

А.В. ГЛУШАЧ, асистент, НТУ «ХПІ», Харків

ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ

В статті досліджені види трансакційних витрат суб'єктів вітчизняного ринку праці та особливості їх проявлення при нетрадиційних формах зайнятості; здійснено групування трансакційних витрат суб'єктів запозиченої праці на кож ному етапі їх взаємодії та запропоновані заходи, що сприятимуть їх скороченню.

The article explores the types and peculiarities of domestic labour market transactional costs under non-traditional employment forms; the grouping of borrowed labour subjects transactional costs has been done for each interaction stage and measures aimed at reduction of such costs have been introduced.

Ключові слова: трансакційні витрати; нетипові форми зайнятості; дистанційна зайнятість; запозичена праця; суб'єкти трудових відносин.

Вступ. Глобалізація економічних відносин та світова економічна криза є визначальними чинниками, що впливають на сучасний розвиток економіки європейських країн. У соціально-трудої сфері складовою глобальних змін є трансформація зайнятості, а саме - модифікація традиційних і виникнення абсолютно нових її форм (лізинг персоналу, дистанційна зайнятість, нестандартні графіки робочого часу тощо).

На ринок праці України поступово розповсюджуються загальносвітові тенденції в сфері зайнятості. Нової якості набуває гнучкість ринку праці у різноманітних її формах та проявах [1, с.4]. Ці зміни активно впливають на основні параметри ринку праці - попит, пропозицію, ціну робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів тощо.

Повноцінне вивчення процесів, що відбуваються в сфері зайнятості неможливо без застосування принципів положень і категорій теорії трансакційних витрат. Це пов'язано в значній мірі також і з особливостями вітчизняного ринку праці, серед яких: деформація в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі; нерівномірний розподіл трудових ресурсів по території держави; низький кваліфікаційний рівень, спричинений матеріальною мотивацією, обмеженою можливістю працевлаштування, відсутністю гарантій стабільності виробничої діяльності за фахом, невідповідністю структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою; значний рівень тіньової оплати праці, відсутність відповідності рівня зайнятості виробничій динаміці. Всі ці явища обумовлені структурою трансакційних витрат, що склалася [2].

Трансформація економічних відносин, що пов'язана з прискоренням науково-технологічного прогресу, спеціалізації та глобалізації економічного простору, активізують тенденцію до зростання трансакційних витрат, рівень яких у світовій практиці нерідко сягає половини вартості кінцевої продукції [3, с.35]

Ця тенденція характерна і для сфери зайнятості, трансформаційні процеси якої впливають на соціально-трудову сферу, змінюючи структуру та зміст соціально-трудових відносин, притаманних вітчизняному ринку праці.

Саме тому вибраний напрямок дослідження причин і динаміки трансакційних витрат суб'єктів трудових відносин в умовах трансформації зайнятості є надзвичайно *актуальним*. Він дозволить визначити трансакційні витрати суб'єктів ринку праці на кожному етапі їх взаємодії та виробити систему заходів, направлених на їх оптимізацію.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. **Засновниками теорії трансакційних витрат, як основної складової** неоінституціоналізму, вважають насамперед Р. Коуза і О. Вільямсона. Саме Р.Коуз в своїй статті «Природа фірми» (1937) увів поняття «трансакційні витрати» в науковий обіг, визначивши їх як «витрати користування ринковим механізмом»[4].

Надалі теорію розвивали зарубіжні вчені К.Далман, Т.Еггертссон, К.Ерроу, Дж.Коммонс, К.Менар, П.Мілгром, Д.Норт, Дж.Робертс, Дж.Уїллісон, С.Чен, росіяни А.Шастітко, Р.Капелюшніков, А.Олейнік та ін. Серед вітчизняних учених найбільш значущі публікації з проблем трансакційних витрат мають С.Архієреєв, І.Булеєв, М.Данько, Я.Зінченко, А.Ткач, Л.Шевченко.

