

М. В. Курбатова, д-р экон. наук, профессор,
Н. Ф. Апарина, канд. экон. наук, доцент,
Кемеровский государственный университет

СТРУКТУРА ПЕРЕГОВОРНЫХ ПОЗИЦИЙ РАБОТНИКА

АННОТАЦИЯ. Научная проблема, которая рассматривается в данной статье, состоит в разработке подходов к оценке переговорной позиции работника в его взаимодействии с работодателем и выделении факторов, определяющих ее. В основу оценки переговорных позиций наемных работников положены подходы, предполагающие анализ институциональных оснований экономического поведения хозяйствующих субъектов и функционирования рынка труда. Соответственно в переговорной позиции работника во взаимодействии с работодателем выделяются три стороны ее проявления: экономическая, институциональная и организационно-поведенческая и три уровня: макро, микро и микро-микро.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Трудовой контракт, рынок труда, переговорные позиции, наемный работник.

Отношения работника и работодателя в современной рыночной экономике, по сути, являются договорными. Это означает, что они устанавливаются в результате торга об условиях купли-продажи услуг труда, путем заключения трудового контракта, а также различных соглашений в системе социального партнерства. Центральным элементом договорных трудовых отношений являются переговоры, которые обеспечивают непрерывность процесса согласования интересов сторон, способствуют своевременному разрешению назревающих проблем, предотвращают конфликты и снижают социальную напряженность. Данные договорные отношения предполагают, во-первых, заключение контракта найма между работником и работодателем, в котором устанавливаются условия передачи работодателю прав распоряжения трудом работника, определяются права и обязанности сторон. Во-вторых, они требуют наличия институтов, поддерживающих данные отношения и обеспечивающих эффективную реализацию контрактных соглашений.

Российский рынок труда в 1990—2000-е годы претерпел целый ряд драматических изменений, существенно повлиявших на положение наемных работников и их переговорные позиции. Во-первых, место единственного работодателя в лице государства заняли частные предприниматели. Во-вторых, появилась конкуренция за рабочие места, число которых сократилось в результа-

те трансформационного кризиса. В-третьих, фактически полностью разрушенной оказалась система защиты трудовых прав и свобод работника, определяющая его возможности по отстаиванию своих экономических интересов в процессе взаимодействия с работодателем.

Наиболее драматичные иллюстрации слабых переговорных позиций работников в процессе переговоров с работодателями дают события, происходящие на предприятиях традиционного сектора экономики и затрагивающие проблемы занятости (Пикалево, 2009 г.) и безопасности труда (Междуреченск, 2010 г.). Диктат работодателя и отсутствие адекватных мер противодействия ему со стороны наемных работников оборачивается не только потерей рабочих мест, низкой по сравнению с извлекаемой прибылью заработной платой, но и гибелью шахтеров, готовых ради более высокого заработка рисковать своими жизнями.

Менее драматичными выглядят факты повседневно давления работодателя на работников разной квалификации и разных отраслей экономики: принуждения к увольнению «по собственному желанию» ради экономии затрат; навязывания работнику выполнения дополнительных трудовых функций без дополнительной их оплаты; необоснованного урезания заработных плат и т.п. Однако данные проявления слабости переговорных позиций работников наносят не меньший ущерб как их благосостоянию, так и эффективности производства в целом.

Таким образом, научная проблема, которая рассматривается в данной статье, состоит в разработке подходов к оценке переговорной позиции работника в его взаимодействии с работодателем и выделении факторов, определяющих ее.

Традиции исследования переговорной позиции работника на рынке труда современной России определяются сохраняющимся до сих пор широким распространением методологии марксистской политической экономии в среде отечественных исследователей. Еще К. Маркс обращал внимание на то, что при заключении сделки купли-продажи рабочей силы рабочий и капиталист предстают как формально равноправные субъекты, но при переходе в процесс производства они оказываются реально экономически неравными: один — присваивает прибавочную стоимость, другой — воспроизводится как лишенный средств производства рабочий. С этих позиций в советской политэкономии капитализма анализ положения наемного работника на рынке труда проводили Э. Вильховченко, Н. Д. Гаузнер, М. Грачева и др. В 1990-е годы, в период постсоциалистической трансформации экономики, и в 2000-е годы

— период восстановительного роста, анализу положения работника как продавца рабочей силы посвятили свои работы такие отечественные исследователи, как И. Бушмарин, И. Заславский, А. Котляр и др. К сожалению, в данных работах обычно лишь дается жесткая социально-экономическая оценка положения работника на рынке труда, но практически не предпринимаются попытки количественного измерения как переговорных позиций работника, так и последствий ее ослабления в результате рыночных преобразований. В целом данная традиция, обращая внимание на несправедливость существующих социальных порядков, не предлагает позитивной программы их изменения.

