

Проблема реалізації ТРУДОВИХ УГОД

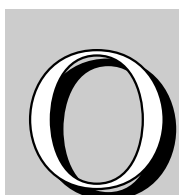
В. МОРТІКОВ,

доктор економічних наук

А. МОКЛЯКОВА,

кандидат економічних наук

*Східноукраїнський університет ім. В. Даля
м. Луганськ*



Однією з актуальних економіко-правових проблем є проблема здійснення інфорсменту (від англ. enforcement — здійснення, реалізація) угод загалом і трудових, зокрема. Проблема інфорсменту різних договорів, угод широко висвітлюється в сучасній закордонній економіко-правовій літературі¹. Разом із тим на пострадянському просторі цим питанням займаються переважно представники правової науки². З огляду на те, що дотримання різних договірних зобов'язань залишається актуальним у сучасній українській економіці, назріла необхідність у відповідних дослідженнях не тільки з боку фахівців в області права, а й економістів.

Трудова угода укладається, як відомо, між роботодавцем або уповноваженим ним органом і найманим працівником. Така угода має регулювати економічну поведінку як однієї, так і іншої сторони. В обох сторін є декілька альтернатив: виконувати всі умови угоди; виконувати частину цих умов або виконувати їх не повною мірою; не виконувати угоди взагалі. Закономірне питання: навіщо укладати угоду, щоб згодом її не виконувати? Проте економічно раціональні роботодавець і працівник можуть вважати для себе вигідним укладення угоди за її наступного невиконання внаслідок відсутності дієвого моніторингу за діями сторін. Після укладення угоди можуть змінитися умови, що роблять вигідний договір не вигідним.

Основні об'єкти трудових угод. До числа найбільш значимих об'єктів інфорсменту трудових угод із боку роботодавця відносяться: оплата праці; організація праці працівника, зокрема, його переведення між робочими місцями; професійне навчання, умови праці. З боку працівника це: дотримання трудової дисципліни, якість роботи. Об'єкти, що регламентуються трудовою угодою, можуть «перекривати» один одного: один об'єкт, пункт є умовою забезпечення іншого об'єкта, «прив'язаний» до його вико-

нання. Наприклад: а) працівник має дотримуватися умов технологічної дисципліни; б) постійно піклуватися про підвищення своєї кваліфікації. Але щоб дотримуватися вимог технологічної дисципліни, фахівець так чи інакше повинен постійно вдосконалюватися.

Зі зміною ситуації в організації може змінитися і значимість різних об'єктів інфорсменту угод. Скажімо, з появою нових організаційних орієнтирів (економія сировини, творчий підхід до справи) такі об'єкти інфорсменту, як економія ресурсів, раціоналізаторство, яким не приділялось достатньо уваги, можуть зайняти провідні позиції.

Проблема інфорсменту виникає не тільки у випадку явних, формальних трудових угод, й за неявних. Роботодавець може припинити дотримуватися певних правил поведінки, прийнятих у відповідній сфері діяльності, бізнес-співтоваристві. Працівник також може порушити усталені норми трудової поведінки.

Частина об'єктів трудових угод визначається сторонами під час укладання спеціальних контрактів, а частина — фіксується в нормах законодавства. Проблема інфорсменту стосується не тільки виконання роботодавцем і працівником зобов'язань, яких вони вирішують дотримуватися за своєю волею у договорах, й виконання ними вимог законодавства, окремих його частин, статей тощо.

Як правило, певні пункти трудових угод, включаючи зобов'язання сторін перед законом, виконуються повністю, інші — частково, деякі — взагалі не виконуються. Скажімо, пункт про оплату праці в колективній трудовій угоді виконується, а з реалізацією зобов'язання про умови, безпеку праці є проблемою. Це може бути пов'язане з: а) недостатньо жорсткими санкціями за порушення техніки безпеки; б) відсутністю дієвих позитивних стимулів у працівників до роботи в безпечних умовах; в) таким співвідношенням стимулів і витрат, пов'язаних із

¹ Див. напр.: Anderson J., Young L. Imperfect Contract Enforcement. — NBER Working Paper No.8847, 2002; Falk A., Huffman D., Macleod W. B. Institutions and Contract Enforcement. — NBER Working Paper No.13961, March 2008.