Проте, багато проблемних аспектів, пов'язаних з трансакційними витратами на ринку праці, в науковій літературі представлені явно недостатньо. Так, немає єдиної точки зору на предмет того, що доцільно відносити до трансакційних витрат ринку праці. Залишається відкритим і питання стосовно того, в якому випадку зростання трансакційних витрат є корисним і чи взагалі воно може бути таким, а в якому випадку такі витрати негативно впливають на суб'єктів трудових відносин, не визначені фактори впливу та заходи, що їх регулюють. Тому *метою* цього дослідження буде продовження вивчення трансакційних витрат, а саме особливостей їх проявлення в умовах трансформації зайнятості та визначення шляхів, що сприятимуть їх скороченню.

Виклад основного матеріалу. Трансакційні витрати на ринку праці це витрати, що виникають між суб'єктами цього ринку (підприємцями, найнятими робітниками та іншими суспільними інститутами, у тому числі і державою) з приводу передачі прав власності на послуги (результати) праці. Вони включають витрати на найом або звільнення; на інформацію про вакансії і працівників; на пошук роботи і мобільність; на відбір кандидатів; на контроль за виконанням трудової угоди.

Трансакційні витрати перш за все пов'язані із *витратами з отримання інформації* щодо обміну (а саме: про вакансії, умови праці, розмір трудової винагороди, перспективи кар'єрного зростання та інше), що будуть визначатися кількістю продавців (найманих працівників) та покупців (роботодавців) на ринку праці, тривалістю їх присутності на ринку, ступенем якісної однорідності (кваліфікації) робітників тощо. Отримання такої інформації дає можливість суб'єктам трудових відносин визначити свої конкурентні переваги, встановити сегменти ринку, на яких можливо максимізувати доходи.

Трансакційні витрати з отримання інформації для суб'єктів трудових відносин складаються з витрат часу і ресурсів, необхідних для ведення пошуку, а також з

можливих майбутніх втрат, пов'язаних з неповнотою і недосконалістю (асиметричністю) інформації вітчизняного ринку праці. Причому, саме асиметричність інформації є причиною рентоорієнтованої поведінки суб'єктів трудових відносин, яка формує основне джерело трансакційних витрат.

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 робітником і роботодавцем – на етапі «Ex ante», на якому відбувається оцінка важливих 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 *трансакційними витратами вимірювання*.

Згідно класифікації, що була запроваджена в результаті досліджень, проведених нами раніше [5], трансакційні витрати вимірювання поділяються на трансакційні затрати і трансакційні втрати.

До трансакційних затрат вимірювання слід віднести затрати на розробку відповідної методології вимірювання (кваліфікаційні і психологічні тести), затрати на підготовку і оплату послуг спеціалістів-оцінювачів та затрати на використання вимірювальної техніки й організацію та проведення самої процедури оцінки.

До трансакційних втрат вимірювання треба віднести втрати від неефективності системи контролю за якістю професійної освіти і дотриманням законодавчих норм та втрати від помилок вимірювання, що можуть бути пов'язані або з некомпетентністю та суб'єктивністю спеціалістів-оцінювачів при здійсненні ними оціночних процедур, або з їх опортуністичною поведінкою, яка проявляється в корупційних діях, що 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.

Певного скорочення трансакційних витрат вимірювання можливо досягти шляхом реформування системи професійної стандартизації як основи для підготовки освітніх стандартів та шляхом оптимального розподілу цих витрат між різними суб'єктами трудових відносин за допомогою фінансування працедавцем атестаційних послуг, використання контрактів з пайовою винагородою («роялті») і використання вертикальної структурної організації фірми [5].

Ринок праці є системою суспільних відношень і складовою частиною складної та всеосяжної нормативної системи, яка побудована на системі угод між продавцями (робітниками), покупцями (роботодавцями), державою та іншими суб'єктами ринку, які виконують посередницькі функції (служби зайнятості, рекрутингові агентства тощо). Складання таких угод потребує відповідного юридичного оформлення, що пов'язано із значними трансакційними витратами - *витратами на укладання угод*.

Ці витрати значно збільшують вартість трудових послуг і складаються (для

роботодавців) з витрат часу на проведення переговорів про посадові обов'язки, про встановлення заробітної плати тощо; з витрат на оформлення особистої справи, на висновок і оформлення контрактів (збір підписів, друк стандартної форми договору) та інших.

Для найманих робітників такими витратами є витрати часу та коштів на проведення переговорів з роботодавцем про умови трудового договору (транспортні витрати, втрачена вигода в результаті невиконання робіт для отримання тимчасового заробітку тощо).

