

Как регулировать «новую экономику»? Что касается традиционных методов регулирования, они оказываются недейственными применительно к новой экономической действительности, поскольку нарушаются присущие рыночной экономике соответствия, зависимости и пропорции между макроэкономическими показателями. Интернет-экономика обнаруживает ряд проблем регулирования: налогообложение и таможенные ограничения Интернет торговли, создание новых институциональных органов регулирования, эмиссия электронных денег и изменение структуры денежных агрегатов, развитие электронных платежных систем и рост скорости обращения электронных денег, оффшорное программирование и потери ВВП в результате виртуальной «утечки мозгов» и прочие.

Некоторые объективные процессы, протекающие в мировом хозяйственном пространстве, а также невозможность анализа, управления ими с помощью традиционных теоретических методик позволяют говорить о зарождении и становлении некой новой экономической реальности. Переход к «новой экономике» предполагает существенное изменение всей экономической системы общества и государства.

Литература

1. Антипина О. Н., Иноземцев В. Л. «Диалектика стоимости в постиндустриальном обществе. Статья третья. Конкретный труд и полезность: деструкция стоимости со стороны потребления» // *Мировая экономика и международные отношения*, № 7– 1998.
2. Лемещенко П. С., Лемещенко Е. П. «Интеллектуальная собственность как институциональное явление»//Институциональные закономерности устройства и эволюции социально-экономической системы РБ: Материалы и доклады научной конференции (г.Минск, 21 мая 2004г.)-В 2-х ч./ Ред. кол.: П.С. Лемещенко (отв. ред.) и др. – Мн: Бестпринт, 2004
3. Неоэкономика. Очерки теории и методологии // Альманах Центра теории социально-экономических трансформаций МГУ, Выпуск 3. – М.: Теис, 2003.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРИРОДЫ КОНТРАКТА О НАЙМЕ

О. Г. Суховой

Контракт – договор, соглашение с взаимными обязательствами для договаривающихся сторон. Контракт фиксирует конкретные рамки, описывающие условия совершения сделок между непосредственными участниками взаимодействия. Если использовать терминологию теории прав собственности, то контрактом можно назвать любое соглашение об обмене правомочиями собственности и их защите.

Теория контрактной экономики появилась в конце 60-х – начале 70-х годов XX в. В экономической теории обнаружили проблемы, которые не признавать было нельзя. Исторически мы переходим к так называемому постиндустриальному обществу, переходим от экономики вертикальных связей к сетевой экономике горизонтальных взаимодействий, к контрактной экономике. Так, Ф. Блок-Ленэ дает следующее определение: «контрактная (или согласованная) экономика – экономическое управление на основе постоянного сотрудничества между представителями государства и бизнеса, обмена взаимными обязательствами, индикативного планирования» [1]. Сегодня рыночная форма обмена стала все более уступать место заранее согласованной на перспективу контрактной форме, при которой производитель и потребитель заблаговременно и надежно договариваются о масштабах и условиях поставки продукции, а также об уровне цены. Этому способствовало усиление государственного регулирования экономики, развитие государственного программирования. Таким образом, рыночная экономика уходит в прошлое, становится вчерашним днем цивилизации, ей на смену приходит модель планово-договорной экономики.

В рамках институционального подхода оформилась в самостоятельное направление контрактная концепция фирмы, которая предполагает наличие контрактных отношений между работниками, управляющими и собственниками, поставщиками и потребителям. Исследуя разные виды заключения контрактов, представители неоинституционального направления приходят к выводу, что фирма, представляя собой совокупность внутренних и внешних контрактов, сталкивается с двумя типами затрат на обеспечение их выполнения: трансакционными издержками и издержками контроля.

Трансакционные издержки – это затраты на обеспечение выполнения внешних контрактов, т. е. денежная оценка времени на поиск делового партнера, на ведение переговоров, заключение контракта, обеспечение соответствующего выполнения контракта. Издержки контроля – это издержки, связанные с выполнением внутренних контрактов. Они включают расходы на мониторинг выполнения внутренних контрактов, а также потери в результате недолжного выполнения контрактов.

Выбор между внешними и внутренними контрактами зависит от соотношения издержек их использования. Чем выше трансакционные издержки по сравнению с издержками контроля, тем больше вероятность того, что товар будет производиться фирмами, а не рынком. Трансакционные издержки высоки по сравнению с издержками контроля в случае существования возможностей и стимулов для оппортунистического по-

ведения: производство уникального товара, функционирование рынка с неопределенным спросом и непредсказуемым движением цен, существование асимметрии информации на рынке. Рост транзакционных издержек из-за неэффективности внешних контрактов ограничивает сферу деятельности рынка, что обуславливает существование относительно крупных фирм, где возможности оппортунистического поведения снимаются развитием внутренних контрактов. Чем крупнее фирма, тем выше и издержки контроля. Если затраты на обеспечение выполнения внутренних контрактов превышают транзакционные издержки, то привлекательность рыночных контрактов по сравнению с внутренними падает, следовательно, внутренние контракты заменяются внешними.

Фирма образует два типа контрактов: контракт найма и контракт передачи ресурсов в другую фирму путем покупки ее акций или вступления в партнерство.

Для фирмы специфическим контрактом является контракт о найме (в отличие от рынка, где специфическим является контракт о продаже). Анализируя концепцию Скотта Мастена, можно выделить следующие моменты [2, с. 60–61]:

1. В рамках транзакции найма, в отличие от торгового контракта, контроль нанимателя распространяется не только на результаты, но и на процесс и способы достижения результатов.