Принципиально другой подход к определению переговорной позиции работника мы находим в современной экономике труда (labor economics) и неонституционализме, прежде всего, в теории контрактов. Все основные концепции labor economics при анализе договорных отношений работника и работодателя обычно исходят из того, что работник и работодатель противостоят друг другу как равноправные субъекты, которые в равной степени имеют возможность отстаивать свои экономические интересы при заключении трудового контракта. Речь фактически идет о социально-экономической симметричности контрактных отношений между работником и работодателем. В то же время в рамках данных концепций развивается подход, согласно которому переговорная сила сторон трудового контракта может различаться в зависимости от уровня неопределенности и риска, а также уровня асимметричности информации в конкретном трудовом контракте. Фактически признается асимметрия в позиции сторон, в реальных (а не формальных) возможностях навязывать свои условия при заключении и реализации трудового договора.

Особенности трудового контракта с неонституциональных позиций в своих работах рассматривают П. Милгром, Дж. Робертс, Р. Рихтер и Э. Г. Фуруботн, а также М. Юдкевич, Р. Капелюшников, А. Скоробогатов и др. Специфика данного подхода состоит в том, что работник здесь предстает как автономный, ограниченно рациональный и не обладающий полнотой информации субъект, что отличает его от традиционных экономических моделей поведения наемного работника. Обычно неонституциональный подход ограничивается выведением особенностей трудового контракта и способов управления контрактными отношениями. Однако анализ данных различий в контрактных взаимодействиях работника и работодателя производится без учета социально-экономических и институциональных условий заключения и реализации трудового

контракта. При этом не берется во внимание и включенность работника в сети социальных отношений (организационных, политических, культурных, семейных, плановых и т.п.).

Исследованию позиций работника в его взаимодействии с работодателем на современном российском рынке труда посвящены работы В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова, Н. Вишневской, С. Ю. Рощина и др. Проблема постконтрактного оппортунизма анализируется в трудах А. Шаститко, А. Олейника, О. Бодрова и др. Особенности российской модели рынка труда, особенности безработицы, специфика формирования заработной платы, оценка способов защиты наемными работниками своих прав на рынке труда и т.п. активно изучаются Центром трудовых исследований ГУ-ВШЭ (руководитель — В. Е. Гимпельсон) и Лабораторией исследований рынка труда (руководитель — С. Ю. Рощина). Однако данные работы по преимуществу остаются в рамках традиций labor economics и неинституционализма, т.е. парадигмы, исходящей из исходной симметрии контрактных позиций работника и работодателя и определенной асимметрии их переговорной силы, обусловленной особенностями заключения и реализации того или иного трудового контракта. В результате, в данных работах основные рекомендации по развитию российского рынка труда остаются в рамках необходимости либерализации норм и усиления инфорсmenta трудового законодательства, а комплекс институциональный условий спецификации прав наемного работника учитывается лишь частично.

На наш взгляд, асимметрия отношений между работником и работодателем несколько глубже. За формальным равноправием сторон трудового контракта скрывается изначально более слабая переговорная позиция наемного работника как продавца услуг труда. Она не сводится к использованию им асимметрии информации и неопределенности в ходе заключения и реализации трудового контракта. Переговорная позиция работника определяется комплексом экономических, организационных и социальных условий, в которых происходит спецификация его прав собственности на труд (как на уровне институциональной среды, так и на уровне заключаемого контракта и его реализации). Поэтому в современных условиях не действует ни один из традиционных рецептов укрепления позиции наемного работника: ни либерализации рынка труда при усилении механизмов инфорсmenta, ни его огосударствления. Необходимо искать новые подходы к оценке переговорных позиций работника и их институциональному усилению.

