

ПРОБЛЕМИ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ КОНТРАКТІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ТРАНСАКЦІЙНІ ВИТРАТИ СУБ'ЄКТІВ РИНКУ ПРАЦІ

Глушач А.В., аспірантка

**Науковий керівник: Архісреєв С.І., д.е.н., проф. кафедри економічної теорії
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна**

В умовах посилення впливу глобалізаційних процесів важливою рушійною силою інноваційного розвитку країн є людський потенціал, ефективна реалізація якого можлива завдяки злагодженому функціонуванню всіх елементів економічної системи, зокрема, ринку праці.

Формування гнучкого і цивілізованого ринку праці передбачає наявність відповідних інститутів, «правил гри», що визначають поведінку економічних агентів. Інституціоналізація ринку праці, що відбувалась в Україні в період руйнації старої соціально-економічної системи, успадкованої від радянського минулого, супроводжувалася кризовим спадом виробництва, зниженням попиту на робочу силу, високою інфляцією, прихованим безробіттям та ін., що спричинило формування недосконалої інфраструктури ринку праці, керованої інститутами, які у багатьох випадках суперечать один одному.

Дослідження інституціональних проблем ринку праці з позиції теорії трансакційних витрат є актуальним, оскільки величина цих витрат постійно зростає, а чинником їх зростання є саме недосконалість інститутів, що формують інфраструктуру ринку праці.

Одним з базових інститутів ринку праці є інститут трудового контракту, функціонування якого необхідне «для забезпечення оптимального врахування волі сторін у нових соціально-економічних умовах»[1]. Трудовий контракт включає правові норми, що визначають поняття і сторони трудового договору, його зміст, порядок укладання і набуття чинності, правила оформлення прийому на роботу, переведення, зміни його істотних умов, а також припинення трудових відносин.

На відміну від інших видів контрактів, трудовий контракт має ряд особливостей, що певним чином впливають на трансакційні витрати його сторін, а саме: передбачає поширення контролю роботодавця не тільки на результати праці, а й на процес досягнення результатів; містить вимоги до працівника щодо розкриття їм інформації про ті аспекти його діяльності, які можуть вплинути на вигоди роботодавця; передбачає не лише розрив відносин (звільнення), а й певні санкції до працівника у вигляді стягнення з нього відшкодування за завдану шкоду, в той час як «зворотні» санкції за звичай не передбачаються; передбачає, з одного боку, «презумпцію винуватості» працівника, тобто, у випадку конфлікту тягар доведення невинуватості лягає саме на нього, а з іншого, - презумпцію легітимності роботодавця, що проявляється в можливості односторонньої зміни правил без проведення повторних переговорів із найманим працівником; має ознаки неповного контракту; не враховує можливих ризиків з боку обох контрагентів[2],

Вплив цих особливостей на величину та структуру трансакційних витрат роботодавця проявляються зростанням витрат контролю та вимірювання, а працівника – зростанням витрат від опортуністичної поведінки роботодавця та захисту своїх прав.

Практикою трудових відносин вироблені різні моделі та типи контрактів, які, згідно загальної класифікації поділяються на: класичні, неокласичні і реляційні

(відносницькі); повні і неповні; явні і неявні; обов'язкові і необов'язкові; формальні і неформальні; короткострокові і довгострокові; стандартні і нестандартні (комплексні); типові й атипові; такі, що самовиконуються, і такі, що захищені за допомогою третьої сторони; індивідуальні і колективні; контракти в умовах симетрії і асиметрії інформації; контракти з верифікованою і неверифікованою судами інформацією; контракти, укладені від власного імені або за дорученням [3].

Аналіз особливостей різних моделей контрактів дає можливість обрати з них найбільш оптимальний варіант як з точки зору трансакційних витрат (для працедавця - це конвенціональний, соціальний, та оптимальний (субоптимальний) контракти; для працівника всі типи контрактів, крім неявного та довірчого), так і з врахуванням певних умов контрактації, специфічності активів та ринкових умов зайнятості. Але здійснити це іноді проблематично внаслідок законодавчої неврегульованості фактично існуючих на практиці інноваційних типів трудових контрактів, що спричиняє підвищені трансакційні витрати у його сторін (зокрема, зростають витрати опортуністичної поведінки контрагентів та специфікації й захисту прав власності).

