якостей з боку найманого працівника, у обох сторін можуть виникати трансакційні втрати у вигляді як моральних, так і фінансових втрат, а саме: робітник вимушений втрачати час і кошти на пошуки нової роботи, а працедавець – на розірвання контракту і пошуки нового спеціаліста.

Опортуністична поведінка суб'єктів трудового контракту на етапі «ex post» може проявлятися або у формі недобросовісного виконання контрактних домовленостей («shirking» - відлінування), що веде до певних фінансових втрат у роботодавця (недоотримання прибутку, штрафних санкцій від порушення контрактних поставок та інше), або у формі шантажу, що має місце у зв'язку зі специфічністю активу і проявляється, наприклад, у вимаганні збільшення заробітної плати робітником вузькоспеціалізованого напрямку, що знається на технологічних особливостях певної сфери діяльності.

У першому випадку працедавець змушений підсилювати контроль за виконанням службових обов'язків своїх підлеглих, що відповідно веде до зростання витрат контролю, а в другому випадку – погоджуватися на не вигідні для себе умови контракту, щоб запобігти ще більшим втратам, пов'язаним з пошуком або підготовкою адекватного спеціаліста.

Наведені приклади трансакційних втрат внаслідок опортуністичної поведінки певною мірою пов'язані з неефективністю системи оцінки якості трудового потенціалу, яка не враховує людський фактор, тобто моральні

якості потенційних робітників. Розширення практики рекомендувальних листів, характеристик з місць навчання та попередньої роботи, розробка спеціальних психологічних тестів – це незначна частина заходів, що сприятиме зниженню втрат від опортуністичної поведінки внаслідок підвищення ефективності системи оцінки.

Крім того, дієвою системою, що змушує партнерів виконувати умови контракту, передусім є держава, а також, в деякій мірі – професійні асоціації (профспілки) та приватна юридична система. Розробка заходів, що сприятимуть оптимізації роботи цих систем, є важливим фактором зниження втрат від опортуністичної поведінки в сфері трудової діяльності.

Таким чином, аналіз трансакційних витрат вимірювання показав, що за своєю структурою вони складаються з трансакційних втрат вимірювання і трансакційних затрат вимірювання, які здійснюються за для мінімізації саме втрат від неефективності вимірювання. Тобто трансакційні втрати вимірювання – це певна економічна категорія, яку треба розглядати відокремлено в структурі трансакційних витрат вимірювання і яку умовно можна класифікувати на чотири види:

1) втрати від неефективності системи контролю за якістю професійної освіти та дотриманням законодавчих норм;

2) втрати від помилок вимірювання, які в свою чергу поділяються на:

- втрати від помилок вимірювання, що пов'язані з некомпетентністю спеціалістів-оцінювачів;

- втрати від помилок вимірювання, що пов'язані з некомпетентністю при формуванні кваліфікаційних та психологічних тестових завдань;

- втрати від помилок вимірювання внаслідок суб'єктивної думки оцінювача відносно якостей майбутнього робітника;

3) *втрати від опортуністичної поведінки спеціалістів – оцінювачів*, що проявляється в корупційних діях, які приводять до викривлення правдивої інформації стосовно професійних якостей потенційного робітника, а в подальшій перспективі – до зниження мотивації у майбутніх спеціалістів в отриманні якісної професійної освіти;

4) *втрати у вигляді оплати неякісних агенських послуг*, здійснених з метою пошуку спеціаліста певної кваліфікації, якщо такий спеціаліст виявився не ефективним;

Визначившись з поняттям трансакційних витрат вимірювання та здійснивши їх класифікацію, перейдемо до розгляду механізмів (інститутів) зниження витрат вимірювання, принципів та проблем їх функціонування на ринку праці України.

Важливим поняттям в теорії витрат вимірювання є *довірче вимірювання* (Measuring by Proxy), під яким розуміють оцінку певного атрибуту трансакції не за всім комплексом його характеристик, а лише за деякою його частиною, яка повинна бути репрезентативною по відношенню до вибраного атрибуту. Довірче вимірювання може застосовуватися тільки по відношенню до довірчої якості товару, під яким розуміють таку якість, оцінка якої самим покупцем практично неможлива внаслідок недопустимо високих витрат вимірювання. На ринку праці довірче вимірювання (оцінювання) застосовується при аналізі такого атрибуту, як кваліфікація працівників, репрезентативною складовою якого вважається рівень їх освіти [7]. Тобто оскільки кваліфікацію працівника перевірити на етапі доконтрактних відносин практично неможливо або економічно не доцільно (дуже витратно), про цю характеристику працівника вважають за краще судити за рівнем його освіти.

