

Контракт про найом працівника: теоретико-інституціональний аналіз

Л. ШЕВЧЕНКО,

доктор економічних наук

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого,
м. Харків

Розкрито зміст економічної теорії контрактів. Охарактеризовані сутність, особливості, основні типи і моделі трудових контрактів. Виняткову увагу приділено забезпеченню їх виконання.

Раскрыто содержание экономической теории контрактов. Охарактеризованы сущность, особенности, основные типы и модели трудовых контрактов. Особое внимание уделено обеспечению их выполнения.

In the article the real meaning of economic theory of contracts is exposed. The essence, specific features, main types and models of the labor contracts are defined. The special attention is given to the enforcement of the labor contracts.

Ключові слова: трудовий контракт, наймана праця.



Дослідження контрактних відносин між найманим працівником і роботодавцем, як правило, здійснюються спеціалістами в галузі трудового права. При цьому обговорюються зміст трудового контракту як особливої форми трудового договору, сфери та умови його використання, наслідки виконання або невиконання, способи забезпечення і припинення. Юристи підкреслюють також, що трудові контракти, на відміну від трудових договорів, укладаються лише в тих випадках, коли це прямо передбачено законом. Тому спеціальні публікації присвячені укладенню контрактів із керівниками державних підприємств, викладачами навчальних закладів, військово-службовцями.

На наш погляд, суто юридичного підходу до проблеми замало. Сучасна інституціональна теорія запропонувала серйозний арсенал аналітичних інструментів, які дозволяють з'ясувати економічну природу трудового контракту. Це й буде метою нашої статті.

В термінах інституціональної теорії контракт — це: 1) сукупність правил обміну між двома (і більше) економічними агентами; 2) сукупність деяких взаємних обіцянь (зобов'язань) економічних агентів; 3) угода двох (і більше) осіб про встановлення, зміни (перерозподіл), припинення та захист тих чи інших прав, передусім прав власності на певне майно, що є результатом свідомого й вільного вибору індивідів у заданих інституціональних рамках¹.

Суттю будь-якого контракту є зобов'язання (взаємні й односторонні, добровільні і примусові) і механізм

примушування до виконання взятих зобов'язань. Сторони можуть самі слідкувати за виконанням зобов'язань або звернутися за допомогою до спеціалізованих органів, які розв'язують суперечки й карають тих, хто ухиляється від виконання домовленостей. Від вибору механізму примушування й відповідного гаранта контракту залежить спосіб розв'язання конфліктних ситуацій, що виникають у процесі обміну.

Для з'ясування особливостей контракту про найом працівників доцільно спочатку звернутися до загальної класифікації контрактів. Вони 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 дорученням².

Сторони класичного контракту намагаються і здатні передбачити всі можливі обставини, що впливають на очікувану вигідність угоди, якомога повніше описати майбутню ситуацію з позицій її теперішнього розуміння, розрахувати ймовірність різних сценаріїв розвитку ситуації, спрогнозувати поведінку контрагентів за всіх можливих подій, оцінити очікувані вигоди. В такому контракті детально прописуються правила обміну: предмет угоди, набір прав і обов'язків контрагентів, спосіб урегулювання кон-

¹ Тамбовцев В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. — М. : ИНФРА-М, 2004. — С. 24; Олейник А. Н. Институциональная экономика: учебное пособие / А. Н. Олейник. — М. : ИНФРА-М, 2000. — С. 229.

² Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: учебник / под общей ред. д. э. н., проф. А. А. Аузана. — М. : ИНФРА-М, 2005. — С. 157, 160, 169; Тамбовцев В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. — М. : ИНФРА-М, 2004. — С. 8, 37, 40, 42; Ткач А. А. Институциональная экономика. Новая институциональная экономическая теория: навч. посібник / А. А. Ткач. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — С. 143.

фліктив і механізм примушення до виконання взятих зобов'язань. Фактично йдеться про укладення повного формалізованого контракту з нульовими трансакційними витратами. Однак подібний контракт можливий лише за умови необмеженої раціональності контрагентів, повної й симетрично розподіленої між ними інформації. В реальному житті укладення такого контракту є практично неможливим.