² Див. напр.: Латынцев А. Обеспечение исполнения договорных обязательств / А. Латынцев. — М.: Лекс-Книга, 2002.

працею в безпечних умовах, що відповідні зобов'язання вигідніше порушити, ніж їх дотримуватись.

Існують такі статті трудового законодавства, які порушуються частіше, ніж інші. Інформент таких статей вимагає особливої уваги. Найбільш актуальними, виходячи зі статистики порушень трудового законодавства³, є такі напрями інфорсментів: а) звільнення та переведення на іншу роботу; б) надання гарантій і компенсацій; в) режим робочого дня та відпочинку. У 2007 р. державними інспекторами праці в ході перевірок були виявлені масові порушення щодо оплати праці, робочого часу, трудової дисципліни. У результаті перевірок було виявлено понад 20% нелегалізованих робочих місць⁴.

Саме стосовно інфорсментів певних положень законодавства може виникати питання про витрати примусу до дотримання вимог закону і при витратах позалегалізованості.

Інструменти реалізації трудових угод. Механізм здійснення трудової угоди включає різні інструменти, стимули, які змушують роботодавця і працівника дотримуватись її умов. Ці інструменти можна розподілити на 3 групи: економічні, юридичні, соціальні. До економічних інструментів відносять: систему організації оплати праці, загрозу втратити робоче місце тощо. До соціальних інструментів виконання трудових угод належать різні соціальні норми трудової, підприємницької, управлінської поведінки.

Частина інструментів здійснення угод носить змішаний характер: економіко-правовий, соціально-економічний тощо. Наприклад, пониження у посаді є економічним (зменшення заробітку) і водночас соціальним (втрата професійно-соціального статусу) важелем виконання трудової угоди.

Реалізація трудової угоди багато в чому визначається взаємодією юридичних і економічних інструментів такої реалізації. Для посилення трудової дисципліни на підприємстві може бути підвищена зарплата. Загроза її втрати внаслідок звільнення може створити потужний стимул дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог посадової інструкції.

Можливе підкріплення юридичних інструментів забезпечення виконання контракту соціальними. Наприклад, відповідно до п.7 статті 40 КЗпП України працівник може бути звільнений на підставі його появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного чи токсичного сп'яніння. Цю статтю КЗпП може доповнити надання творчої роботи: можливість втратити цікаву роботу в результаті негідної поведінки виступає додатковим важелем виконання трудової угоди.

Сила механізму здійснення трудової угоди залежить від сили кожного з інструментів, що регулюють поведінку її сторін, а також від сукупного ефекту дії цих інструментів. При «конструюванні» трудових договорів варто врахувати, що у деяких випадках недоцільно вводити, використовувати додаткові інструменти забезпечення угоди, коли цілком достатньо існуючих. Так можна досягти економії, особливо щодо зміни оплати праці: немає сенсу підвищувати оплату праці там, де досить соціальних важелів впливу на працівника, що засновані на репутації, довірі.

Якщо виявляється, що трудова угода регулярно не виконується через слабкість інструментів інфорсментів, може відбуватися перехід від договору з недостатньо ефективними інструментами до договору з більш ефективними важелями забезпечення його виконання.

Можуть запроваджуватись елементи угоди, що підсилюють можливості інфорсментів контракту. Наприклад, перший етап відносин роботодавця і працівника закінчується невиконанням останнім умов трудової угоди: він регулярно спізнюється на роботу. Якщо роботодавець бажає продовжувати відносини з фахівцем, то на другому етапі може використовуватися, наприклад, штраф за спізнення.

