

Олексій Миколайович ЛАУШКІН

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці,
Донецький національний університет
E-mail: upiet_donnu@mail.ru

РОЗВИТОК ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ТЕОРІЇ НЕОІНСТИТУЦІОНАЛІЗМУ

Лаушкін, О. М. Розвиток теоретико-методологічних засад дослідження соціально-трудо­вих відносин у теорії не­оінституціалізму [Текст] / Олексій Миколайович Лаушкін // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2014. – Том 17. – № 1. – С. 13-17. – ISSN 1993-0259.

Анотація

Вступ. *Неокласична парадигма – методологічний базис аналізу системи індустріального виробництва і зайнятості – з настанням ери когнітивного капіталізму поступається місцем не­оінституціональній теорії, у центрі уваги якої опиняються обмежено раціональні економічні агенти, які здійснюють вибір в умовах високої невизначеності середовища прийняття рішень і необхідності дотримання визначених «правил гри». Розвиток нової методології дозволяє розкрити особливості постіндустріальної системи організації праці, де функція працівника не зводиться до повторення заданих рутинних операцій, а навпаки - розширюється в напрямку найбільш повного використання людського капіталу. У статті доведено важливість редефініції змістовного ядра загальної теорії зайнятості з урахуванням внеску не­оінституціональної школи економічної думки і вказує на значний потенціал нової еволюційної соціальної теорії в реформуванні сучасної моделі соціально-трудо­вих відносин.*

Мета. *Проаналізувати сучасний стан розвитку теоретико-методологічних засад дослідження соціально-трудо­вих відносин.*

Метод (методологія). *У роботі застосовувалися загальнонаукові методи пізнання: абстракції, аналізу і синтезу, дедукції і індукції, історичного і системного аналізу. У наукову розробку теоретичних і прикладних проблем розвитку теоретико-методологічних засад дослідження соціально-трудо­вих відносин значний внесок зробили вчені О. Амоша, С. Бандур, Д. Белл, Р. Волті, В. Геець, А. Горц, О. Грішнова, П. Дракер, Д. Зондерман, В. Іноземцев, А. Колот, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, Ф. Махлун, Д. Норт, В. Онікієнко, М. Порат, Г. Торлак, Д. Хауншелл, Л. Шаульська та ін.*

Результати. *На основі ретроспективного аналізу теоретико-методологічних підходів до вивчення особливостей соціально-трудо­вих відносин як базової форми взаємодії індивідів і соціальних груп у процесах, обумовлених трудовою діяльністю, було доведено необхідність ревізії окремих положень неокласичної теорії, які належать до проблематики економіки праці, соціальної економіки і політики. Економіка знань висуває нові вимоги до змісту і організації трудової діяльності, метою якої стає не виробництво матеріальних благ, а створення нематеріального знання, образів та ідей. У відповідь на запит практики, в надрах не­оінституціоналізму формується нова еволюційна соціальна теорія, що дозволяє ще на крок наблизитися до розуміння мотивів, цільових установок, які формують поведінкові патерни основних учасників соціально-трудо­вих відносин.*

Ключові слова: *неокласична теорія; не­оінституціоналізм; зайнятість; праця; соціально-трудо­ві відносини; нова еволюційна соціальна теорія.*

DEVELOPMENT OF THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF RESEARCH OF THE SOCIAL-LABOR RELATIONS IN THE THEORY OF NEOINSTITUTIONALISM

Abstract

Introduction. *The neoclassical paradigm is a methodological basis of the industrial production system and employment analysis. With the beginning of the cognitive capitalism era it is replaced by the neoinstitutional theory. The bounded rational economic agents, which make their choice in conditions of high uncertainty of the decision-making environment and according to existing obligation of keeping to "rules of the game", are the central points of this theory. The development of a new methodology allows to reveal main features of post-industrial work organization, where the function of the employee is not confined to accomplishment of repetitive and routine tasks, but, on the contrary, extends in the direction of his/her inner human capital realization to the full extent. The author emphasizes the importance of redefinition of general theory of employment's substantive core, taking into account the contribution of neoinstitutional schools of economic thought and points to the significant potential of the new evolutionary social theory in reforming the existing model of social-labor relations.*

Purpose. *To analyze the current state of development of theoretical and methodological foundations of the social-labor relations.*

