

Трудовий контракт і трансакційні витрати у контексті формування сприятливого інституційного середовища фірми

Вагомою складовою контрактної парадигми інституціоналізму має стати трудовий контракт, який є адаптацією фірми до умов невизначеності інституційного середовища. Основною метою статті є дослідження трудового контракту як формотворчої інституції у контексті невизначеності інституційного середовища та трансакційних витрат на основі обмеженої раціональності.

З'ясовано, що методологічний інструментарій контрактної парадигми інституціоналізму може бути застосований для аналізу внутрішньоорганізаційних відносин фірми за умови, що трудовий контракт розглядається як формотворча інституція.

Встановлено, що фірма, укладаючи трудовий контракт, прагне уникати невизначеності шляхом мінімізації трансакційних витрат. Різні види діяльності суттєво диференційовані щодо можливості їх регламентації та формалізації у трудовому контракті. Найскладніше формалізувати контракт працівників з високим рівнем кваліфікації, що обумовлено їх доступом до впливу на формування інституційного середовища.

З'ясовано, що обмеженість доступу до інформації послаблює дію формальних та неформальних інституцій та провокує опортуністичну поведінку, збільшуючи небажані трансакційні витрати. Боротьба з опортунізмом має бути скерованою в напрямках: 1) максимізації взаємозалежності всередині структурного підрозділу та мінімізації взаємозалежності між підрозділами фірми; 2) витрати на контроль та координацію всередині структурного підрозділу не повинні перевищувати витрати на аналогічні дії між структурними підрозділами.

Встановлено, що укладання контракту передбачає вирішення проблеми мінімізації трансакційних витрат на перевірку виконання майбутнього контракту (ex ante – витрати) та моніторингу виконання взятих зобов'язань (ex post – витрати). У випадку укладання трудового контракту трансакційні витрати прямо залежать від доступності необхідної інформації.

Обґрунтовано, що в процесі пошуку інформації домінують трансакційні витрати щодо її збирання та оброблення, а також втрати від опортуністичної поведінки; під час процесу переговорів опортуністична поведінка має схильність до максимального прояву; на етапі укладання трудових контрактів внутрішньофірмові організаційні відносини стають об'єктом першочергового зацікавлення. Боротьба з опортуністичною поведінкою змушує здійснювати витрати на створення на фірмі системи контролю. Щоб запобігти неправомірному доступу до результатів діяльності фірми третіх осіб зростають трансакційні витрати на захист прав власності.

Ключові слова: контрактна парадигма; трудовий контракт; обмежена раціональність; трансакційні витрати; опортуністична поведінка; інституційне середовище; координація та мотивація виробничої діяльності.

Актуальність теми. Контрактація на ринку праці хоча і має помітні відмінності від ринкової контрактації, проте може бути проаналізована на методологічній базі інституціоналізму. Об'єктом уваги неінституціоналізму є інституційне середовище діяльності фірми, а тому дослідників цікавлять переважно питання ринкової контрактації та трансакційні видатки, що їх супроводжують. Внутрішньоорганізаційна структура фірми традиційно не потрапляє в поле зору дослідників, які використовують для дослідження методологічні підходи, побудовані на «жорсткому ядрі» неокласики. Не дивно, що проблему трудових контрактів вони якщо і досліджують, то переважно як похідну, в контексті проблеми максимізації прибутку фірми.

Як наслідок, *контрактна парадигма* інституціоналізму має невпорядковану інституційну структуру, що враховує змішані кількісні та якісні характеристики, а тому має широке поле для вдосконалення методологічного апарату. Вона не може обмежуватися тільки дослідженням ринкової контрактації та брати до уваги теорії фірм, що акцентують увагу на дослідженні інституційного середовища, у якому вона діє, та неповноту контрактів [4]. Системний метод має стати підґрунтям для впорядкування інституційної структури в контрактній парадигмі та подолання обмеженості моделі «принципал-агент» [12].

З огляду на зазначене, вагомою складовою контрактної парадигми інституціоналізму має стати *трудова контракт*, який є своєрідною адаптацією фірми до умов невизначеності інституційного середовища. Дослідження *транзакційних витрат* у контрактній парадигмі має досліджуватися на основі моделі *обмеженої раціональності* господарської поведінки людини. Слід також враховувати цілісність об'єкта дослідження, його аксіологічні складові.