Крім того, при укладанні трудових угод сторони не застраховані від опортуністичної поведінки контрагентів, які можуть не виконати або виконати неналежним чином пункти, прописані в угоді, в результаті чого інша сторона, що укладає угоду, може понести значні витрати. Це і є *транзакційні витрати опортуністичної поведінки*.

Розрізняють дві форми опортуністичної поведінки – моральний ризик та вимагання. До проявів опортуністичної поведінки у найманого робітника, що є джерелом транзакційних втрат у роботодавця, відносять недобросовісну роботу у вигляді ухилення, порушення термінів, обсягів або якості роботи, та шантаж, що проявляється у формі загрози звільнення з боку «незамінних» для даної організації (фахових) працівників. До транзакційних втрат найманого робітника, що спричинені опортуністичною поведінкою роботодавця, можна віднести втрати у вигляді недоотримання винагороди за свій труд (за умов «усної» або віртуальної угоди), або у вигляді некомпенсації працедавцем власних витрат робітника на перепідготовку (перенавчання), на засвоєння нової професії у разі недотримання працедавцем своїх обіцянок стосовно підвищення посади робітникові або у разі не проходження останнім випробувального терміну тощо.

Прагнення уникнути або принаймні знизити втрати, пов'язані з опортуністичною поведінкою, є причиною виникнення транзакційних витрат *специфікації і захисту прав власності*, серед яких можна виділити транзакційні затрати підприємства на грамотне юридичне оформлення трудового договору, затрати на забезпечення контролю за виконанням посадових інструкцій, на підтримку в колективі консенсусної ідеології, корпоративних правил поведінки і етичних норм тощо, а, також, транзакційні втрати через погано оформлені і ненадійно захищені угоди.

Розглянуті транзакційні витрати суб'єктів ринку праці мають свої особливості в умовах нетипових форм зайнятості, розширення масштабів яких, як зазначають російські дослідники цієї проблематики В. Гімпельсон і Р. Капелюшников, - це не короткотривала аномалія і не політичний прорахунок, які можна усунути за допомогою відповідних “ правильних ” законів або інших заходів державної економічної політики. Тут проявляється глобальна тенденція, що має глибокі соціальні, економічні, політичні та технологічні коріння [6].

До нетипових форм зайнятості відносять: зайнятість на умовах неповного робочого часу; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасову, непостійну зайнятість, у тому числі запозичену працю; вторинну зайнятість; дистанційну зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальну зайнятість, у

тому числі самозайнятість; незареєстровану зайнятість у формальному секторі [1, с.4].

Зростання масштабів використання *тимчасової зайнятості* обумовлене прагненням працедавців знизити трансакційні витрати, пов'язані з наймом. При цьому економляться значні суми, які несе організація і в процесі співпраці (премії, витрати на навчання і підвищення кваліфікації), і у зв'язку із закінченням трудових відносин (компенсаційні виплати, судові витрати врегулювання конфліктів при звільненнях тощо). Проте значно зростає вірогідність трансакційних витрат, пов'язаних із зниженням ефективності діяльності організації внаслідок незнання тимчасовими працівниками специфіки роботи організації.

Щодо трансакційних витрат робітників, що перебувають у стані тимчасової зайнятості, то вони, навпроти, значно перевищують витрати працюючих за постійним трудовим договором, бо умови їх праці набагато гірші ніж умови праці «постійних» робітників, що проявляється у відсутності гарантій зайнятості, соціального забезпечення та недостатньої соціальної підтримки з боку підприємства, в обмеженому доступі до програм професійного розвитку і кар'єрного зростання тощо. Позитивною рисою тимчасової зайнятості слід вважати тільки потенційну можливість перспективного робітника отримати постійну роботу, і відповідно, уникнення трансакційних витрат, що з цим пов'язані.

Останнім часом суттєво зросла частка *дистанційної зайнятості* від загальної чисельності зайнятих. За наявними даними, в європейських країнах вона складає від 10 до 22% [7].