Неокласична модель контрактації використовується переважно при укладенні довгострокових контрактів в умовах невизначеності. Вона виходить із того, що на момент формування контракту неможливо передбачити, ідентифікувати й описати ні майбутніх обставин і подій, ні адекватних дій сторін за їх настання. Тому неокласичний контракт вважається неповним. Гарант виконання такого контракту — третя сторона, найчастіше суд. Неповні контракти є вираженням обмеженої раціональності економічних агентів на рівні їх взаємодії.

Реляційний (відносницький) контракт стосується тривалих взаємовигідних відносин контрагентів в умовах невизначеності. В такому контракті неформальні умови переважають над формальними, а сам контракт є неповним. Реляційний контракт вигідний, коли заміна партнера є практично неможливою. Тоді контрагенти намагаються вирішувати спори між собою, не застосовуючи допомоги третьої сторони. Саме їх взаємна зацікавленість у виконанні контракту і стає його гарантом, тобто контракт самовиконується.

Існує також поділ контрактів на явні і неявні.

Явним (експліцитним) називається контракт, укладення якого відбувається відкрито в усній чи письмовій формі. Обидва контрагенти так чи інакше висловлюють свою готовність до співпраці. Такий контракт є результатом угоди й проходить у своєму формуванні всі три стадії укладення угоди, яких вимагає класична теорія контракту: переговори; прийняття зобов'язання; виконання зобов'язання.

Неявний (імпліцитний) контракт — це неформальна домовленість про визнання сторонами своїх обов'язків, їхня інтерпретація певних дій у процесі укладення угоди, а також очікування певних результатів, які не підкріплені юридичним або зовнішнім захистом. Факт вступу сторін у неявні контрактні відносини може зафіксувати лише сторонній спостерігач, який спирається на дані поведінку «контрагентів».

Контракти про найом працівників укладаються на ринку праці. Під час найму працівник, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю право користуватися конкретними

професійними здібностями протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Причому, на відміну від інших ресурсних ринків (насамперед, капіталу і землі), де відбувається обмін і власне благами, і правами користування цими благами, на ринку праці йдеться лише про трансферти прав користування робочою силою. Роботодавець, зі свого боку, пропонує належні умови праці, витрати на організацію робочого місця, підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування, виплату трудової винагороди, найважливішою складовою якої є заробітна плата. Умови такого обміну, а також інші пов'язані з ним завдання, що можуть бути реалізовані у майбутньому, фіксуються у трудовому контракті (договорі). Наймані працівники і роботодавці укладають трудовий контракт (договір), якщо узгодили свої економічні інтереси й індивідуальні дії та якщо очікувані від контракту вигоди за вирахуванням трансакційних витрат перевищують вигоди від організації трансакції іншим способом³.

А. Є. Шастітко виділяє наступні особливості контракту про найом працівників.

1. У рамках трансакції найму, на відміну від торговельного контракту, контроль роботодавця (наймача) поширюється не тільки на результати, а й на процес досягнення результатів.

2. До працівника (виконавця) у межах трансакції найму висуваються вимоги щодо розкриття інформації про ті аспекти його діяльності, які можуть вплинути на вигоди, одержувані роботодавцем.

3. Свобода вилучення вигод найманим працівником обмежується, навіть якщо таке вилучення не завдає шкоди роботодавцю.

4. Відповідальність за заподіяння шкоди найманим працівником третім особам (у період або внаслідок виконання службових обов'язків) бере на себе роботодавець.

5. Як санкція в контракті найму передбачається не лише розрив відносин (звільнення), а й стягнення з працівника за завдану шкоду, у той час як «зворотні» санкції зазвичай не передбачаються.

6. Як наслідок у рамках трансакції найму фактично діє «презумпція винуватості» працівника, тобто у випадку конфлікту тягар доведення невинуватості лягає саме на нього.

7. У межах трансакції найму діє презумпція легітимності роботодавця, який має право односторонньої зміни правил без проведення повторних переговорів із найманим працівником⁴.

³ Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: учебник / под общей ред. д. э. н., проф. А. А. Аузана. — М.: ИНФРА-М, 2005. — С. 157, 160, 169.