Погоджуючись із Пищуліною О.М., вважаємо дієвим шляхом у вирішенні цього питання розробку комплексного механізму *закріплення диверсифікації трудових відносин у законодавстві*, який би не тільки закріпив на законодавчому рівні втілені у вітчизняну практику трудових відносин нестандартні типи контрактів, а й легалізував би новітні форми нетипової зайнятості, що поширилися в Україні як в силу загальносвітових тенденцій, так і через надмірну зарегульованість трудових відносин у формальному секторі [4].

Ще однією проблемою функціонування інституту трудового контракту в економічній літературі називають проблему *інфорсменту* (від англ. enforcement — здійснення, реалізація) трудових угод, яка виникає не тільки у випадку явних, формальних трудових угод, й за неявних.

За даними статистики порушень трудового законодавства найбільш актуальними напрямками інфорсменту є: звільнення та переведення на іншу роботу; надання гарантій і компенсацій; режим робочого дня та відпочинку[5], порушення щодо оплати праці, робочого часу, трудової дисципліни, відсутність легалізації робочих місць [6].

Порушення працедавцем певних правил поведінки, прийнятих у відповідній сфері діяльності або у бізнес-співтоваристві, є причиною зростання трансакційних витрат у робітників, а порушення усталених норм трудової поведінки робітником, відповідно, збільшує трансакційні витрати працедавців. Саме тому у вирішенні проблеми інфорсменту зацікавлені обидві сторони трудових відносин.

Вивчаючи проблему неефективності механізмів інфорсменту, що спричиняють зростання трансакційних витрат, дослідники пропонують декілька інституціональних важелів впливу[9]:

- перехід від договору з недостатньо ефективними інструментами до договору з більш ефективними важелями забезпечення його виконання;
- підкріплення юридичних інструментів забезпечення виконання контракту соціальними (наприклад звільнення на підставі появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння згідно п.7 ст.40 КЗпП);
- включення до контракту елементів, що підсилюють можливості інфорсменту при невиконанні угоди на начальному етапі (введення штрафу за спізнення);
- використання, де це можливо, правових важелів впливу на трудову поведінку працівника замість високовитратних економічних інструментів;
- дотримання принципу оптимального співвідношення «вигоди-витрати» від дотримання угоди (наприклад, доцільно замінити високі трансакційні витрати контролю, що перевищують ефект від моніторингу, витратами на оплату праці);

- використання рентних стимулів виконання трудових зобов'язань у формі додаткової зарплати, додаткового прибутку;
- обрання певної системи організації оплати праці, яка б з позиції співвідношення переваг-витрат від дотримання угоди й переваг-витрат від її порушення, була б оптимальною;
- врахування при формуванні тарифної сітки так званого «порогу чутливості», який адекватно відбивав би різницю у складності трудової діяльності і кваліфікації працівників і був стимулом у виконанні ними посадових обов'язків та кваліфікаційному зростанні;
- ефективне застосування системи премій, доплат і надбавок, прив'язка їх до кінцевих результатів роботи підприємства;
- застосування при оформленні трудових відносин угод, що самозабезпечуються, тобто таких, в які «вмонтовані» елементи, що не дозволяють сторонам відхилитися від взятих на себе зобов'язань (наприклад, використання різних схем участі працівників у прибутках підприємства);
- застосування угод з визначеним терміном дії як дійовий фактор інфорсменту (оформлення строкових контрактів);
- впровадження в практику трудових відносин діючих інструментів та інститутів розв'язання конфліктних ситуацій (доцільно створити систему трудових судів, практика застосування яких поширена в багатьох країнах світу).

Список використаних джерел:

1. Селезень С.В. Трудовий договір як правова форма закріплення волі сторін трудових правовідносин / <http://radnuk.info/statti/253-trydpr/14840-2011-01-19-03-46-09.html>
2. Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория : особенности предмета и метода / А.Е. Шаститко.-М.:2003
3. Тамбовцев В.Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учебное пособие / В.Л. Тамбовцев. – М.: ИНФРА- М, 2004.- С.8,37,40,42, 60-61
4. Пищуліна О. М. «Інституціональні пастки», функціонування ринку праці в Україні // Стратегічні пріоритети.-2009.-№4(13).-с 140-148
5. Суд на захисті трудових прав // Праця і зарплата, 2008. — № 16 (596). — С. 4.
6. За додержанням законодавства про працю — державний нагляд // Праця і зарплата, 2008. — № 13 (593), С. 4-5.
7. Мортіков В. Проблема реалізації трудових угод - // Україна: аспекти праці. - 2009. - №1. - С. 17-20.