Актуальності набувають напрями *мінімізації невизначеності* та подолання *опортуністичної поведінки* в трудовому контракті. Для вирішення вказаних проблем і побудови цілісної контрактної парадигми інституціоналізму, на наш погляд, сприятиме інтеграція методології традиційного інституціоналізму в площині «ендогенного» походження інституцій у контекст методологічних підходів неоінституціоналізму. Такий підхід дозволить розширити розуміння витоків опортуністичної поведінки індивідів і транзакційних витрат у поєднанні з формотворчою важливістю інституцій. З позицій вказаної методологічної платформи краще розкриваються особливості впливу інституційного середовища на внутрішньоорганізаційну будову та господарську діяльність фірми.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, на які спираються автори. Методологічний потенціал контрактної парадигми у теорії фірми досліджували такі відомі вчені, як: Ф.Найт [7], Р.Коуз [17], О.Харт [8], О.Вільямсон [17], М.Кассон [15], Д.Норт [16], Дж.Ходжсон [9] та інші. Автори робіт, які вивчають контрактну парадигму, зосереджують увагу передусім на вдосконаленні аналітичного інструментарію дослідження.

Мета статті. Запропонована публікація є продовженням дослідження контрактної парадигми в інституційній теорії, розпочатого в статті «Контрактна парадигма як складовий елемент інституційної теорії фірми: пошук методологічних шляхів вдосконалення» [19]. Стаття прагне розкрити особливості контрактизації на ринку праці та впливу інституційного середовища на укладання трудового контракту. Особливе місце належить дослідженням ситуацій, що обмежують доступ до інформації при різних видах господарської діяльності, їх впливу на формування опортуністичної поведінки та на транзакційні витрати. Метою статті є дослідження трудового контракту як формотворчої інституції у контексті невизначеності інституційного середовища та транзакційних витрат на основі обмеженої раціональності.

Викладення основного матеріалу. Об'єктом нашого дослідження є *контрактна парадигма*, внутрішню єдність якої найкраще розкриває *системний підхід* традиційного інституціоналізму. Якщо інституційну структуру розуміти як систему загальноприйнятих правил і обмежень, що впорядковують господарське життя суспільства (враховуючи специфікацію прав власності), тоді витрати щодо операцій з правами власності можливо ототожнювати з витратами функціонування *інституційної структури*.

Відомо, що мінімальні *транзакційні витрати* існують за умов домінування в економіці адекватної інформації (*adequate information*), вільної конкуренції (*free competition*); усталених законодавчих норм (*strong legislation*); атмосфери довіри (*trust*). Існуючі характеристики інституційного середовища сприятливі для ефективного функціонування фірми, а отже – і для ринкової та трудової контрактизації.

Звісно за цих обставин потрібно зробити низку застережень щодо *транзакційних витрат*, які *обмежують дію ринкового механізму*.

Транзакційні витрати внутрішньофірмової діяльності традиційно порівнюються з витратами на контракти щодо ринкових угод (*contracting across markets*). Саме економією на транзакційних витратах Р.Коуз пояснював існування фірми. Проте перенесення методологічного інструментарію контрактної парадигми з дослідження інституційного середовища на аналіз внутрішньоорганізаційних відносин фірми обов'язково має бути проведене з певними застереженнями, що вказують на її особливості [1].

Залучення категорії *транзакційних витрат* у поєднанні з формотворчою важливістю інституцій, які визначають переваги індивідів, розширює можливості методології інституційного аналізу. У нашому дослідженні ми будемо розглядати *контракт* як формотворчу інституцію. Зокрема, наголос буде зроблено на *трудова контракт*, що не тільки координує виробничу діяльність всередині фірми [1], але й має визначальний вплив на її ефективність. Пропонований підхід важливий з огляду на те, що транзакційні витрати суттєво обмежують можливості зміни існуючих правил, а тому можуть бути причиною тривалого відтворення неефективних інституцій.