Методологический подход к поиску новых подходов к исследованию переговорных позиций наемного работника, на наш взгляд, следует искать в новых направлениях экономических исследований. Так, в последние годы появилась серьезная альтернатива labor economics и неоинституционализму в определении модели экономического действия работника и определяющих данное поведение факторов. Это — «новая экономическая социология» (М. Грановеттер) и «институциональная политическая экономия» (Р. Буайе, Э. Бруссо, А. Кайе, О. Фавро и др). Их подход позволяет моделировать экономическое действие работника с учетом организационных и социальных структур (Дж. Коулман). Практические исследования позиций наемного работника на рынке труда с использованием данного подхода мы находим в работах М. Грановеттера, проанализировавшего его экономическое действия в процессе поиска работы.

Современные исследования российского рынка труда как никакие другие требуют учета социальных и институциональных факторов спецификации прав наемного работника. Требуются новые подходы к экономическому анализу переговорных позиций работника, которые позволили бы вводить в данный анализ социальные факторы. При этом речь идет о рассмотрении фактора труда как неоднородного ресурса, а работников — как индивидов, конкурирующих между собой за наиболее благоприятные условия продажи услуг труда. Данная неоднородность имеет не только экономическое происхождение (т.е. не сводится к разным объемам накопленного человеческого капитала). Она имеет и социальное происхождение (например, работники обладают разным по объему накопленным социальным капиталом).

В основу предлагаемого в данной статье подхода к оценке переговорных позиций наемных работников положены подходы «институциональной политической экономии», предполагающей анализ институциональных оснований экономического поведения хозяйствующих субъектов и функционирования рынков. Это означает, что модель экономического действия работника строится на следующих предпосылках: во-первых, работник является независимым и полагающимся на свои силы индивидом; во-вторых, он включен во взаимодействия внутри профессиональной группы, организации (фирме, профсоюзе), в политической, социальной и культурной общности. Соответственно его переговорная позиция во взаимодействии с работодателем складывается из рыночных, организационных, политических, социальных составляющих и определяется комплексом факторов.

Переговорные позиции работника — это возможность работника в процессе переговоров с работодателем по заключению трудового и коллективного договора, а также в ходе их реализации обеспечивать *достижение своих экономических интересов*.

При этом взаимодействие работника и работодателя может быть охарактеризовано с разных сторон (экономической, социальной и организационной). Каждая из них связана с достижением определенного результата (экономических выгод, социальных возможностей и властных позиций). Соответственно можно выделить следующие *стороны* проявления переговорных позиций наемного работника:

Экономическая сторона переговорных позиций работника заключается в возможности добиваться от работодателя более благоприятных условий купли-продажи услуг труда, более развернутых контрактных обязательств.

С экономической стороны работник и работодатель рассматриваются как формально *равноправные* индивиды, берущие на себя контрактные обязательства, благосостояние которых взаимозависимо. Основная проблема их взаимодействия — проблема контроля и стимулов деятельности наемного работника. Инструментом достижения экономических интересов работника оказывается *эффективный трудовой контракт*, увязывающий интересы работника и работодателя. Результат же взаимодействия оценивается через достижение более высокой производительности работника и более высокий остаточный доход, который в определенной пропорции распределяется между работником и работодателем.

Институциональная сторона переговорных позиций работника заключается в возможности влиять на соотношение издержек и выгод заключаемого трудового контракта посредством институтов договорного процесса, который обеспечивает работнику принятие работодателем на себя определенных экономических и социальных обязательств.

Отношения работника и работодателя на данном уровне предполагают, что в зависимости от действующих институтов одна из сторон способна навязывать другой собственные условия, т.к. в состоянии повлиять на ее издержки контрактного взаимодействия. Основная проблема их взаимодействия — проблема согласования деятельности и взаимных социальных обязательств. Инструментом достижения экономических интересов работника оказывается согласованная *система институтов договорного процесса*. Результат оценивается через снижение конфликтности взаи-

модействия сторон в результате более полного учета взаимных экономических и социальных интересов.

Организационно-поведенческая сторона переговорных позиций работника заключается в возможности оказывать влияние на формирование ресурсов фирмы и эффективность их использования.