Використання довірчого вимірювання на ринку праці може, разом із зниженням витрат вимірювання, мати і негативні наслідки у вигляді виникнення несприятливого відбору і створення стимулів для опортуністичної поведінки працівників.

Величина витрат вимірювання грає головну роль у визначенні стратегії споживчої поведінки і визначає величину попиту на інформацію про якість блага. Так, на ринку праці, від величини витрат вимірювання залежить розподіл цих витрат між суб'єктами ринку (працедавцем і працівником), час їх проведення (при попередній співбесіді, під час випробувального терміну, під час дії трудового контракту) і ступінь інтенсивності таких вимірювань.

Неминуче зростання витрат вимірювання у міру збільшення вимог щодо точності інформації приводить до зміни структури ринкової рівноваги і падіння середньої якості товару. Цей механізм витіснення з ринку якісних товарів низькоякісними наочно представлений в роботі Б. Клейна і Р. Леффлера "Роль ринкових сил в забезпеченні виконання контрактів" [8].

У контексті даної проблеми важливою є роль інститутів, що знижують витрати вимірювання. Вперше відносно повне перерахування і розгляд таких механізмів було проведено Барцелем в роботі "Витрати вимірювання і організація ринків" [9]. До них відносяться: стандартизація, відомі торгові марки, гарантія, інформаційна реклама, ліцензія, вертикальна інтеграція та ін.

Головним принципом функціонування цих механізмів (інститутів) є, з погляду виконання певних умов, розподіл витрат вимірювання між різними учасниками економічної взаємодії, а саме:

- розподіл допускає економію від масштабу;
- обсяг здійснюваних вимірювань не перевищує оптимального;
- вимірювання здійснюються тією стороною, для якої інформація про благо є доступнішою і витрати вимірювання нижчі;
- ефективна ціна, що встановлюється на ринку під впливом даного розподілу витрат вимірювання в довгостроковому періоді, є мінімальною [10].

Крім того, дані інститути повинні шляхом створення негативних стимулів перешкоджати виникненню несприятливого відбору і прояву стратегії «безбілетника», тобто зрештою пом'якшувати негативні наслідки інформаційної асиметрії.

Однією з основних проблем функціонування цих механізмів в сьогоденній ситуації розбалансованого ринку праці України є низький рівень довіри на тлі крайньої нерозвиненої економічної культури в масштабі масового споживача, що є серйозною перешкодою ефективному розподілу тягара витрат вимірювання, що прийнятий в економічно розвинених країнах, внаслідок чого функціонування інститутів зниження витрат вимірювання на ринку праці України відрізняється низкою проблемних особливостей, а саме:

- відсутністю відрегульованих джерел інформації;
- невиправдано високою ціною інформації;
- асиметричністю розподілу витрат вимірювання між працівником і працедавцем (зайве навантаження на працедавця);
- відсутністю економії від масштабів вимірювання;
- безкарністю опортуністичної поведінки продавців трудового ресурсу (працівників);
- відносно малим рівнем рентабельності витрат вимірювання;
- впливом елементів пострадянської економічної культури на специфіку способів збору і передачі інформації на рівні масового споживача, що виявляється, зокрема, в невмінні останнього здійснювати раціональний вибір джерела інформації, а також акумулювати і використовувати її.

Відмічені вище особливості функціонування інститутів зниження витрат вимірювання перешкоджають скороченню інформаційної нерівності, а також блокують роботу механізмів, направлених на пом'якшення наслідків цієї асиметрії. Це стимулює прояв опортуністичної поведінки і негативно впливає на довірчі відносини між учасниками ринку праці. У зв'язку з цим актуальним завданням представляється створення таких контрактних механізмів, які б дозволили нивілювати ці негативні ефекти і понизити, таким чином, витрати вимірювання ефективності трудового контракту.

Стосовно ринку праці механізмом економії витрат вимірювання є введення певних стандартів і сертифікації.