Укладання контрактів скероване передусім на *мінімізацію невизначеності* у діяльності фірми, оскільки види діяльності можуть характеризуватися різним рівнем інформаційної та виконавчої складності, невизначеності середовища. Перешкоди на шляху доступу до інформаційних джерел збільшують транзакційні витрати та гальмують ефективність виконання конкретних завдань. Фірма прагне визначеності, встановлення певних «правил гри» на довготривалу перспективу. Контракт може певною мірою зняти такі проблеми. При укладанні контракту варто враховувати, що не всі види діяльності мають бути регламентовані однаковим чином, оскільки вони мають різний рівень складності та невизначеності. Організація і поєднання елементарних видів діяльності з різним рівнем невизначеності, на думку А.Грандорі, ускладнена такими трьома причинами:

1) неформалізована у контракті діяльність, як правило, не береться до уваги, коли її виконує той самий виконавець;

2) надскладні і творчі завдання потребують особливої вільної атмосфери («free atmosphere»), а саме низького рівня формалізації, значної інтеграції, довільного контролю, акценті на винагороді, а не на покаранні за помилки. На це звертали увагу, зокрема, такі дослідники, як: Т.Бернс і Дж.Сталкер (1961) [2], П.Лоуренс і Дж.Лорш (1967) [10], Дж.Р. Гелбрейт (1982) [5], К.Р. Поппер (1989) [13], П.Мілгром і Дж.Робертс (1992) [11];

3) складність поставлених завдань завдяки підвищенню професійних і технічних навичок, а також своєму когнітивному та емоційному наповненню впливає на зростання продуктивності праці [6, с. 337–338].

Важливими факторами, що обумовлюють зростання трансакційних витрат всередині фірми є рівень *взаємозалежності та спеціалізації, обмеження розміру структурних підрозділів та конфлікт інтересів* [6, с. 341].

Перераховані чинники, на наш погляд, передусім *конкретизують поняття невизначеності*, створюють перешкоди для інформаційних потоків, а отже послаблюють дію усталених норм та правил господарської поведінки (інституцій) та провокують *опортунізм*.

По-перше, для запобігання опортуністичній поведінці потрібно вжити заходів щодо мінімізації трансакційних витрат на *координацію*. Вони мають сприяти максимізації взаємозалежності всередині структурного підрозділу та мінімізації взаємозалежності між підрозділами. Для мінімізації трансакційних витрат доречно використовувати відомий в економіці *принцип масштабу та спеціалізації*, який має бути скерований на об'єднання ресурсів таким чином, щоб зменшити диференціацію всередині структурного підрозділу та максимізувати її між структурними підрозділами. Зростання рівня *спеціалізації* забезпечує не тільки зростання продуктивності праці, але й сприяє вдосконаленню знань. Зокрема, без урахування спеціалізації неможливе укладання ефективних *трудових контрактів* у сфері науки та викладацької діяльності.

По-друге, щоб перешкодити опортуністичній поведінці потрібно забезпечити такі *розміри структурної одиниці*, щоб витрати на *контроль та координацію* дій всередині структурного підрозділу не перевищували витрати на аналогічні дії між структурними підрозділами та виробничих витрат, пов'язаних з невизначеністю та взаємозалежністю. Слід уникати створення структурних підрозділів, в яких цільова діяльність окремих осіб завідомо провокує конфлікт інтересів.

Структурний підрозділ (організація) за умови, що власність є об'єднаною або спільною на рівні фірми, може розвивати *корпоративні взаємозв'язки* між його членами; усвідомлено *відповідати за приділену йому власність* (ресурси); самостійно *моделювати власний розвиток*, тобто внутрішній розподіл завдань та узгоджувати свої дії, підлаштовуючи їх до зміни *інституційного середовища*.

Неокласична модель «homo economicus» не передбачала витрати на пошук інформації, оскільки опиралась на повну поінформованість індивіда при прийнятті господарських рішень, що пояснює затримку внесення поняття «трансакційні витрати» до економічної теорії. На думку Т.Еггерстессона, *трансакційні витрати* супроводжують такі види діяльності, які стосуються обміну правами власності між індивідами:

- 1) пошук інформації щодо розподілу цін, якості товарів, трудових ресурсів, поведінки потенційних покупців (продавців);
- 2) з'ясування резервних позицій при ендегенних цінах;
- 3) укладання контрактів;
- 4) контроль за виконанням умов контракту;
- 5) захист прав власності від посягання третьої сторони [3].

Зазвичай зазначені види діяльності стосуються передусім ринкової контрактації і передбачають повний та *формалізований контракт*. Такі контракти абстраговані від адаптації до мінливих умов ринку і від повноцінного контролю за дотриманням їх умов. Більшість *інституційних теорій фірми* зосереджені на вивченні саме інституційного середовища, а не на дослідженні інституційних аспектів укладання трудового контракту.