Найбільш розповсюдженими поняттями щодо дистанційної зайнятості є поняття «телеработа» (telework) і «теледоступ» (telecommuting). Перше застосовується в Європі, друге - здебільшого в США. Обидва поняття в економічній літературі мають однотипні трактування, які поєднує два ключових моменти: наявність певної відстані від традиційного місця роботи та використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Не складно розгледіти, що при застосування такої форми зайнятості суттєво знижуються трансакційні витрати у вигляді економії часу і коштів на проїзд до місця роботи. Крім того, погоджуючись з А.Колотом та Г.Салахєвою [1, с.6], до переваг цієї форми треба віднести гнучкий графік роботи, нові перспективи для людей з обмеженими можливостями, забезпечення засобів існування для тих громадян, які не можуть знайти традиційного місця роботи, а також ефективний спосіб зниження рівня безробіття. Всі ці фактори також безпосередньо впливають на величину трансакційних витрат, пов'язаних із пошуком, працевлаштуванням та виконанням трудових функцій у робітників. Для роботодавця застосування такої форми зайнятості дає суттєву економію на оренді приміщень та організації робочого місця.

Характер відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості, а отже і рівень їх трансакційних витрат, залежить від способу оформлення відносин між ними.

На жаль в Україні, так само, як і в Росії, на практиці широкого застосування набула *усна або «віртуальна» угода*. При такій домовленості взаємодія працедавця і працівника відбувається в неправовому полі. І хоча основною причиною переваги усного способу

оформлення відносин над традиційним трудовим договором є прагнення працедавця скоротити витрати, пов'язані з оформленням і розірванням трудового договору, веденням кадрової і бухгалтерської документації, витрати, пов'язані із сплатою податків і зборів на фонд оплати праці, що мають місце при офіційному оформленні контрактів, в той же час, така форма договірних відносин приводить до зростання трансакційних витрат опортуністичної поведінки сторін та до витрат специфікації і захисту прав власності (йдеться про втрати специфікації, бо така форма відносин не специфікована за визначенням), бо здійснюється в умовах відсутності детальної і достовірної інформації про кваліфікацію і сумлінність працівника і не регламентується правами, обов'язками, посадовими інструкціями та обумовленими вимогами щодо їх співпраці.

При формуванні трудової угоди на умовах *неповного контракту* (тобто без детального урахування всіх обов'язків, послуг і тому подібне) також виникає ризик трансакційних витрат специфікації, бо наймач не специфікує повністю послуги, що надаються працівником за виплачені гроші. Цей ризик характерний як для найнятого робітника (оскільки майбутні вимоги до його діяльності не повністю визначені і здатні змінюватися), так і для наймача, оскільки зв'язує його на той період часу, коли попит може коливатися. Таким чином, при такій формі трудових відносин у обох сторін неминуче виникають втрати специфікації і захисту прав власності, які виявляються в тому, що працедавець може зажадати у працівника виконання додаткових трудових зусиль, заздалегідь не обумовлених в контракті, а працівник – не виконати необхідний обсяг робіт, який спочатку сподівався отримати від нього працедавець.

Відсутність деталізації обліку обов'язків і послуг при укладенні *неповного контракту* збільшує трансакційні витрати працедавця на здійснення контролю за дотриманням режиму роботи, за виконанням посадових обов'язків, обсягу і якості роботи і може привести до судових витрат у зв'язку з вирішенням трудових суперечок.

При такій формі трудової угоди збільшується ризик опортуністичної поведінки у формі «ухилення», оскільки працівник, що дотримується своїх інтересів, може просто ігнорувати свої обов'язки, не виконувати необхідний обсяг робіт. У таких випадках виникають трансакційні витрати, пов'язані з примушенням або стимулюванням працівника до праці.

Проте для обох ринкових агентів укладення *неповних контрактів* на тривалий період часу може опинитися набагато вигідніше, ніж короткострокові відносини найму (тимчасовий найм), оскільки наймач дістає можливість не тільки понизити трансакційні витрати на пошук необхідного працівника, але й заощадити частину коштів при необхідності в додаткових трудових зусиллях, пов'язаних з тими або іншими операціями у сфері виробництва продукту. Працівник, у свою чергу, отримує гарантії стабільного номінального доходу на деякий період часу, що, за відсутності інфляції, дозволяє йому оптимізувати міжчасовий споживчий вибір: отримувати товари в кредит, створювати накопичення, планувати крупні покупки. Навіть за наявності інфляції і падінні реальної цінності доходу, працівник, що уклав контракт на деякий період часу, економить на трансакційних витратах, пов'язаних з пошуком роботи і ризиком безробіття.