⁴ Шастітко А. Е. Новая институциональная экономическая теория: особенности предмета и метода / А. Е. Шастітко. — М.: ТЕИС, 2003; Тамбовцев В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов: учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. — М.: ИНФРА-М, 2004. — С. 60–61.

Контракт про найом працівника за своєю формою є, насамперед, неповним. По-перше, він укладається в умовах відсутності вичерпної поінформованості суб'єктів трудових відносин один про одного, про загальний стан ринку праці, його конкурентне середовище тощо.

По-друге, індивідуальний контракт із працівником укладається в певний момент часу (t), а реальне використання робочої сили найманого працівника починається пізніше з моменту часу ($t+1$). Тобто під час укладання контракту ні найманий працівник, ні роботодавець не можуть передбачити й відобразити в контракті всі можливі події, що будуть стосуватися організації праці у майбутньому.

По-третє, багато роботодавців вже після найму працівників здійснюють так звані специфічні інвестиції в персонал, спрямовані на формування необхідних трудових навичок, професійну орієнтацію, адаптацію до нових умов роботи, підвищення кваліфікації, згуртування працівників тощо. Таке інвестування відбувається у процесі використання найманого працівника, але раніше, ніж з'ясується, чи є воно вигідним (у період часу між $t+1$ і $t+2$). Якісні зміни у структурі персоналу внаслідок інвестицій, поява нових вигод від трудового процесу та необхідність їх розподілу зумовлюють необхідність перегляду початкових умов контракту, проведення повторних переговорів найманого працівника і роботодавця і вимагають укладення довгострокових трудових контрактів на період, не менший за термін окупності витрат на освітні та інші аналогічні програми. Цим створюються додаткові умови для поширення саме неповних трудових контрактів.

Неповнота трудових контрактів особливо пов'язана з нестабільністю економічної кон'юнктури, постійними коливаннями заробітної плати й прибутків як доходів основних суб'єктів ринку праці. Контракт про найом, на думку інституціоналістів, узагалі одержав свою назву саме у зв'язку з моделлю взаємодії найманого працівника і роботодавця, за якою найманий працівник вважається противником ризику, а роботодавець — нейтральним до ризику. Найманий працівник, не бажаючи брати на себе ризик непередбачуваних наслідків своїх дій і будучи впевненим, що хтось інший здійснюватиме право контролю краще, добровільно відмовляється на користь роботодавця від свого права вільного вибору стратегії дій у майбутньому, делегує право контролю над визначенням у контракті видом діяльності. Важливо також і те, що якими б не були ринкова кон'юнктура й попит на вироблений найманим працівником продукт, він одержує фіксовану винагороду⁵.

Проте суб'єктів, повністю нейтральних до ризику в умовах ринкової невизначеності, немає. Працівни-

ки ризикують втратити частину заробітної плати. Роботодавці не застраховані від вузькості ринку праці, необґрунтованих вимог щодо підвищення заробітної плати з боку найманих працівників, страйків, масових звільнень, порушень трудової дисципліни та інших факторів, що впливають на розміри прибутку. Тому серед економістів обговорюються:

1) моделі оптимального й субоптимального контрактів, які фіксують розподіл ризиків на ринку праці між працівниками і роботодавцем (фірмою).

Основою моделі оптимального контракту є те, що працівники не схильні до економічного ризику і тяжіють до трудових контрактів, які дають рівний реальний дохід за будь-якої господарської кон'юнктури. Роботодавець, зі свого боку, закладає в договір вимогу окупності і взаємовигідності контракту. На випадок економічного спаду і скорочення обсягів виробництва поширено застосовуються застереження про можливість припинення додатково оплачуваних робіт, переходу на неповний робочий день і навіть тимчасове звільнення певної частини зайнятих. Оптимальними, таким чином, вважаються контракти «з урахуванням непередбачуваних умов», які визначають рівні зайнятості й оплати праці для різних можливих станів економіки — як сприятливих, так і несприятливих.