Method (methodology). *The general scientific research methods are used in the study. Among them we can single out the method of abstraction, analysis and synthesis, deduction and induction, historical and systematic analysis. Such scientists as O. Amosha, S. Bandur, D. Bell, R. Volti, V. Geec, A. Gorz, O. Grishnova, P. Drucker, D. Zonderman, V. Inozemtsev, A. Kolot, E. Libanova, N. Lukyanchenko, F. Machlup, D. North, V. Onikienko, M. Porat, G. Torlak, D. Hounshell, L. Shaulskaya have made a significant contribution in the scientific development of theoretical and applied problems of the employment transformation.*

Results. *On the basis of the retrospective analysis of the theoretical and methodological approaches to the study of characteristics of social-labor relations as the basic form of interaction between individuals and social groups in labor activity, it has been proven the necessity for revision of certain provisions of the neoclassical theory related to the subject of labour economics, social economics and policy. Economy of knowledge sets new requirements for the content and organization of labor activity, which purpose is no longer the production of wealth, but the creation of intangible knowledge, images, and ideas. In response to the request of practice, in the depths of neoinstitutionalism a new evolutionary social theory develops. It provides better understanding of the motives, targets, which form behavioral patterns of the main participants of socio-labour relations.*

Keywords: *neoclassical theory; neoinstitutionalism; employment; labor; social-labor relations; new evolutionary social theory.*

JEL classification: J01, J50

Вступ

Перехід від індустріальної до постіндустріальної системи зайнятості відбувається в об'єктивному зв'язку з процесами ревізії неокласичної парадигми, в межах якої праця розглядається як знеособлений фактор виробництва, який, поряд з капіталом і природними ресурсами, входить до складу виробничої функції, яка встановлює залежність між комбінацією факторів виробництва і обсягом випуску продукції. У межах індустріальної системи абстрактне трактування поняття «праця» через встановлення суспільно необхідних витрат робочого часу на виконання типових виробничих операцій видається цілком закономірним, враховуючи, що працівник індустріальної епохи, який щодня виконує набір рутинних, монотонних, безглузких операцій у заданому машиною темпі, дійсно не витрачає практично ніяких зусиль, окрім фізичних, відтворення яких забезпечується відповідною винагородою. З виокремленням знання в якості основної продуктивної сили і найважливішого джерела споживчої цінності, праця в його абстрактній, знеособленій формі більше не може виступати мірилом вартості благ. Враховуючи вищесказане, вважаємо, що загальна теорія зайнятості у її неокласичному варіанті потребує перегляду та оновлення з погляду теоретичних і методологічних напрацювань неінституціональної теорії.

Мета статті

Мета статті – проаналізувати сучасний стан розвитку теоретико-методологічних засад дослідження соціально-трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження

Основне протиріччя неокласичної синтетичної теорії полягає в асиметричності підходу, що виражається в переконанні, з одного боку, в абсолютній раціональності економічних агентів і їх здатності до прийняття оптимальних рішень, а з іншого, - в нездатності ринку забезпечити ефективну алокацію ресурсів і привести заробітні плати і ціни до відповідних рівноважних рівнів. Очевидно, що абсолютна раціональність суб'єктів і одночасна їх нездатність до колективної координації є передумовами, які не узгоджуються одна з одною. Розв'язання цього протиріччя полягає в усвідомленні того, що ринковий механізм є значно більш складним, ніж припускали моделі представників неокласичного синтезу. Саме тому подальші дослідження більшою мірою стали орієнтуватися на виявлення мікроекономічних основ функціонування ринку праці через розкриття патернів поведінки економічних агентів.

Принципово новий підхід до вивчення традиційних проблем досягнення ефективності економічного механізму суспільного виробництва, обміну і споживання було запропоновано представниками традиційного інституціоналізму на початку 20 ст. У 1920-1930 рр. ця наукова течія акумулювала низку ідей, які докорінно відрізняються від концептуальної спадщини ортодоксальної теорії, а саме: аналіз інститутів і основ економіко-соціальної поведінки (Т. Веблен); залучення в економічний аналіз правових норм, дослідження природи колективних дій, еволюції трудових відносин (Д. Коммонс); проведення широких емпіричних досліджень циклів ділової активності і встановлення їх зв'язків з дією інституційних чинників (У. Мітчелл). Ідеї засновників інституціоналізму об'єднані загальним методологічним підходом, який полягає в пошуку інституційних засад регулювання недосконалості ринкового механізму.