Якщо інфорсмент трудової угоди з використанням економічного інструментарію коштує надто дорого, то підприємство може обмежитися правовими важелями впливу на трудову поведінку працівника. Особливо зростає значення законодавства, юридичних інструментів у тих випадках, коли «не працюють» і соціальні інструменти здійснення угод.

Витрати й вигоди реалізації трудових угод. Здійснення трудової угоди супроводжується певними витратами та одержанням певних вигод її учасниками. Економічно раціональний роботодавець і працівник беруть до уваги співвідношення «вигоди-витрати» від дотримання угоди. Угоду швидше за все буде реалізовано, якщо в цьому співвідношенні вигоди будуть вищими.

До витрат здійснення трудової угоди для роботодавця відносять витрати на оплату праці, контроль за трудовою поведінкою працівника тощо. Труднощі з виконанням трудової угоди можуть виникати, якщо, наприклад, відстеження трудової поведінки працівника вимагає високих витрат. У результаті він припиняє виконувати частину покладених на нього обов'язків.

Існує відома взаємозамінність, взаємодоповнюваність різних елементів витрат, пов'язаних зі здійсненням трудової угоди. Витрати контролю в низці випадків є досить високими, а ефект моніторингу є

³ Суд на захисті трудових прав // Праця і зарплата, 2008. — № 16 (596). — С. 4.

⁴ За додержанням законодавства про працю — державний нагляд // Праця і зарплата, 2008. — № 13 (593), С. 4–5.

досить низьким, тому витрати на контроль за поведінкою працівника частково або повністю можуть бути замінені витратами на оплату праці.

Роботодавця та працівника можуть спонукати до збереження трудових відносин вигода у формі ренти, яку вони одержують. В економічній літературі аналізують такі форми ренти, як додаткова зарплата, додатковий прибуток (тобто деякий надлишок понад нормальну винагороду власника робочої сили та власника підприємницьких здібностей). Якщо рента у вигляді додаткової зарплати є незначною, то працівник може припинити цінувати робоче місце і, швидше за все, буде невідповідально ставитися до своїх посадових обов'язків. І навпаки — висока рента є дієвим стимулом до виконання працівником трудових функцій.

Проблеми з виконанням умов угод часто виникають, коли: а) в обох сторін відсутні або є вкрай слабкими рентні стимули до виконання своїх зобов'язань за трудовою угодою; б) лише в одного контрагента рентні стимули до виконання своїх зобов'язань відсутні або є недостатньо високими.

Реалізація трудової угоди багато в чому залежить від співвідношення переваг-витрат дотримання угоди й переваг-витрат її порушення. Від цих співвідношень залежить здійснення окремих пунктів трудової угоди. Порушення трудового договору найчастіше пов'язане з тим, що чисті вигоди цього кроку істотно перевищують чистий вигравш від дотримання договору.

Організація оплати праці як інструмент реалізації трудових угод. Обираючи певну систему організації праці, форму й систему зарплати, що їй відповідає, підприємець, разом із іншим, керує механізмом здійснення трудових угод. В умовах погодинної оплати підвищується роль доглядачів у трудовому процесі: майстрів, інших виконавців функцій контролю. За заміни погодинної оплати праці відрядною потреба у спостерігачах і контролерах може зменшитися (це не стосується контролю якості продукції). Проте зростає значення служби нормування праці.

Певну роль у реалізації угод відіграє диференціація оплати праці. Скажімо, різниця в зарплаті керівника і підлеглого створює не тільки зацікавленість виконувати більш відповідальну управлінську роботу, але й більш чітко, неухильно виконувати свої обов'язки, адже за несумлінного ставлення керівника до своєї роботи ефективно працюючий підлеглий може зайняти його місце.