2. К исполнению в рамках контракта о найме предъявляются требования по раскрытию информации о тех аспектах его деятельности, которые могут повлиять на выгоды, получаемые работодателем.

3. Свобода извлечения выгод наемных работников ограничивается, даже если такое извлечение не приносит ущерба нанимателю.

4. Ответственность за нанесение ущерба наемным работником третьим лицам берет на себя наниматель.

5. В качестве санкций в контракте найма предусматривается не только разрыв отношений, но и взыскание с работника за причиненный ущерб, то время как обратные санкции обычно не предусматриваются.

6. Как следствие в рамках транзакции найма фактически действует «презумпция виновности» работника, т.е. в случае конфликта бремя доказательств невиновности ложится на работника.

7. В рамках транзакции найма действует презумпция легитимности нанимателя, обладающего правом одностороннего изменения правил без проведения повторных переговоров с наемным работником.

Этот подход предлагает новый взгляд на соотношение фирмы и рынка. Тесная увязка понятия фирмы с контрактами найма существенно сужает возможности такого подхода, поскольку за его пределами остаются

фирмы, внутри которых отношения найма отсутствуют: партнерства, осуществляющие выпуск продукции силами самих партнеров.

Контракт найма предполагает обмен личных услуг на вознаграждение. Сторона, вступающая в фирму в качестве наемного работника, привносит свой труд. Сторона, вступающая в фирму в качестве совладельца или владельца капитала другой фирмы, привносит денежные средства. Стороны заключают определенного рода контракт, который на фоне всех прочих контрактов кажется совершенно неопределенным.

Одна сторона (работодатель) имеет власть или право приказывать и контролировать деятельность другой стороны (наемного работника) в существенных деталях выполняемой работы. Таким образом, можно говорить о существовании «властных отношений» между наемными работниками и работодателем. «Право распоряжаться очень важно для работодателя, так как в силу этого права он, конечно в определенных пределах, располагает свободой корректировки трудовой деятельности своих наемных работников, чтобы приспособиться к изменяющимся внешним условиям» [3, с. 177–178]. В то время как договоры о купле-продаже представляют собой соглашения о выполнении тех или иных работ, контракты о найме предусматривают использование управленческой власти, причем обе стороны соглашаются, что некоторые конкретные аспекты их взаимоотношений будут определяться в зависимости от конкретных обстоятельств. Таким образом, приспособляемость к условиям служит ключевым элементом контракта о найме.

Индивидуальные рыночные соглашения о найме на работу предполагают периодически возобновляемые переговоры, что означает для фирмы немалые расходы и мешает ее эффективно приспособлению к меняющейся обстановке. «Внутрифирменные рынки труда» предоставляют возможность так решить эту проблему, что ставки заработной платы «привязываются» главным образом к различным видам работ, а не к определенным работникам. В связи с этим возникает необходимость в соответствующей внутрифирменной системе урегулирования конфликтов. В итоге механизм заключения коллективных договоров об условиях найма так взаимодействует с механизмом внутрифирменной организации, что решаются общие задачи и в целом достигается снижение издержек по осуществлению хозяйственных сделок.

На поведение на рынке труда сильно влияет предконтрактный и постконтрактный оппортунизм [3, с.179–180]. Предконтрактный оппортунизм связан с асимметрией информации. Работники, которые ищут работу, знают свои способности лучше, чем самые предусмотрительные работодатели. Поэтому претендующие на место наемные работники могут

вводить в заблуждение потенциальных работодателей относительно своих способностей, в результате чего возникает проблема неблагоприятного отбора. Преодолению проблемы могут содействовать механизмы сигнализирования. Например, уровень образования, достигнутый работников, может дать некоторую полезную информацию о его вероятной производительности на работе. Постконтрактный оппортунизм в отношениях личного найма является следствием как асимметричной информации, так и специфичности инвестиций. Более того, к существующим здесь сложностям добавляется тот факт, что информация, значимая для какого бы то ни было спора по контракту, может не поддаваться судебной проверке. Результативность действий наемного работника в процессе труда лишь частично поддается наблюдению, возникает проблема морального риска. Мониторинг работников возможен, но из-за наличия издержек он может осуществляться только в известных пределах.

Литература

1. *Ивлев С.* Модель консолидированной цивилизации, <http://www.real-voice.info/art/in-3.htm>.
2. *Тамбовцев В. Л.* Введение в экономическую теорию контрактов: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 144 с.
3. *Фуруботн Э. Г., Рихтер Р.* Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории / Пер. с англ. под ред. В. С. Катыкало, Н. П. Дроздовой. СПб.: Издат. дом Санкт-Петерб. гос. ун-та, 2005. – 702 с.

ПРОБЛЕМЫ АКТИВИЗАЦИИ НАКОПЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ

С. А. Сысоев

Первое наиболее глубокое исследование категории «капитал» принадлежит физиократам. Дальнейшее развитие и уточнение понятия «капитал» происходит в работах классиков политической экономии А. Смита, Д. Риккардо, Дж. С. Милля. Так, А. Смит под капиталом понимал часть запасов продуктов, материалов и орудий, от которых ожидают получить доход [1, с.311]. В XIX веке исследование капитала было продолжено представителями неоклассического направления экономической мысли. У. Джевонс, Л. Вальрас, К. Менгер переместили фокус исследований на проблемы эффективного распределения ограниченных ресурсов и т.д.

При этом исследователями часто упускалось из виду то, что капитал погружен в систему социальных отношений. Во-первых, получаемая наемными работниками заработная плата служит не только источником вос-