Стандартизація виявляється у вигляді державних вимог щодо професійної підготовки фахівців. Реалізація цих стандартів виявляється у формі документів про освіту, що видаються учбовими закладами, які мають певний ступінь акредитації (тобто що пройшли перевірку державних органів на дотримання відповідних стандартів).

При цьому назва учбового закладу може виступати як фірмовий знак, що сигналізує про неприпустимість відхилень в якості здобутої освіти його випускників, і тому працедавці в своєму виборі можуть довіряти вимірюванням, проведеним самим учбовим закладом.

У разі виявлення невідповідності між заявленими і фактичними знаннями випускника, рівень професійної підготовки якого вимірюється вже в процесі його роботи, учбовий заклад ризикує втратити свою репутацію, що приведе згодом до економічних втрат, які значно перевершують можливий виграш від маніпуляцій з якістю навчання і перевіркою навиків його випускників.

Сертифікації і ліцензуванню піддаються працівники, професійна діяльність яких вимагає високого рівня підготовки і пов'язана з високим ризиком спричинення шкоди (адвокати, лікарі, аудитори). Часто їх людський капітал використовується в приватній практиці, тобто не фірмами, а приватними особами, які у разі відсутності сертифікації вимушені були б кожного разу нести великі витрати з вимірювання якості пропонованого їм в користування людського капіталу, або нести витрати в результаті збитку, нанесеного неякісними послугами найнятих працівників. Наприклад, аудитори або аудиторські фірми за некваліфіковане виконання своїх послуг, які спричинили економічні втрати у клієнта, несуть відповідальність не тільки у вигляді адміністративної дії (стягнення, припинення або анулювання дії кваліфікаційного сертифікату), але і матеріальну відповідальність за нанесений збиток (у розмірі фінансових втрат за розголошування конфіденційної інформації; недоплачених клієнтом податкових відрахувань до бюджету, що невиявлені в ході аудиторської перевірки; штрафних санкцій з боку податкових органів і таке інше). Саме тому до рівня кваліфікації таких

працівників пред'являються строгі вимоги, які підтверджуються системою сертифікації.

Система стандартизації і сертифікації, що діє у сфері професійної діяльності в Україні, не вдовольняє працедавців і вимагає серйозного реформування, оскільки не відповідає вимогам сучасного ринку праці.

Ця невідповідність виявляється в наступному [10]:

- наявність дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили в професійно-кваліфікаційному розрізі, а просто кажучи, в браці висококваліфікованої робочої сили;
- відставання пропозицій освітніх послуг від потреб ринку праці;
- погане сполучення сфери праці і сфери освіти в частині класифікації професій і спеціальностей;
- неузгодженість понять в сферах праці і освіти (наприклад, поняття "професія" як багаторівнева структура і відповідна "спеціальність" у сфері освіти) і ряд інших.

Всі ці невідповідності якості робочої сили вимогам сучасного ринку праці є в певній мірі гальмом розвитку галузей економіки. Тому працедавці в теперішній час пред'являють вимоги до сфери освіти щодо забезпечення ринку праці кадрами з відповідним рівнем професійної кваліфікації.

Національні системи класифікації професій, що діють в економічно розвинених країнах, передбачають безперервну систематизацію багатьох професійних характеристик і вимог і постійне їх оновлення відповідно до потреб ринку праці. Складовою національних систем класифікацій професій в міжнародній практиці є система професійних стандартів (ПС), яка є докладним описом вимог до посадових обов'язків з урахуванням необхідних професійних знань, умінь і навиків, компетенцій, до рівнів професійної освіти, а також вимоги до здоров'я, досвіду роботи. Національні ПС формуються з урахуванням динаміки економічного розвитку, соціально-культурних особливостей, традицій, що історично склалися, у сфері праці та з урахуванням специфіки розвитку галузей економіки країни. Крім того, ці

стандарти служать важливим керівництвом і підставою для формування системи професійної освіти і навчання.

Нові економічні умови, властиві трансформаційній економіці України, і ті, що виявляються в нових завданнях розвитку виробництва, в створенні нових видів техніки і технології, вимагають нових механізмів регулювання ринку праці, підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів.