Модель субоптимального контракту передбачає, що працівники при укладенні контракту воліють знати точний обсяг роботи, розміри винагороди за працю й терміни її виплати. Роботодавець у цьому разі приймає односторонні рішення. Керуючись розмірами і строками виплати винагороди, він наймає чітко визначену кількість працівників, підписуючи з ними контракти. Рівні зайнятості для різних станів економіки не фіксуються. Вирішальною умовою ефективності контракту тоді стає виважене встановлення ставки оплати праці.

2) можливість використання не тільки типових, а й атипових трудових контрактів⁶.

Типовий (традиційний, звичайний) контракт — це договір з одним працівником на непевний (але не довічний) термін і на повний робочий час. Нині така форма контракту зберігається лише на окремих підприємствах і тільки для привілейованої групи працівників (ядра персоналу). Типові договори найму робочої сили належать до класичного типу контрактів, оскільки вони передбачають низьку специфічність діяльності, яку вони регламентують, завдяки чому не потрібні додаткові гарантії працівникам і роботодавцям.

Поширення атипових контрактів пояснюють постійним зростанням специфічності трудових ресурсів, що робить обох учасників контракту зацікавленими в мінімізації невизначеності у майбутньому і підвищенні гарантій дотримання положень кон-

⁵ Олейник А. Н. Институциональная экономика: учебное пособие / А. Н. Олейник. — М. : ИНФРА-М, 2000. — С. 233–236.

⁶ Введение в институциональную экономику: учебное пособие / под ред. Д. С. Львова. — М. : Экономикс, 2005. — С. 570–571.

тракту. Атипові контракти можна віднести до неокласичного і реляційного типу контрактів.

Серед атипових трудових контрактів виділяють: трудовий договір на певний строк; на неповний робочий час (різновид — розподіл роботи); з групою працівників (так званий груповий договір); з торговельними агентами (комівояжерами); з професійними спортсменами; з надомниками; з домашніми працівниками; договір морського найму (так звані квазівійськові контракти); з працівниками релігійних установ; з менеджерами (керівниками підприємств); з іноземними працівниками (мігрантами); за сумісництвом; з «позиченими» працівниками; надання праці в умовах підяду (тут має місце поєднання трудового і цивільно-правового договору) і т. д.

Трудові контракти також бувають неявними, оскільки містять неформальні домовленості, які через свою невизначеність не мають юридичної сили. Наприклад, як оцінити обіцянку працівника працювати сумлінно, а роботодавця — створювати належні умови праці? Як довести, що та чи інша, а можливо, й обидві сторони контракту взятих зобов'язань не виконують? При цьому працівники завжди можуть звільнитися за власним бажанням, а роботодавець — знайти підстави для звільнення працівників. Тобто трудовий контракт може бути розірваний будь-якою зі сторін без юридичної відповідальності.

Неявні контракти в літературі поділяються на конвенціональні та соціальні⁷.

Конвенціональні контракти мають за основу певний первісний договір, укладений у явному вигляді. Однак у процесі подальшої співпраці сторони все менше орієнтуються на формалізовану частину угоди. Логіка їхніх дій починає ґрунтуватися на сукупному досвіді попередньої взаємодії, факторах репутації, безперервності відносин, достовірності зобов'язань тощо. Хоча на поведінку контрагентів впливають і соціальні норми, і поняття професійної етики.

Сторони, що укладають соціальний контракт, можуть лише припускати, що були зроблені якісь зобов'язання, базуючись на уявленні про існуючі в даному соціумі норми, традиції, звичаї, правила ділового етикету. З одного боку, такі угоди є найефективнішими, забезпечують мінімізацію витрат укладення контракту. Вони є також такими, що самовиконуються, отже, дають економію на витратах примушування. Такі контракти мінімізують і ризик постконтрактної опортуністичної поведінки, оскільки виконання зобов'язань гарантується належністю контрагентів до однієї соціальної (іноді професійної) групи. З іншого боку, ті ж обставини зумовлюють обмежену можли-

вість застосування імпліцитних контрактів, а також труднощі їх аналізу. Лише члени суспільства, що мають однакове уявлення про соціальні норми і правила ділового етикету, можуть інтерпретувати відносини в термінах імпліцитного контракту та виконувати відповідно до очікувань іншої сторони. Фактично це говорить про односторонньо взяті зобов'язання.