Формуючи тарифну сітку підприємств, слід урахувувати так званий «поріг чутливості», під яким розуміють мінімально необхідну розбіжність між тарифними ставками фахівців суміжних розрядів. Якщо фактична відмінність буде меншою межі чутливості, то тарифна сітка неадекватно відбиватиме різ-

ницю у складності трудової діяльності і кваліфікації працівників і може заважати виконанню ними своїх посадових обов'язків (через відсутність позитивних і негативних стимулів руху посадовими сходами).

Система премій, доплат і надбавок відіграє істотну роль у забезпеченні виконання трудових угод: а) підсилюючи дію інших зарплатних інструментів інфорсменту (основної зарплати, наприклад); б) підсилюючи дію незарплатних інструментів інфорсменту; в) ставлячи за мету реалізацію найбільш актуальних для підприємства на даний момент завдань. При цьому вкрай важливим є вибір джерел, показників і умов доплат, надбавок, премій, періодичності виплат. Від правильно організованої системи оплати праці залежить не тільки виконання трудових угод, але й виконання договорів підприємства з контрагентами. Наприклад, за виконання договірних зобов'язань підприємства із постачання продукції відповідають його директор, заступник по виробництву, начальник складального цеху та деякі інші посадові особи. Щоби досягти виконання зобов'язань підприємства по поставках, необхідно включати в договори з відповідними категоріями працівників такі показники преміювання, як випуск продукції у певній номенклатурі, ритмічність виробництва.

Роль специфічних активів у реалізації угод. Важливою передумовою забезпечення виконання трудової угоди є: володіння роботодавцем або працівником специфічним активом; володіння обома сторонами трудової угоди специфічними активами. З боку роботодавця — це специфічне робоче місце, а з боку працівника — робоча сила зі специфічними здатностями, навичками.

Працівник зі специфічною професійною кваліфікацією (яка зовсім не відтворюється або відтворюється зі значними перешкодами) може загрожувати своєму роботодавцеві розривом відносин із ним. Відчуваючи важливість такого фахівця, роботодавець погоджується на його умови. Якщо у місті живе один спеціаліст, підготовлений для роботи на вузькоспеціалізованому медичному обладнанні, то при виникненні бажання розірвати відносини з ним роботодавцеві варто подумати над тим, скільки буде коштувати залучення іншого фахівця, що проживає в іншому місті (витрати на надання йому квартири тощо).

Покаранням працівникові за невиконання умов трудової угоди може стати неможливість швидко та без значних витрат знайти робоче місце, де його навички використовувалися б найбільш ефективно, і він одержував зарплату, порівнювану з колишньою винагородою. Покаранням для сторін трудової угоди при її розриванні може стати втрата можливості окупити інвестиції у специфічні активи: для працівника — інвестиції у специфічні знання, навички, які можуть знадобитися тільки на даному підприємстві;

для роботодавця — інвестиції у специфічні робочі місця, специфічні знання співробітника.

Особливе місце в контрактних відносинах займають так звані угоди, що самозабезпечуються (self-enforced contracts⁵). Такими, що самозабезпечуються, вони називаються тому, що в саму угоду «вмонтовані» елементи, що не дозволяють сторонам відхилитися від взятих на себе зобов'язань. Щоби зробити трудові контракти такими, що самозабезпечуються, використовуються різні схеми участі працівників у прибутках підприємства, форми залучення фахівців до управління підприємствами. Виступаючи власниками підприємств, беручи участь у їх управлінні, працівники додатково мотивуються до ефективної роботи без зовнішнього нагляду.

Звичайно, одним з істотних елементів самозабезпечення трудових угод виступає зарплата. Скажімо, несумлінне виконання своїх посадових обов'язків працівником змінюється ефективною роботою в результаті підвищення його оплати понад рівень, що склався на даний момент у відповідному сегменті ринку праці.

Вважається, що до контрактів, що самозабезпечуються, тяжіють роботодавці та працівники, які не схильні до ризику. Крім того, трудовий контракт, що самозабезпечується, доцільно застосовувати в тих випадках, коли контроль роботодавця за його дотриманням коштує дорого або ж взагалі неможливий.