Ще одним різновидом нетипової зайнятості, що застосовується на ринках праці багатьох країн світу, є так звана *запозичена праця*, яка представляє собою таку форму зайнятості, при якій здійснюється передача працівника в розпорядження іншому роботодавцю. Однією з характерних рис запозиченої праці є наявність спеціалізованої комерційної фірми (частіше всього приватного агентства зайнятості), що наймає у свій штат працівників, тимчасових або постійних, виключно для виконання замовлень на послуги цих працівників, які надходять від фірм-замовників та іноді від фізичних осіб. Для агентства зайнятості надання послуг з передачі персоналу так би мовити в оренду — це свого роду підряд на надання персоналу і вид підприємницької діяльності, що приносить дохід [8].

У зарубіжній та вітчизняній практиці використовують кілька видів (схем) застосування запозиченої праці, а саме лізинг персоналу, аутстафінг, аутсорсинг, аутплейсмент.

Взаємодія між суб'єктами ринку запозиченої праці регулюється певними договірними відносинами, які визначають зміст та склад їх трансакційних витрат. Розглянемо їх детальніше.

Так, між агентством зайнятості та підприємством-замовником відносини мають цивільно-правовий характер і регулюються двостороннім договором, згідно з умовами якого агентство зайнятості несе відповідальність перед підприємством-замовником за якість робочої сили. Трансакційні втрати, які несе внаслідок цих відносин агентство зайнятості, будуть пов'язані з виконанням зобов'язань щодо професійної підготовки, підвищення кваліфікації запозичених працівників, їх заміною у разі неналежного виконання ними своїх функціональних обов'язків, хвороби тощо. Трансакційними витратами підприємства-замовника, що пов'язані з виконанням обов'язків згідно договору, є витрати на створення належних умов праці запозиченим працівникам, інструктування їх на робочих місцях, на здійснення функцій контролю за дотриманням технології та правил внутрішнього розпорядку. Тобто, в даному випадку, замовник перебираючи на себе частину функцій роботодавця, котрим формально є агентство зайнятості, несе додаткові трансакційні витрати.

Відносини між агентством і запозиченим працівником формально є трудовими, але з певних причин скоріше мають не трудовий, а цивільно-правовий характер. Це пов'язано з тим, що договір, за умовами якого трудова послуга надається третій стороні, не передбачений взагалі трудовим законодавством України. Крім того, договір між агентством і запозиченим працівником не відповідає ознакам класичного контракту (ні строкового, ні безстрокового), тому що строк дії такого контракту обмежується досягненням певного результату роботи (послуги), а не виконанням певної функції. Права і обов'язки сторін (особливо стосовно роботодавця) і третьої сторони у таких договорах, як правило, виписані фрагментарно, що теж не є ознакою класичного трудового контракту. Таким чином, відносини, що регулюються такими договорами, не регламентуються чинним законодавством, і тому можуть бути джерелом додаткових трансакційних витрат опортуністичної поведінки та специфікації і захисту прав

власності. Виконання ж формальних функцій агентства з реалізації угоди супроводжується трансакційними витратами з їх забезпечення, а саме: витратами на організацію і здійснення розрахунків з оплати праці і відрахувань до фондів соціального страхування, на ознайомлення працівників з вимогами техніки безпеки на підприємстві-замовнику, на укладання в разі необхідності з працівником договору про матеріальну відповідальність тощо.

Відносини між підприємством-замовником і запозиченим працівником мають так званий імпліцитний характер, тобто регулюються не юридичними договорами, а скоріше поширеними в суспільстві соціальними, етичними нормами у сфері праці. Тому умови праці та правила, що діють для штатних працівників підприємства-замовника, по відношенню до запозичених працівників можуть не виконуватися або діяти в обмеженому обсязі. При таких імпліцитних відносинах залишаються не врегульованими питання, пов'язані з відбором, звільненням, організацією праці, тривалістю робочого часу, охороною праці тощо. Все це також приводить до зростання трансакційних витрат опортуністичної поведінки та специфікації і захисту прав власності.