Удосконалення методології традиційного інституціоналізму та отримання серії нових теоретичних і емпіричних результатів сприяло виникненню в 40-х роках 20 ст. неоінституціональної теорії, базовими положеннями якої стали: обмежена раціональність економічних агентів, індивідуалізм і опортунізм, екзогенність і стабільність переваг, недосконала інформація, неоднорідність товару, неповна специфікація прав власності. У межах нової інституціональної економічної теорії ринок розглядається як один з безлічі різних механізмів координації. Д. Ходжсон визначає ринок як «набір соціальних інститутів, у межах яких регулярно відбувається велика кількість актів обміну специфічного типу, причому ці інститути певною мірою сприяють цим актам обміну і надають їм структуру» [7, с. 126]. У свою чергу, за визначенням Д. Норта, інститути – це «правила гри» в суспільстві, або, висловлюючись більш формально, створені людиною обмежувальні рамки, які організують взаємовідносини між людьми» [7, с. 33]. Очевидно, що відносини зайнятості містять цілий спектр формальних правил, неформальних обмежень та механізмів примусу, а значить, утворюють особливий набір інститутів, що виконують дві різні функції: координаційну, яка полягає в узгодженні дій учасників взаємодій (працівників, роботодавців, посередників), і розподільчу, що визначає найкращий спосіб алокації трудових ресурсів. Сукупність інститутів, які регулюють відносини зайнятості, формують ринок праці, де відбувається безліч симетричних актів обмінів – трансакцій угоди, пропорції яких регулюються за допомогою цінового механізму. Симетричність обміну передбачає рівноправність сторін. Вибірковість означає можливість вибору з безлічі варіантів обміну.

Ринок праці в неоінституціональній економіці є агрегованою функцією сталих трансакцій обміну фактора виробництва «праця» на винагороду. Сторони трансакції, працівники і роботодавці, які мають різні потреби, цілі та інтереси, досягають компромісу через систему стимулів і санкцій, які зафіксовані у контракті. В основі будь-якого контракту лежить правило – певна модель поведінки, за порушення якого передбачена відповідальність. Економічні агенти зацікавлені в тому, щоб закріпити свої відносини в правовій формі і формалізувати правила. Дотримання учасниками контрактних моделей трудових відносин економить зусилля сторін обміну, скорочує трансакційні витрати позаконтрактної взаємодії.

У традиційній економічній теорії працівник у системі трудових відносин виконує дві різні функціональні ролі: активного власника фактора виробництва «праця», який реалізується на ринку за винагороду, і пасивного фактора виробництва, найнятого підприємцем з метою максимізації прибутку [8, с. 203]. Цей спосіб розгляду трудових відносин, який був притаманний неокласичній теорії, передбачає високий рівень абстракції і для спрощення побудови моделей макроекономічної рівноваги нехтує емпіричними фактами та ситуаціями, які відбуваються у реальному житті. Зокрема, очевидне ігнорування особливостей контракту найму, що вирізняє його з-поміж інших видів, а саме: неможливість специфікації певних аспектів поведінки працівника (обсяг прикладених зусиль, відданість роботі, ініціативність тощо), обмежені можливості моніторингу продуктивності праці, залежність рівня

задоволеності працівника результатами праці і винагороди тощо. Можливість досягнення ефективної алокації трудових ресурсів в оригінальній моделі вальрасівської рівноваги не враховує особливостей поведінки реальних економічних агентів у системі трудових відносин.