Одним із дійових факторів інфорсменту трудових угод є терміновий характер частини з них. Якщо працівник не виконує умов угоди, то роботодавець може не укласти з ним договору на наступний термін. Погроза можливого безробіття виступає для працівника сильним стимулом виконання трудової угоди. При цьому варто виділяти погрозу втратити роботу: а) взагалі; б) на даному підприємстві; в) за даною спеціальністю; г) з певними трудовими функціями, умовами праці, пільгами. Однак не завжди можливість втратити робоче місце діє як фактор забезпечення виконання умов угоди. Це стосується, наприклад, творчої роботи.

Зовнішній контроль за виконанням трудових угод. Однією з умов виконання трудової угоди є зовнішній контроль за дотриманням її положень. Інститутом такого контролю в соціально-трудої сфері в Україні є Державна інспекція з праці. Державні інспектори з праці виявляють різні порушення трудового законодавства. Так, у 2007 р. ними було складено та передано в суд 27 тис. протоколів про адміністративні порушення у трудовій сфері. Судами було

винесено 22 737 рішень, з яких із накладенням штрафних санкцій — 15 201 на загальну суму штрафів 4,3 млн грн. До адміністративної відповідальності притягнуто 35,2 тис. посадових осіб — порушників закону, що працюють на підприємствах⁶.

Україна відрізняється досить слабким, малоефективним контролем за дотриманням вимог трудового законодавства. Постійно спостерігаються порушення КЗпП відносно робочого дня водіями приватного міського транспорту (маршрутних таксі). Ці порушення багато в чому є наслідком обмеженості прав представників державної інспекції праці: вони можуть лише направити подання у транспортну прокуратуру або місцеві органи влади.

Ефективний механізм забезпечення угод припускає діючі інструменти, інститути розв'язання конфліктних ситуацій. За відсутності таких інструментів певні угоди просто не будуть укладатися, а інші — можуть не виконуватися. В Україні існує такий інститут, як Національний орган примирення для врегулювання конфліктів у соціально-трудої сфері. Саме він допоміг урегулювати у 2008 р. конфлікт уряду та федерації профспілок України із приводу того, що збільшення цін на житлово-комунальні послуги та енергоносії було здійснено без погодження з профспілками⁷.

Необхідно зазначити, що сприяти або заважати здійсненню трудової угоди можуть дії третьої сторони, яка стає в такому випадку джерелом позитивної або негативної екстерналії. Працівнику можуть заважати виконувати виробничі завдання, дотримуватися дисципліни дії інших працівників (негативна екстерналія). Проте, коли наш працівник переймає позитивний досвід у своїх колег, виконання ним умов трудової угоди може здійснюватися набагато краще (позитивна екстерналія).

Підбиваючи підсумки, варто зазначити, що трудові угоди відрізняються між собою за ефективністю їх реалізації, структурою інструментів інфорсменту. Оптимальним є такий механізм забезпечення виконання трудової угоди, коли її об'єкти й інструментарій реалізації щільно пов'язані.

Кожне підприємство передбачає наявність більш-менш розвинутого внутрішнього ринку праці, у межах якого реалізується значна кількість різних трудових угод. Перспективним напрямом подальшого дослідження проблеми є аналіз ефективності діяльності підприємства щодо управління здійсненням трудових угод із використанням внутрішньоорганізаційного контролю, економічних стимулів.

⁵ Див. напр.: Telser L. A Theory of Self-Enforcing Agreements. — Journal of Business. — 1981. — 53. — P. 27–44.

⁶ За додержанням законодавства про працю — державний нагляд // Праця і зарплата, 2008. — № 13 (593), С. 4–5.

⁷ Трудовий спір між урядом та ФПУ врегульовано // Праця і зарплата, 2008. — № 14 (594). — С. 1.