Взаємодія між суб'єктами ринку запозиченої праці здійснюється впродовж певного проміжку часу, який А. Колот поділяє на три етапи: підготовчий етап, етап поточної взаємодії суб'єктів ринку запозиченої праці та завершальний [1, с.12].

В таблиці 1 здійснено групування трансакційних витрат суб'єктів запозиченої праці за хронологічною ознакою, тобто на кожному етапі їх взаємодії у відповідності до особливостей відносин між ними.

Діючі форми запозиченої праці мають певні переваги перед традиційними формами зайнятості, бо забезпечують суб'єктам ринку праці значну економію на трансакційних витратах, в тому числі і за рахунок оптимального перерозподілу цих витрат між учасниками трудових угод. Так, «орендував» фахівця через агентство, роботодавець не тільки економить на робочому місці, але і знімає з себе зобов'язання по соціальних гарантіях перед робітником при звільненні. Крім того, у разі скорочення штату велика вірогідність судових розглядів, а при аутсорсинге звільнення і пов'язані з цією подією ризики і втрати є вже проблемою агентства, але не компанії-працедавця. Існують і інші переваги, що зрештою також сприяють зниженню трансакційних витрат у працедавця, а саме: отримання кваліфікованого персоналу в потрібній кількості і в короткий термін; зменшення обсягів кадрового діловодства; можливість запрошення вподобаного співробітника в штат компанії; уникнення простоїв, оскільки при хворобі тимчасового співробітника або знаходженні його у відпустці агентство зобов'язане дати заміну. Але є й суттєві недоліки використання робочої сили за такими схемами. Так, у вартість самої послуги з надання робочої сили входить сума зарплати працівників, податкові відрахування і комісійна винагорода лізингової організації, яка зазвичай складає 15–25% від суми всіх витрат. Тому реально зекономити на витратах можливо тільки у випадку, якщо лізинг персоналу супроводжується скороченням персоналу, що виконує роботу з кадрами (ведення бухгалтерії).

Таблиця 1 Трансакційні витрати суб'єктів ринку запозиченої праці на етапах їх взаємодії

Етапи взаємодії	Трансакційні витрати		
	підприємства -замовника	агентства зайнятості	запозиченого працівника
Підготовчий етап	<ul style="list-style-type: none"> - витрати часу та коштів на подання заявки до агентства зайнятості щодо послуг запозиченої праці; - витрати на підготовку та укладання цивільно-правового договору з агентством зайнятості; - витрати на співбесіду з кандидатами на вакансію; - витрати на підготовку висновків щодо доцільності відбору. 	<ul style="list-style-type: none"> - витрати часу та коштів на укладення цивільно- правового договору щодо надання послуг запозиченої праці; - витрати на пошук працівників згідно з заявкою агентства зайнятості (формування вакансій в Інтернеті); - витрати на здійснення попереднього відбору запозичених працівників (вивчення резюме, організація і проведення співбесіди, тестування); - витрати на укладення трудових договорів (контрактів) з запозиченими працівниками; - витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації запозичених працівників 	<ul style="list-style-type: none"> - витрати часу та коштів на проходження попередньої співбесіди з представниками агентства зайнятості та підприємства -замовника; - витрати на проходження остаточної процедури відбору (тестування); - витрати на укладення трудового договору (контракту) з агентством зайнятості
Етап поточної взаємодії суб'єктів ринку запозиченої праці	<ul style="list-style-type: none"> - витрати на організацію робочого місця та створення умов праці та техніки безпеки відповідно до вимог атестації та чинних стандартів; - витрати з розподілу функцій та обсягів виконуваних робіт; - витрати на здійснення функцій контролю за дотриманням технології та правил внутрішнього розпорядку; - витрати на формування звернень в агентство зайнятості з питань оперативного використання запозичених працівників (дотримання трудової дисципліни, внесення змін в організацію праці тощо) та інших питань управління персоналом аж до пропозицій щодо заміни залучених працівників; - витрати з перерахування коштів агенству зайнятості за надані послуги 	<ul style="list-style-type: none"> - витрати на моніторинг якості послуг та виконання інших зобов'язань згідно з цивільно-правовим договором; - витрати на виконання кадрової роботи, ведення бухгалтерського обліку та внутрішнього контролю, на організацію роботи інших підрозділів підприємства-замовника стосовно запозичених працівників; - витрати на врегулювання конфліктів та спірних питань, що виникають між підприємством – замовником і запозиченими працівниками (консультаційні та судові витрати); - втрати від опортуністичної поведінки працівників у вигляді невиконання (не належного виконання) своїх обов'язків, що обумовлені в договорі між підприємством замовником та агентством (витрати пов'язані із заміною працівників) 	<ul style="list-style-type: none"> - втрати від опортуністичної поведінки підприємства – замовника, що проявляється в ущільненні прав запозичених працівників; - витрати часу на отримання в агентстві зайнятості трудової винагороди за виконану роботу
Завершальний етап	<ul style="list-style-type: none"> - витрати на оформлення звернень в агентство зайнятості з пропозицією щодо продовження або розірвання договору щодо надання послуг і трудових договорів; - втрати при вирішенні спірних питань, що не специфіковані в імпліцитному договорі з запозиченим працівником, у вигляді оплати консультацій та судових витрат. 	<ul style="list-style-type: none"> - витрати на подовження або розірвання трудових угод із працівниками і договорів з підприємствами-замовника щодо надання їм послуг; - витрати і втрати, пов'язані із судовими розглядами при розірванні трудових договорів з працівниками 	<ul style="list-style-type: none"> - витрати, пов'язані із звільненням з дотриманням вимог трудового законодавства; - витрати на розв'язання спірних питань та конфліктів при звільненні