На перший план при виборі типу контракту висувається вирішення проблеми мінімізації трансакційних витрат на *перевірку* іншої сторони щодо спроможності виконання майбутнього контракту (ex ante – витрати) та *моніторингу* виконання нею взятих зобов'язань (ex post – витрати). Згадані трансакційні витрати певною мірою взаємозамінні, оскільки більші витрати на попередню перевірку зменшують витрати на моніторинг. Суспільства з високою підприємницькою культурою потребують менших витрат на моніторинг та спостереження. Ті, хто мають більшу репутацію та усталені навички під час організації моніторингу, наймають тих, хто таких чеснот не має, а тому змушені нести витрати, наглядаючи за ними. Ті, хто мають меншу репутацію, довіряють тим, хто має більшу репутацію під час виконання своїх зобов'язань за контрактом без спостереження [18]. *Функція контролю* завжди переважає при укладанні трудових контрактів за умови найму працівників, репутація яких під питанням. На думку М.Кассона, «контракти на працевлаштування виникають тоді, коли вартість моніторингу низька, а вартість спостереження висока. Таким чином виникнення контрактів на працевлаштування може пояснюватися падінням вартості моніторингу стосовно вартості спостереження» [15, с. 318].

У трудовому контракті найманий працівник передає *владні повноваження* стороні, яка краще поінформована щодо ринкового та інституційного середовища фірми, а отже має переваги щодо забезпечення її ефективної діяльності. З боку працівника спостерігається економія на трансакційних видатках, але він має розуміти, що рішення протилежної сторони не завжди будуть прийматися з урахуванням його інтересів. На думку Г.Саймона, контракт найму прагне мінімізувати невизначеність [14]. Можливо саме втечею від невизначеності можна пояснити той факт, що найманий працівник передає підприємцю також *право контролю та обмежує власну вигоду* зафіксованими у контракті умовами.

Застосуємо класифікацію Т.Еггертссона до *аналізу трансакційних витрат* при контрактатії по найму, враховуючи методика П.Мілгрона щодо впровадження процесів *координації та мотивації* виробничої діяльності [3, 11].

Пошук інформації для укладання ринкових контрактів щодо специфіки ціноутворення на ринку товарів і послуг, а також на ринку праці прямо залежить від типу ринкової структури. Конкурентні ринки є відкритими, а тому політика мінімізації граничних та середніх витрат цілком може забезпечити ефективність функціонування фірми. Трансакційні витрати на пошук інформації у цьому випадку менші, ніж під час дії фірми в ринкових структурах недосконалої конкуренції. У випадку укладання *трудоного контракту* трансакційні витрати прямо залежать від *доступності інформації* щодо робітників потрібної класифікації на ринку праці. На наш погляд, серед з'ясованих П.Мілгромом витрат на цьому етапі домінують трансакційні витрати щодо *збирання та оброблення інформації*, а також втрати від *опортуністичної поведінки*. Рівень опортунізму з боку найманого працівника буде залежати від якості зібраної фірмою інформації щодо конкретного ринку праці. Працедавець також схильний приховувати інформацію від робітника при укладанні трудового контракту з метою отримання власної вигоди. Як правило, не розголошується інформація щодо заробітної плати за працю аналогічної кваліфікації у фірмах конкурентів. Звісно ж, коли фірма має таку інформацію та на її пошук вже зроблені трансакційні витрати, працедавець може мати намір мінімізувати їх за рахунок заробітної плати робітника.

У процесі переговорів сторони контракту намагаються наблизитися до *резервної ціни* партнера – граничної ціни, на яку він може погодитися. Під час ринкової контрактатії це рух в бік гранично максимальної ціни для покупця і гранично мінімальної ціни для продавця. Якщо екстраполювати ринкову контрактатію на ринок праці, на ситуацію укладання *трудоного контракту*, то це *максимально гранична ціна праці* (заробітної плати), яку може собі дозволити заплатити фірма за певний вид кваліфікованої праці, і *мінімально гранична ціна*, на яку може погодитися найманий працівник кваліфікації. На цьому етапі *опортуністична поведінка* має схильність до максимального прояву, що безпосередньо вплине на трансакційні витрати.