Значну методологічну і практичну допомогу в пошуку цих механізмів Україні надають міжнародні організації, такі як Єврокомісія і Світовий Банк, які в рамках сумісного проекту «Розвиток людського капіталу для економічного зростання, конкурентоспроможності і інновацій в Україні» сприяють пошуку шляхів трансформації нашої системи професійної освіти. Важливу роль в цьому питанні відіграє і Європейський фонд навчання — ЕФО (European Training Foundation, ETF), який привертає кращих міжнародних експертів.

В рамках співпраці зарубіжні експерти представили в Україні *Європейську рамку кваліфікацій* – системний, структурований опис кваліфікацій, освітньо-кваліфікаційних рівнів, кваліфікаційних стандартів різних рівнів і типів, встановлених на основі визначеного законодавством ЄС набору критеріїв. В результаті виконаної роботи була вироблена загальна позиція відносно шляхів побудови сучасних систем підготовки кадрів в нашій країні.

Реформування системи освіти неможливе без корінної зміни нормативної бази, тому, діючи в цьому напрямку, фахівці Конфедерації працедавців України, національні експерти ЕФО за підтримки міжнародних експертів розробили проект рамкового Закону України «Про Національну систему кваліфікацій» [11], яким була введена так звана *Національна рамка кваліфікацій* – механізм класифікації і типологізації кваліфікацій за рівнями відповідно до набору узгоджених критеріїв, що описують вимоги щодо виконання трудових функцій.

Окрім введення, в числі новацій даного законопроекту – створення Національного агентства кваліфікацій, системи підтвердження кваліфікацій, визнання результатів неформального навчання, встановлення прозорої процедури розробки і затвердження професійних стандартів, вимоги яких повинні стати основою для підготовки освітніх стандартів, учбових програм і навчально-методичних матеріалів, вибору форм і методів навчання в системі професійної освіти.

Ухвалення і впровадження в життя такого законопроекту сприятиме значному скороченню інформаційних витрат на ринку праці України, оскільки суттєво підвищить рівень довіри працедавців до інформації про кваліфікацію працівників, сформовану на базі нових національних стандартів у сфері професійної кваліфікації.

Проте стандартизація і сертифікація в певному значенні можуть мати і побічні негативні результати. Іноді нові корисні якості людського капіталу можуть виходити за рамки стандарту, тобто не бути передбаченими ними. Крім того, стандартизація і сертифікація пов'язані із значними додатковими витратами, які приводять до підвищення вартості робочої сили.

Як альтернатива оцінки якостей робочої сили на підставі стандартів і сертифікатів або як додаток до неї, вимірювання може бути здійснене як на стороні продавця (працівника), який у такому разі сам несе витрати з атестації своїх знань, умінь і навиків, так і на стороні покупця (працедавця), який також може проводити додаткову оцінку людського капіталу. Щоб уникнути нераціонального дублювання оціночних процедур, необхідно, щоб їх здійснював той, хто зможе зробити це з меншими витратами. В цілях оптимізації витрат вимірювання на ринку праці його суб'єкти можуть використовувати наступні форми взаємодії:

- *фінансування працедавцем атестаційних послуг*, що здійснюються незалежними навчальними організаціями у формі кваліфікаційних іспитів, тестів та інших форм оцінки потенційних і справжніх працівників;

- використання контрактів з пайовою винагородою («роялті») у разі, коли вимірювання до укладання контракту скрутно для обох суб'єктів. Ця форма взаємодії доцільна, наприклад, при виданні книг маловідомих письменників: коли видавництву важко спрогнозувати попит на книгу, гонорар зазвичай встановлюється у вигляді фіксованого відсотка від суми продажів. Аналогічними прикладами можуть бути оплата праці аудитора, що встановлюється як відсоток від заощаджених для клієнта грошових коштів в результаті знаходження помилок в податковому обліку, або оплата праці менеджерів, що встановлюється як відсоток з обсягу проведених ним продажів.

- вертикальна структурна організація фірми вже припускає значну економію на витратах вимірювання, оскільки якості працівника, що просувається кар'єрними сходами на вищі посади, вже визначені в процесі його попередньої роботи, а якості працівника, що наймається на роботу вперше, і, як правило, на самі нижчі посади, повинні відповідати тільки стандартним критеріям загальнолюдського капіталу, і тому їх оцінка не вимагає особливих витрат для працедавця.