Отношения работника и работодателя на данном уровне предполагают взаимную зависимость сторон (фирма как неделимый фонд ресурсов) и обмен социальными обязательствами в интересах реализации общей цели. Основная проблема заключается в эффективности социального (организационного) взаимодействия и распределения властных ресурсов. Инструментом достижения экономических интересов работника оказывается накопление ресурсного потенциала (человеческого, социального капитала), формирование системы властных отношений в организации и норм организационного взаимодействия (организационная культура). Результат — рост степени специфичности ресурсов, делающий взаимодействие сторон взаимовыгодным.

Помимо трех сторон взаимодействия работника и работодателя можно выделить и три уровня: макроэкономический, микроэкономический и микромикроэкономический. На каждом из этих уровней работник и работодатель ведут торг между собой по поводу доопределения контрактных обязательств, взаимных социальных обязательств и за властные ресурсы. Соответственно можно выделить *три уровня реализации* переговорных позиций работника:

На макроуровне работник и работодатель выступают как «продавец» и «покупатель», ведущие между собой торг об условиях купли-продажи услуг труда. Данный торг определяется рыночными, институциональными и социокультурными факторами, действующими на конкретном рынке труда. На этом уровне основные параметры переговорных позиций работника и работодателя задаются внешними для них условиями, на которые они не в состоянии оказывать какое-либо существенное воздействие.

На микроуровне торг между работником и работодателем ведется по поводу конкретных параметров использования труда на предприятии (в организации). На этом уровне собственно и реализуются контрактные, договорные (в т.ч. коллективно-договорные) отношения и социальный обмен. На этом уровне осуществляется тесное взаимодействие работника и работодателя, предмет которого является ожидаемый доход фирмы и принципы его распределения на доход труда и остаточный доход. Основные параметры переговорных позиций работника и работодателя задаются сложившимися на конкретном предприятии (в организа-

ции) условиями — экономическими, институциональными, организационными.

На микро-микроуровне работник и работодатель выступают как «работник» и «менеджер», а складывающиеся между ними отношения могут быть охарактеризованы как агентские (с экономической точки зрения) либо как отношения торга и трудового контроля (т.е. распределения полномочий в непосредственном трудовом процессе). Именно на этом уровне в результате взаимодействия работника и работодателя формируется доход фирмы и осуществляется его реальное распределение на заработную плату и прибыль, остающуюся предпринимателю. Основные параметры переговорных позиций сторон задаются условиями, сложившимися на конкретном рабочем месте.

С учетом сторон и уровней взаимодействия работника и работодателя мы предлагаем выделить ряд *составляющих переговорных позиций работника* (табл. 1).

При исследовании составляющих переговорных позиций наемных работников нами используется метод экспертных оценок в форме метода анализа иерархий (МАИ), позволяющий определить приоритеты всех составляющих изучаемого явления. На первом этапе проведена декомпозиция составляющих переговорной позиции работника, в которой выделены дополнительные уровни в их иерархии (табл. 2).

Первый уровень иерархии представляет собой совокупные переговорные позиции работника как его возможность влиять на условия использования своего труда на всех уровнях ведущегося с работодателем торга. **Второй уровень иерархии** складывается из составляющих переговорных позиций, соответствующих трем сторонам взаимодействия работника и работодателя (экономической, институциональной, организационно-поведенческой). **На третьем уровне** каждая из составляющих раскладывается по уровням ведущегося между работником и работодателем торга (макро, микро и микромикро). Выделение **последующих уровней иерархии** (четвертого, пятого и шестого) осуществляется в результате конкретизации направлений данного торга и выделения по каждому из них возможностей работника в отстаивании наиболее выгодных для себя условий использования труда.

На следующем этапе исследования предполагается провести оценку веса отдельных составляющих переговорных позиций работника на основе экспертного опроса, а далее — провести оценку переговорных позиций различных групп наемных работников и выделить факторы, влияющие на них.

Таблица 1

ГРУППЫ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПЕРЕГОВОРНЫХ ПОЗИЦИЙ НАЕМНОГО РАБОТНИКА В ЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С РАБОТОДАТЕЛЕМ