Укладання трудових контрактів відбувається в інституційному середовищі, яке не тільки обумовлює індивідуальний вибір, але й може бути сприятливим або несприятливим до певного виду діяльності. *Комунікативні витрати* (за методикою П.Мілгрона) можуть уповільнювати рух інформації, а отже безпосередньо впливати на рівень трансакційних витрат. Інформаційна невизначеність обумовлює *обмежену раціональність* економічних суб'єктів та виникнення теорії *неповного контракту*. Внутрішньофірмові організаційні відносини стають об'єктом першочергового зацікавлення, а тому на цьому етапі прагнуть передбачити можливі перешкоди для виконання контракту та реакцію на них обох сторін. На відміну від *договірного права* ринкової контрактатії, внутрішньофірмова діяльність регулюється *законодавством про працю*. Важливим аспектом трудового контракту є посилення на організаційну структуру, що має вирішувати можливі суперечки [11].

Оскільки за наявності причин, які обумовлюють протилежність інтересів сторін, виникає *потреба в контролі* за дотриманням умов трудового контракту. *Управлінські витрати, що пов'язані з розподілом завдань* (за методикою П.Мілгрона) передбачають вирішення проблем координації та мотивації трудової діяльності. З метою запобігання *опортуністичній поведінці* зростають трансакційні витрати, що пов'язані із створенням контролюючих структур. Мілгром П. виокремлює також «*втрати впливу*» (influence costs), які покликані запобігати шкідливим процесам, що перешкоджають ефективній діяльності фірми [11].

Кожна трансакція скерована на отримання вигоди для двох сторін контракту, але можуть виникати ситуації, коли *вигоду прагне отримати третя сторона*, яка не має жодного стосунку до укладеного контракту. Задля запобігання таких неправомірних дій виникає потреба у *захисті прав власності*, що також впливає на величину трансакційних витрат.

Таким чином, *асиметричність інформації* при укладанні трудового контракту сприяє *опортуністичній поведінці* економічних агентів. Обмежений доступ до інформації дозволяє зауважити вразливість використання неокласичної моделі «*homo economicus*» в дослідженнях контрактної парадигми, оскільки індивід, переслідуючи власні інтереси, діє в умовах *обмеженої раціональності*.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Методологічний інструментарій контрактної парадигми інституціоналізму може бути застосований для аналізу внутрішньоорганізаційних відносин фірми за умови, що трудовий контракт розглядається як формотворча інституція.

Укладаючи трудовий контракт, фірма прагне уникати невизначеності шляхом мінімізації трансакційних витрат. Різні види діяльності суттєво диференційовані щодо можливості їх регламентації та формалізації у трудовому контракті. Найскладніше формалізувати контракт працівників з високим рівнем кваліфікації, що обумовлено їх доступом до впливу на формування інституційного середовища.

Обмеженість у доступі до інформації послаблює дію формальних і неформальних інституцій та провокує опортуністичну поведінку, збільшуючи небажані трансакційні витрати. Боротьба з опортунізмом має бути скерованою в напрямках: 1) максимізації взаємозалежності всередині структурного підрозділу та мінімізації взаємозалежності між підрозділами фірми; 2) витрати на контроль та координацію всередині структурного підрозділу не повинні перевищувати витрати на аналогічні дії між структурними підрозділами.

Укладання контракту передбачає вирішення проблеми мінімізації трансакційних витрат на перевірку виконання майбутнього контракту (ex ante – витрати) та моніторингу виконання взятих зобов'язань (ex post – витрати). У випадку укладання трудового контракту трансакційні витрати прямо залежать від доступності необхідної інформації. У процесі пошуку інформації домінують трансакційні витрати щодо збирання та оброблення інформації, а також втрати від опортуністичної поведінки; під час процесу переговорів опортуністична поведінка має схильність до максимального прояву; на етапі укладання трудових контрактів внутрішньофірмові організаційні відносини стають об'єктом першочергового зацікавлення. Боротьба з опортуністичною поведінкою змушує здійснювати витрати на створення системи контролю на фірмі. Задля запобігання неправомірного доступу до результатів діяльності фірми третіх осіб зростають трансакційні витрати на захист прав власності.