Висновки. Таким чином, в рамках даної статті:

- доведено, що витрати вимірювання складаються з двох типів трансакційних витрат – затрат та втрат, і запропоновано класифікацію останніх на чотири види;

- розглянуті проблеми трансакційних витрат вимірювання на ринку праці України, пов'язані з неповнотою і асиметричністю інформації, властиві цьому ринку в умовах його трансформації;

- визначені шляхи оптимізації трансакційних витрат вимірювання, серед яких автор бачить наступні: реформування системи професійної стандартизації - основи для підготовки освітніх стандартів, які відповідали б вимогам сучасного ринку праці; оптимальний розподіл витрат вимірювання між різними суб'єктами трудових відносин за допомогою фінансування працедавцем атестаційних послуг, використання контрактів з пайовою

винагородою («роялті») і використання вертикальної структурної організації фірми.

Література:

1. Шевченко Л.С. Трансакційні витрати і поведінка суб'єктів ринку праці / Л.С. Шевченко // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 6. – С. 3-9.
2. Коуз Р. Природа фірми / Коуз Р.// ЭКО: Экономика и организация промышленного производства.– 1993. – №2. – С. 66-82.
3. Экономика труда: Учебник. / Под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – С. 93.
4. Юдкевич М.М. Издержки измерения и эффективность института посредников на рынке доверительных товаров/ М.М. Юдкевич// Экономический журнал ВШЭ. – 1998. – Т. 2. – №3. – С. 359.
5. Архиреев С.И. Трансакционные издержки и неравенство в условиях рыночной трансформации/ С.И. Архиреев.– Х: Бизнес Информ, 2000. – С. 27-28.
6. Уильямсон О. Поведенческие предпосылки современного экономического анализа/ О. Уильямсон// THESIS: Терия и история экономических и социальных институтов и систем. – Т. 1. – Вып. 3. – М.: Начала-пресс, 1993. – С. 43.
7. Spence M. Job market signaling // Quarterly Journal of Economics, 87, 1977, 355-74.
8. Klein B., Leffler K.B. The role of market forces in assuring contractual performance // Journal of Political Economy 89 (№4, August 1981), pp. 615-641
9. Barzel Y. Measurement Costs and the organization of Markets // Journal of Law and Economics, 1982, 25(1), pp. 27-48.
10. Сертификаты компетентности для повышения квалификации// "Кадровик. Трудовое право для кадровика". – 2008. – №1.

11. Мирошниченко А. Национальная рамка квалификаций в Украине. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1283&print=true>

Аннотация

ТРАНСАКЦИОННЫЕ ИЗДЕРЖКИ ИЗМЕРЕНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ И ПУТИ ИХ ОПТИМИЗАЦИИ

Глушач А.В., аспирантка

Харьковский национальный университет имени В.Н. Каразина

На основе анализа издержек измерения на рынке труда доказано, что они состоят из двух типов трансакционных издержек – затрат и потерь и предложена классификация последних на четыре вида. Раскрыто понятие доверительное измерение и определено его место в теории расходов измерения.

Определены принципы и проблемы функционирования механизмов (институтов), которые снижают расходы измерения на рынке труда Украины, и предложены пути оптимизации этих расходов.

Ключевые слова: рынок труда, трансакционные издержки измерения, трансакционные затраты измерения и трансакционные потери измерения, доверительное измерение.

Summary

TRANSACTION COSTS OF MEASURING AND THE WAYS OF THEIR OPTIMIZATION ON THE LABOR MARKET OF UKRAINE

Glushach A.V., Post-graduate student

V.N. Karazin Kharkiv National University

It is proven on the basis of costs of measurement analysis that they consist of two types of transactional costs: expenses and losses, and a four-type classification of the latter was proposed as a result. The notion of the “trust measurement” is revealed and its place assigned in the cost measurement theory.

The principles and mechanisms (institutes) functioning problems, responsible for lowering costs of measurement on the labor market of Ukraine are defined, as well as the ways of optimization of such costs are proposed.

Key words: labor market, transactional costs and measurements, transactional costs of measurement and transactional losses of measurement, trust measurement.

Надійшла до редакції 21. 06. 2011 р.

Науковий керівник: Архієреєв С.І., д. е. н., професор

© Глушач А.В., 2011 р.