	Макро	Микро	Микро-микро
Экономические	<i>Наличие выбора рабочих мест: возможность найма на работу в соответствие с имеющимся запасом человеческого капитала.</i>	<i>Определение контрактных обязательств: возможность заключения трудового контракта на более благоприятных для работника условиях.</i>	<i>Доопределение контрактных обязательств: возможности изменить в свою пользу рас предельные доходы (увеличивать вознаграждение или минимизировать трудовые усилия).</i>
Институциональные	<i>Наличие условий, определяющих возможность защиты трудовых прав и интересов работника в процессе найма и увольнения.</i>	<i>Определение норм взаимодействия работника и работодателя внутри предприятия: возможности работника в обеспечении более высокого уровня коллективной защиты своих трудовых прав и интересов.</i>	<i>Возможности для участия работника в установлении норм регулирования трудового процесса на конкретном рабочем месте.</i>
Организационно-поведенческие	<i>Наличие возможностей для выбора работником места работы, соответствующего его ресурсному потенциалу: использование запаса социального, культурного, символического и пр. форм капитала в процессе трудоустройства.</i>	<i>Определение конфигурации власти в организации, позиций работника в организации: возможности работника влиять на принятие решений в организации, его властные ресурсы.</i>	<i>Возможности достигнутого социального статуса работника в организации: возможности влияния на решения менеджера по регулированию трудового процесса.</i>

Таблица 2

**ИЕРАРХИЯ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПЕРЕГОВОРНЫХ ПОЗИЦИЙ
НАЕМНОГО РАБОТНИКА В ЕГО ВЗАИМОДЕЙСТВИИ С РАБОТОДАТЕЛЕМ**

Экономические 1.1	2.1.1 наличие выбора рабочих мест	3.1.1.1 <i>альтернативы работе по найму</i>		
		3.1.1.2 <i>ёмкость рынка труда</i> : наличие на конкретном рынке труда подходящих для работника рабочих мест		
		3.1.1.3 <i>доступность формальной занятости</i> : распределение рабочих мест между формальной и неформальной занятостью		
		3.1.1.4 <i>сложившийся уровень оплаты труда на доступных для работника рабочих местах</i>		
	2.1.2 определение контрактных обязательств	3.1.2.1 <i>срок заключения контракта</i>		
		3.1.2.2 <i>гибкость контрактных обязательств</i>	4.1.2.2.1 <i>формальность всего заработка и полнота социальных отчислений</i>	
		3.1.2.2 <i>гибкость контрактных обязательств</i>	4.1.2.2.1 <i>формальность всего заработка и полнота социальных отчислений</i>	
			4.1.2.2.2 <i>высокий удельный вес постоянной заработной платы по сравнению с переменной</i>	

Продолжение табл. 2

				4.1.2.2.3 соблюдение норм ТК РФ	
			3.1.2.3 цена контракта	4.1.2.3.1 оплата труда в денежной форме	
				4.1.2.3.2 социальный пакет	
				4.1.2.3.3 компенсационные выплаты	
			3.1.2.4 условия инвестиций в человеческий капитал	4.1.2.4.1. получение доступа к информации	
				4.1.2.4.2 обучение внутри фирмы	
		2.1.3 доопределение контрактных обязательств	3.1.3.1 возможности для отлынивания		
			3.1.3.2 возможности для вымогательства		
Институциональные 1.2	2.2.1 наличие условий для защиты трудовых прав и интересов работника в процессе найма и увольнения		3.2.1.1 формальные нормы регулирования занятости и трудовых отношений	4.2.1.1.1 нормы регулирования условий занятости	5.2.1.1.1.1 поддержка занятости на федеральном уровне
					5.2.1.1.1.2 поддержка занятости на региональном и местном уровне
				4.2.1.1.2 нормы регулирования трудовых отношений	5.2.1.1.2.1 законодательные нормы, предписывающие работодателю определенный уровень обязательств

				5.2.1.1.2.2 соглашения социального партнерства, определяющие дополнительные обязательные обязанности работодателя	5.2.1.1.2.2 соглашения социального партнерства, определяющие дополнительные обязательные обязанности работодателя
			3.2.1.2 возможности использования работников при выполнении работ по наблюдению формальных норм	4.2.1.2.1 формальные способы защиты	5.2.1.2.1 индивидуальная защита
					5.2.1.2.1.2 коллективная защита
				4.2.1.2.2 неформальные способы защиты	
	2.2.2 определение норм взаимодействия работника и работодателя внутри предприятия		3.2.2.1 коллективные действия работников в коллективно-договорном процессе	4.2.2.2.1 содержание норм коллективного договора	
				4.2.2.2.1.2 активность профсоюза	
				4.2.2.2.1.3 активность работников в отстаивании коллективных интересов	
			3.2.2.2 принятие локальных нормативных актов	4.2.2.2.2.1 содержание норм	
				4.2.2.2.2.2 уровень формализации отношений	
				4.2.2.2.2.3 контроль менеджеров	