Список використаної літератури:

1. Alchian A.A. Production, Information costs and Economic Organization / A.A. Alchian, H.Demsetz // American Economic Review. – 1972. – № 62. – P. 777–795.
2. Burns T. The Management of Innovation / T.Burns, G.M. Stalker. – Tavistock, London, 1961.
3. Eggertsson T. Economic Behavior and Institutions: Principles of Neoinstitutional Economics / T.Eggertsson. – 1990. – P. 3–32
4. Epstein P.A. In Defens of the Cjcontract at Will / P.A. Epstein // University of Chicago Law Review. – 1984. – No 51. – P. 947–972.
5. Galbraith J.R. Designing the innovating organization / J.R. Galbraith // Organizational Dynamics. – 1982. – Vol. 10, Issue 3. – P. 5–25.
6. Grandori A. Organization and Economic Behaviour / A.Grandori. – London ; New York : Routledge, 2001. – 470 p.
7. Hands D.W. Frank Knight and behavioral economics / D.W. Hands // The European Journal of the History of Economic Thought. – 2023. – No 30 (3). – P. 341–368.
8. Hart O. The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration / O.Hart, S.J. Grossman // Journal of Political Economy. – 1986. – August. – P. 691–719.
9. Hodgson G.M. Economics and institutions: A manifesto for a modern institutional economics / G.M. Hodgson. – 1988. – 264 p.
10. Lawrence P.R. Differentiation and Integration in Complex Organizations / P.R. Lawrence, J.W. Lorsch // Administrative Science Quarterly. – 1967. – Vol. 12, No. 1. – P. 1–47.
11. Milgrom P. Economics, Organization and Management / P.Milgrom, J.Roberts. – New York : Prentice Hall, 1992.
12. Nicolis G. Exploring complexity: An introduction / G.Nicolis, I.Prigogine. – New York : W.H. Freeman, 1989. – 313 p.
13. Popper K.R. Conjectures and refutations: the growth of scientific knowledge / K.R. Popper. – NY : Routledge, 1989.
14. Simon H.A. A Behavioral Model of Rational Choice / H.A. Simon // Quarterly Journal of Economics. – 1955. – Vol. 69. – P. 99–118.
15. Кассон М. Інформація та організація. Новий погляд на теорію фірми / М.Кассон ; пер. з англ. І.Ободовського. – К. : Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2008. – 366 с.
16. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки / Д.Норт ; пер. з англ. І.Дзюб. – К. : Основи, 2000. – 198 с.
17. Природа фірми: Походження, еволюція і розвиток / за ред. О.Е. Вільямсона, С.Дж. Вінтера ; пер з англ. А.В. Куликова ; наук. ред. пер. В.П. Кузьменко. – Київ : А.С.К., 2002. – 336 с.
18. Стародубська М. Як зрозуміти українців: крос культурний погляд / М.Стародубська. – Х. : Віват, 2024. – 400 с.
19. Уцяповський Ю.В. Контрактна парадигма як складовий елемент інституційної теорії фірми: пошук методологічних шляхів вдосконалення / Ю.В. Уцяповський // Економіка, управління та адміністрування. – 2024. – № 2 (108). – С. 31–36.

References:

1. Alchian, A.A. and Demsetz, H. (1972), «Production, Information costs and Economic Organization», *American Economic Review*, No 62, pp. 777–795.
2. Burns, T. and Stalker, G.M. (1961), *The Management of Innovation*, Tavistock, London.
3. Eggertsson, T. (1990), *Economic Behavior and Institutions: Principles of Neoinstitutional Economics*, pp. 3–32.
4. Epstein, P.A. (1984), «In Defens of the Cjcontract at Will», *University of Chicago Law Review*, No. 51, pp. 947–972.
5. Galbraith, J.R. (1982), «Designing the innovating organization», *Organizational Dynamics*, Vol. 10, Issue 3, pp. 5–25.
6. Grandori, A. (2001), *Organization and Economic Behaviour*, Routledge, London, New York, 470 p.