У теорії неоінституціоналізму контракту найму властивий передконтрактний опортунізм найманого працівника у вигляді несприятливого відбору, обумовленого асиметрією інформації. Це означає, що в ситуації, коли працівник знає рівень зусиль, що ним буде прикладатися до роботи, а роботодавець не має такої інформації і всім потенційним працівникам пропонує середньоринковий рівень винагороди, на роботу будуть прийняті лише «погані» працівники (оскільки для них рівень винагороди буде перевищувати рівень зусиль). Механізм запобігання несприятливому відбору на ринку праці був описаний у роботі М. Спенса [9, с. 310] і передбачає дії («сигнали»), які вживає агент з метою інформування принципала про наявність певних характеристик. Так, наприклад, диплом про вищу освіту може розглядатися роботодавцем як сигнал про «якість» аппліканта, що спрощує процес визначення потенційного «гарного» працівника. Іншим засобом боротьби з несприятливим відбором є скринінг, що полягає у діях принципала з метою виявлення реакції на них агента. Так для «гарного» працівника витрати на отримання характеристик, що розглядаються роботодавцем як «сигнал», є нижчими, ніж на їх отримання «поганим» працівником, і в умовах вибору між двома контрактами – з винагородою вище середньоринкової (при наявності сигналу) і нижче середньоринкової (при його відсутності), з високою ймовірністю «поганий» працівник підпише другий контракт, який не передбачає високі витрати на отримання «сигнальних» характеристик.

Постконтрактний опортунізм при укладенні контракту найму може втілюватися у вигляді морального ризику з боку найманого працівника, що використовує асиметрію інформації. Моральний ризик виявляється в тих випадках, коли працівник прагне максимізувати власну корисність без урахування інтересів роботодавця. Ця ситуація стає можливою через низку причин: роботодавець некомпетентний і у нього обмежені можливості моніторингу, у той час, як у працівника є можливість виправдати низьку якість роботи незалежними від нього причинами. Зазначена модель поведінки працівника не є проявом «людського фактора», а виходить із стандартною передумови максимізації вигод і мінімізації витрат, де, при незмінному рівні винагороди, функція корисності працівника зростає із зменшенням зусиль, що прикладаються до роботи. Традиційним методом елімінування морального ризику з боку працівника прийнято вважати оплату за результатом. Це виражається в створенні такої схеми винагороди агента, щоб він був зацікавлений у досягненні найкращого результату і прагнув до збільшення ймовірності отримання цього результату через інтенсифікацію своїх зусиль. Однак цей механізм є ефективним тільки, якщо обидві сторони взаємодії нейтральні до ризику, що рідко відповідає реальності. Встановлення рівня винагороди понад середньоринкову норму становить альтернативний механізм елімінування морального ризику працівника. Дія цього механізму формалізована в моделях ефективної заробітної плати. Дж. Йеллен виокремлює чотири базові моделі: модель ухиляння, модель плинності кадрів, несприятливий відбір, соціологічна модель [10].

Моральний ризик може проявлятися і у формі вимагання з боку наймача, який використовує наявність у працівників специфічних людських активів (навичок, які можуть бути застосовані лише на певному робочому місці). Таким чином, роботодавець знижує шанси працівника змінити поточне місце роботи на нове з кращими умовами праці і винагородою у зв'язку з тим, що через інтерспецифічність, його досвід і навички не розглядаються в якості фактора виробництва у сферах діяльності, відмінних від поточної.

Наведені моделі поведінки працівника і роботодавця в межах трудових відносин модифікують традиційне уявлення про раціональних економічних суб'єктів, які завжди здійснюють оптимальний вибір в умовах визначеності. Залучення в аналіз чинників невизначеності, асиметричності інформації, *ex ante* та *ex post* опортунізму, проблем морального ризику значно ускладнює процеси макромодельовання станів ринку праці, досягнення повної зайнятості через механізми внутрішнього та зовнішнього регулювання. Стимулом до створення нових теорій, які б формалізували систему трудових відносин, стала, насамперед, незадоволеність мікроекономічними аспектами макроекономічних моделей загальної зайнятості і безробіття. Так неоінституціональні моделі контрактних відносин «принципал-агент», де предметом трансакції є зусилля працівника в процесі трудової діяльності, дозволили пояснити можливість існування вимушеного безробіття в умовах вальрасівської рівноваги. У процесі розвитку зазначених моделей стандартні теорії ринків праці і фірми були суттєво трансформовані. Р. Солоу виніс сутнісний зміст подібної трансформації в назву своєї книги «Ринок праці як суспільний інститут», а А. Оукен зафіксував нову ключову роль довіри та інших соціальних переваг у терміні «невидиме рукостискання».