Крім того виникають труднощі при оформленні документів при відрядженні такого робітника для вирішення виробничих завдань та виконання будь-яких відповідальних доручень (потрібне оформлення спеціального доручення). **Враховуючи, що** фактична реалізація оренди персоналу, в першу чергу, залежить від

згоди працівника, на якого навряд чи зможуть вплинути провайдер та замовник адміністративним шляхом, то, у випадках відмови першого, у замовника з точки зору трудового законодавства можуть виникнути певні ускладнення і, відповідно, трансакційні витрати у вигляді відшкодувань, передбачених за порушення договору.

До того ж, існує певний ризик, що працівник, посилаючись на Кодекс законів про працю в Україні, положеннями якого передбачено укладення трудових договорів з кількома роботодавцями одночасно, укладання їх в усній формі, а також визначення дня фактичного допуску працівника до роботи моментом вступу в дію такого трудового договору, може вимагати визнання того, що відносини між ним та замовником є трудовими, і що, відповідно, дає йому право на заробітну плату, доплати та надбавки, соціальне забезпечення (наприклад, оплату спортивних занять, страховки) та інші пільги, які надаються штатним працівникам замовника. Більше того, як наслідок, визнання трудових відносин між працівником та замовником, договір між замовником та провайдером може бути визнано недійсним у судовому порядку [10].

Таким чином, цей прояв опортуністичної поведінки працівника може мати істотні негативні наслідки як для замовника, так і для провайдера, що приведе до суттєвих трансакційних витрат в обох сторін.

Але зважаючи всі «за» і «проти» обрання традиційної або запозиченої зайнятості роботодавцям треба співставляти витрати на найом працівника на постійну роботу та витрати на додаткові виплати й комісійну винагороду аутсорсинговій компанії. Відповідні розрахунки підтверджують, що **витрати** на лізинг одного спеціаліста менші, ніж витрати на співробітника, включеного в штат компанії на постійній основі і який виконує аналогічні функції. Це обумовлено тим, що штатний персонал звичайно менш досвідчений, ніж лізингові фахівці, і на досягнення необхідного рівня кваліфікації новим співробітникам необхідний час, що перевищує період лізингу в 2 - 2,5 рази. [11]

Але, не зважаючи на певні переваги, на думку багатьох дослідників при застосуванні таких форм зайнятості є загроза дискримінації і порушення трудових прав найманих працівників, скорочення гарантій їх соціального захисту у порівнянні зі штатними працівниками, посилення експлуатації, що викликає певні застереження щодо правомірності та доцільності їх поширення в Україні [1, с.14]. Все це безумовно збільшує і трансакційні витрати опортуністичної поведінки та специфікації й захисту прав власності у робітників.