	2.2.3 возможности для участия работника в установлении норм регулирования трудового процесса на конкретном рабочем месте	3.2.2.3.1 возможности работника корректировать в свою пользу содержание трудовых обязанностей, распределение работ		
		3.2.2.3.2 возможности работника влиять на интенсивность, ритм выполнения работ и на решения менеджеров относительно оплаты поручаемой работы		
Организационно-поведенческие 1.3	2.3.1 наличие возможностей для выбора работником места работы, соответствующего его ресурсному потенциалу	3.3.1.1 возможность работника влиять на работодателя через «сильные связи» — социальные сети родственников	4.3.1.1.1 сила связей	
			4.3.1.1.2. закрытость / открытость сетей	5.3.1.1.2.1. клановые сети
				5.3.1.1.2.2. этнические сети
		3.3.1.2 возможность влиять на работодателя через «слабые связи» — профессиональные сети	4.3.1.2.1 сила связей	
			4.3.1.2.2. закрытость / открытость сетей	
		3.3.1.3 репутация работника		
	2.3.2 определение конфигурации власти в организации, позиций работника в организационной иерархии	3.3.2.1 место работника в формальной иерархии		

			3.3.2.2 власть работника, основанная на доступе к ресурсам	4.3.2.2.1 власть связей — доопределение контрактных условий через социальные связи	
				4.3.2.2.2 информационная власть — использование преимуществ через доступ (обладание) необходимой информации	
				4.3.2.2.3 экспертная власть — влияние через использование знаний	
			3.3.2.3 добровольное подчинение одних лиц другим	4.3.2.3.1 харизматическая власть — основана на личных характеристиках — авторитет, уважение, социальные связи внутри организации	
				4.3.2.3.2 власть традиций — нормы доверия, лояльности к руководству	
			2.3.3 возможности достигнутого социального статуса работника в организации		
			3.3.3.1 возможность влиять на мобилизацию коллективному действию		
			3.3.3.2 возможность влиять на репутацию работодателя		
			3.3.3.3 возможность влиять на принимаемые решения		

Необходимость подобного исследования заключается в назревшей необходимости анализа сложившихся на современном российском рынке труда трудовых практик и разработке рекомендаций по развитию институтов рынка труда. Оценка сложившихся переговорных позиций работников позволит выявить провалы существующих институтов и предложить направления их совершенствования.

Стаття надійшла до редакції 15.05.2010 р.

Д. Ю. Череватский, канд. техн. наук,
Институт экономики промышленности НАН Украины

ИНСТИТУТЫ ПАРТНЕРСТВА В ТРИГРАММАХ «СОБСТВЕННОСТЬ-ИНВЕСТИЦИИ-ПРОИЗВОДСТВО»

АННОТАЦИЯ. В работе приведена система триграмм, отражающая признаки «собственник», «инвестор», «производитель», для классификации инвестиционно-производственной деятельности субъектов. Две триграммы, отвечающие положению двух субъектов, находящихся во взаимодействии, образуют гексаграмму. Матрица гексаграмм содержит все возможные варианты взаимодействий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Триграмма, признак, собственник, инвестор, производитель, гексаграмма.

Современное развитие экономики характерно новым восприятием отношений собственности. Как заметил В. Агроскин, для того, чтобы выпускать автомобили, не обязательно иметь автомобильный завод [1] — достаточно, например, располагать недиверсифицированной дизайнерской фирмой, а остальное (комплектующие агрегаты, сборочные помещения), — приложится. Украинская практика девяностых годов прошлого века наработала вариант, получивший название корпоративной разработки шахтного поля [2]. Его суть выражается в привлечении частной компании для добычи угля собственными средствами механизации в поле государственной шахты, не располагающей необходимыми инвестиционными ресурсами. При этом шахта (предприятие) предоставляла фирме необходимые технологические услуги (подъем, вентиляцию, транспорт и пр.). В последовавшей серии публикаций, например, [3; 4], это явление было интерпретировано как инвестирование предприятий угольной промышленности, хотя на самом деле таковым оно не является. Приобретение фирмой механизированного комплекса и лицензии на