Висновки та перспективи подальших розвідок

Сучасна теорія трудових відносин і зайнятості повинна відповідати вимогам нового етапу розвитку суспільства – економіки знань і глобальних комунікацій. Традиційна концепція трудової діяльності еволюціонує, робоче місце стає освітнім та культурним середовищем, а відносини зайнятості набувають характеру спільної творчості. Ортодоксальні теорії не мають необхідного інструментарію, який дозволив би модифікувати наявні моделі з урахуванням усіх соціально-економічних перетворень. Неоінституціоналізм, який поглибив розуміння економістів про поведінкові шаблони обмежено раціональних індивідів, може розглядатися в якості базису, методологічної основи нової еволюційної соціальної теорії. Характерною особливістю взаємодії між роботодавцем і працівником у новій моделі стане орієнтація на соціальні і культурні норми, прихильність мотивам взаємності і справедливості, принципам робочої етики для отримання синергетичного ефекту корисності від зусиль, що докладаються людьми в процесі ефективної колективної трудової діяльності.

Список літератури

1. Бандур, С. І. Розвиток соціально-трудо­вих відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення [Текст] / С. І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1(38). – С. 8-13.
2. Bell, D. *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting* [Text] / D. Bell. – NewYork: BasicBooks, 1973. – 616 p.
3. Gorz, A. *L'immatériel: connaissance, valeur et capital* [Text] / A. Gorz. – Paris: Galilée, 2003. – 152 p.
4. Грішнова, О. А. Соціальні інновації у трудових відносинах: сутність, види, проблеми реалізації в Україні [Текст] / О. А. Грішнова, Г. Ю. Міщук // Демографія і соціальна економіка. – 2013. – №2(20). – С. 167-178.
5. Колот, А. М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудо­вій сфері / А. М. Колот // Україна: Аспекти праці. – 2009.- №8. – С. 3-14.
6. Machlup, F. *The production and distribution of knowledge in the United States* [Text] / F. Machlup. – Princeton: Princeton University Press, 1972. – 416 p.
7. Аузан, А. А. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория [Текст] / А. А. Аузан. – Москва: ИНФРА-М, 2011. – 447 с.
8. Simon, H. *A formal theory of the employment relationship* [Text] / H. Simon // *Econometrica*. – 1951. Vol. 19. – No. 3. – pp. 293-305.
9. Кузьминов, Я. И. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты [Текст] / Я. И. Кузьминов. – Москва: Изд. дом ГУВШЭ, 2006. – 442 с.
10. Yellen, J. *Efficiency wage models of unemployment* [Text] / J. Yellen // *Information and macroeconomics*. 2001. Vol. 74. – No. 2. – pp. 201-205.

References

1. Bandur, S. I. (2014). *Rozvitok sotsialno-trudovih vidnosin yak peredumova dosyagnennya produktivnosti zaynyatosti nasele­nnya. Rinok pratsi ta zaynyatost nasele­nnya*, 1 (38), 8-13.
2. Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. NewYork: Basic Books.
3. Gorz, A. (2003). *L'immatériel: connaissance, valeur et capital*. Paris: Galilée.
4. Grishnova, O. A. (2013). *Sotsialni innovatsii u trudovih vidnosinah: sutnist, vidi, problemi realizatsii v Ukraini. Demografiya i sotsialna ekonomika*, 2 (20), 167-178.
5. Kolot, A. M. (2009). *Transformatsiya institutu zaynyatosti yak skladova globalnih zmin u sotsialno-trudoviy sferi. Ukraina: Aspekti pratsi*, (8), 3-14.
6. Machlup, F. (1972). *The production and distribution of knowledge in the United States*. Princeton: Princeton University Press.
7. Auzan, A. A. (2011). *Institutsionalnaya ekonomika: novaya institutsionalnaya ekonomicheskaya teoriya*. Moscow: INFRA-M.
8. Simon, H. (1951). *A formal theory of the employment relationship*. *Econometrica*, 3 (19), 293-305.
9. Kuzminov, Ya. I. (2006). *Kurs institutsionalnoy ekonomiki: instituty, seti, transaktsionnyie izderzhki, kontrakty*. Moscow: Izd. dom GU VSE.
10. Yellen, J. (2001). *Efficiency wage models of unemployment*. *Information and macroeconomics*, 2 (74), 201-205.

Стаття надійшла до редакції 25.10.2014 р.