7. Hands, D.W. (2023), «Frank Knight and behavioral economics», *The European Journal of the History of Economic Thought*, No. 30 (3), pp. 341–368.
8. Hart, O. and Grossman, S.J. (1986), «The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration», *Journal of Political Economy*, August, pp. 691–719.
9. Hodgson, G.M. (1988), *Economics and institutions: A manifesto for a modern institutional economics*, 264 p.
10. Lawrence, P.R. and Lorsch, J.W. (1967), «Differentiation and Integration in Complex Organizations», *Administrative Science Quarterly*, Vol. 12, No. 1, pp. 1–47.
11. Milgrom, P. and Roberts, J. (1992), *Economics, Organization and Management*, Prentice Hall, New York.
12. Nicolis, G. and Prigogine, I. (1989), *Exploring complexity: An introduction*, W.H. Freeman, New York, 313 p.
13. Popper, K.R. (1989), *Conjectures and refutations: the growth of scientific knowledge*, Routledge, NY.
14. Simon, H.A. (1955), «A Behavioral Model of Rational Choice», *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 69, pp. 99–118.
15. Kasson, M. (2008), *Informatsiia ta orhanizatsiia. Novyi pohliad na teoriu firmy*, Translated by Obodovskiy, I., Vyd. dim «Kyievo-Mohylianska akademiia», K., 366 p.
16. Nort, D. (2000), *Instytutsii, instytutsiina zmiana ta funktsionuvannia ekonomiky*, Translated by Dziub, I., Osnovy, K., 198 p.
17. Viliamson, O.E. and Vinter, S.Dzh. (ed.) (2002), *Pryroda firmy: Pokhodzhennia, evoliutsiia i rozvytok*, Translated by Kulykov, A.V., nauk. red. per. Kuzmenko, V.P., A.S.K., Kyiv, 336 p.
18. Starodubskaya, M. (2024), *Yak zrozumity ukrainsiv: kros kulturnyi pohliad*, Vivat, Kh., 400 p.
20. Ushchapovskiy, Yu.V. (2024), «Kontraktna paradyhma yak skladovyi element instytutsiinoi teorii firmy: poshuk metodolohichnykh shliakhiv vdoskonalennia», *Ekonomika, upravlinnia ta administruvannia*, No. 2 (108), pp. 31–36.

Ущановський Юрій Володимирович – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри фінансів та цифрової економіки Державного університету «Житомирська політехніка».

<https://orcid.org/0000-0001-8760-4410>.

Наукові інтереси:

- методологічні аспекти інституційного аналізу економічних систем;
- проблеми історії та теорії економічної думки України та світу.

E-mail: ushch@i.ua.

Кулак Євгеній Олександрович – студент спеціальності «економіка», факультету бізнесу та сфери обслуговування Державного університету «Житомирська політехніка».

Наукові інтереси:

- інституційне середовище економічної культури.

E-mail: ek7_kyeo@student.ztu.edu.ua.

Ushchapovsky Yu.V., Kulak E.O.

Labor contract and transaction costs in the context of the formation of a favorable institutional environment of the firm

A significant component of the contract paradigm of institutionalism should be the labor contract, which is the adaptation of the firm to the conditions of uncertainty of the institutional environment. The main purpose of the article is to study the labor contract as a formative institution in the context of the uncertainty of the institutional environment and transaction costs based on bounded rationality.

It was found that the methodological tools of the contract paradigm of institutionalism can be applied to the analysis of the intra-organizational relations of the firm, provided that the labor contract is considered as a formative institution.

It was established that by concluding a labor contract, the firm seeks to avoid uncertainty by minimizing transaction costs. Different types of activities are significantly differentiated in terms of the possibility of their regulation and formalization in an employment contract. It is most difficult to formalize a contract for employees with a high level of qualification, which is due to their access to influence the formation of the institutional environment.

It was found that limited access to information weakens the effect of formal and informal institutions and provokes opportunistic behavior and increases undesirable transaction costs. The fight against opportunism should be directed in the following directions:

- 1) maximizing interdependence within a structural unit and minimizing interdependence between divisions of the company;
- 2) the costs of control and coordination within a structural unit should not exceed the costs of similar actions between structural units.

It was established that the conclusion of a contract involves solving the problem of minimizing transaction costs for checking the implementation of a future contract (ex ant – costs) and monitoring the implementation of obligations undertaken (ex post – costs). In the case of concluding an employment contract, transaction costs directly depend on the availability of the necessary information.

It is substantiated that in the process of information search, transaction costs for information collection and processing, as well as losses from opportunistic behavior, dominate; during the negotiation process, opportunistic behavior tends to be maximally manifested; at the stage of concluding labor contracts, intra-firm organizational relations become the object of primary interest. The fight against opportunistic behavior forces the company to incur costs for creating a control system. In order to prevent unauthorized access to the results of the company's activities by third parties, transaction costs for protecting property rights increase.

Keywords: contract paradigm; labor contract; bounded rationality; transaction costs; opportunistic behavior; institutional environment; coordination and motivation of production activities.

Стаття надійшла до редакції 11.04.2025.