Отже відносини, що мають місце при використанні запозиченої праці, є досить складними і суперечливими. Їх, як і інші нестандартні форми зайнятості, не можливо оцінювати лише позитивно або негативно, бо вони є проєкцією сучасного економічного і соціального розвитку економіки на ринок праці і мають право на існування. Але, як зауважують фахівці з питань ринку праці, застосування багатьох з них через брак належних умов для їх упровадження є передчасним. Нестандартні форми зайнятості потребують подальшого наукового опрацювання, прогнозування, регулювання, оцінки з позиції інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин та приведення в чіткі нормативно-правові межі [1, с.14].

При прийнятті відповідних законів України необхідно брати до уваги тенденції у розвитку оренди персоналу на світовому ринку праці. Так, у 1997 році Міжнародною організацією праці було прийнято Конвенцію № 181 «Про приватні агентства зайнятості», яка передбачила в якості допустимої послуги найм працівників з метою надання їх у користування третій стороні (фізичній або юридичній особі), яка встановлює працівникам робочі завдання та контролює їх виконання. Прийняття конвенції по суті означає визнання законності оренди персоналу на міжнародному рівні. У той же час, Україна не ратифікувала зазначену конвенцію, відповідно, на даний момент позиція законодавця щодо можливості оренди персоналу залишається невідомою [10].

Висновки. Таким чином, в рамках даної статті:

- визначені та проаналізовані види трансакційних витрат суб'єктів вітчизняного ринку праці відповідно до загальноприйнятої в економічній літературі їх класифікації;
- досліджені особливості проявлення трансакційних витрат при нетрадиційних формах зайнятості;
- здійснено групування трансакційних витрат суб'єктів запозиченої праці за хронологічною ознакою, тобто на кожному етапі їх взаємодії у відповідності до особливостей відносин між ними.

За висновками проведеного дослідження можна запропонувати заходи, що сприятимуть скороченню трансакційних витрат, характерних для нетрадиційних форм зайнятості, а саме, витрат опортуністичної поведінки та специфікації і захисту прав власності, серед яких: приведення інституту запозиченої праці України в чіткі нормативно-правові межі шляхом ратифікації Конвенції МОП № 181; впровадження в практику трудових відносин норм і стандартів МОП щодо агентств зайнятості; прийняття законів, які б захищали права запозичених працівників та регламентували права, обов'язки і відповідальність суб'єктів трудових відносин при нетрадиційних формах зайнятості.

Список літератури: 1. *Колот А.* Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері / *А. Колот*//Україна: аспекти праці.-2009.-№8.-С.3-14. 2. *Шимченко Л.А.* Ринок праці в Україні: проблеми та складнощі реформування // www.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Shimchenko.pdf. 3. *Гречко А.В.* Теоретичні засади впливу трансакційних витрат на мікросередовище. - Матеріали ІХ Міжнародної науково-практичної конференції 24 листопада 2010 року «Розвиток підприємництва як чинник зростання національної економіки».- Київ: ІВЦ Видавництво «Політехніка», 2010. - 262 с. 4. *Коуз Р.* Природа фірми / Коуз Р.// ЭКО: Экономика и организация промышленного производства, 1993,№2,с.66-82. 5. *Глушач А.В.* Трансакційні витрати вимірювання на ринку праці України і шляхи їх оптимізації.-Вісник ХНУ ім. В.Н. Каразіна, №961,2011.-с.39-46. 6. *Нестандартная занятость в российской экономике / под ред В.Е. Гимпельсона и Р.И. Капелюшниковой.*-М.: Издательский дом ГУ ВШЭ.2006.-с.386. 7. Офіційний сайт Єврокомісії з питань телеработи / <http://www.eto.org.uk>. 8. *Аникин Б.А., Рудая И.Л.* Аутсорсинг і аутстафінг: высокие технологии менеджмента: Учебн.пособие. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 208 с. 9. *Пискунов А* Лизинг рабочей силы в России / *А.Пискунов* //Лизинг.-2007.- №2.-С.4. 10. *Кваскова І.* Оренда персоналу / *І.Краскова* //Юридична газета.-2010.- №31-32.-С.11 /http://asterslaw.com/upload/iblock/a4a/iik_102.pdf. 11. Аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу, тимчасовий персонал, лізинг персоналу/http://www.promote.kiev.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=13&Itemid=9&lang=uk

Подано до редакції 18.05.2011