Зарубіжні вчені характеризують неявні трудові контракти також як довірчі й психологічні контракти⁸.

Довірчі контракти формулюються в основному в абстрактних термінах і діють протягом невизначеного терміну. Вимоги до виконання роботи в них визначені неповно або неоднозначно. Контракти набувають характеру довірчих, якщо роботодавець чесно виконує свої зобов'язання перед найманими працівниками.

Психологічні контракти віддзеркалюють комбінації думок окремих працівників та їх роботодавців про те, що вони очікують один від одного. Це набір взаємних і непрописаних очікувань, передбачень, обіцянок та зобов'язань, які існують між особистостями — працівниками й роботодавцем.

З точки зору працівника психологічний контракт включає такі аспекти трудових відносин: упевненість у тому, що керівництво фірми дотримається своїх обіцянок, тобто «виконає угоду»; ставлення до працівників з позицій справедливості, рівності і стабільності; гарантія зайнятості; можливість виявити компетентність; очікування кар'єрного зростання та умов для розвитку вмінь і навичок; можливість впливу на трудовий процес.

З точки зору роботодавця психологічний контракт стосується таких аспектів трудових відносин: відданість працівника фірмі; компетентність; докладення необхідних зусиль; вірність; покірність.

Психологічні трудові контракти, як бачимо, тісно пов'язані з рівнем прихильності до організації, задоволеності працівників та якості трудових відносин. Водночас, за зміни умов зайнятості відбувається переоцінка очікувань співробітників, що може призвести до розчарування як роботодавця, так і працівників. Не допустити його можна шляхом управління очікуваннями. Працівникові роз'яснюють, чого саме роботодавець очікує від нього щодо результатів праці, вмінь, навичок і цінностей. Йдеться про попереднє з'ясування, формалізацію очікувань, їх обговорення й узгодження з кожним працівником і їх групами до моменту укладення контракту.

На особливу увагу заслуговує позиція О. Уільямсона, який виокремлює чотири типи контрактів відповідно до рівня специфічності робочої сили як активу, що виступає предметом угоди, тривалості, частоти

⁷ Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория: учебник / под общей ред. д. э. н., проф. А. А. Аузана. — М. : ИНФРА-М, 2005. — С. 169–170.

⁸ Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: пер. с англ. / М. Армстронг. — М. : ИНФРА-М, 2002. — С. 229–243.

обмінів на ринку праці, а також деяких інших аспектів взаємодії наймача робочої сили і працівника.

Перший тип трудового контракту — кон'юнктурно-партнерський — укладається, якщо людські активи, що їх працівник пропонує наймачу, не є специфічними і легко замінюються. Контракт підписується на нетривалий час і лише за сприятливої ринкової ситуації. За виникнення незадоволеності будь-якої сторони відносини найму припиняються. Працівники, як правило, не інтегровані в систему внутрішньофірмових відносин (просування по службі, корпоративного патерналізму тощо) і не забезпечені навіть мінімальним соціальним захистом.

Другий тип трудового контракту — індустріально-кон'юнктурний — є типовим, коли діяльність працівників має бути підпорядкована технологічній і груповій спеціалізації всередині конкретної фірми. Тобто працівники виконують спеціалізовані обов'язки на спеціалізованому робочому місці, що зменшує можливість їх працевлаштування в інших роботодавців. При цьому сторони контракту мають реагувати спільно на дії несприятливих факторів ринкової кон'юнктури, координувати і кооперувати свої дії. Вимогами працівників через це стають жорсткі соціальні гарантії щодо зайнятості.

Третій тип трудового контракту — корпоративно-індустріальний — передбачає використання інтерспецифічних кадрових ресурсів, які мають унікальний досвід технологічного й організаційного характеру, що набувається лише всередині даної фірми. Такі працівники не мають заміни на ринку праці. Контракти з ними є тривалими і неперервними, передбачають формування кадрового ядра фірми, здійснення додаткових інвестицій у людський капітал. Працівникам надаються значні гарантії зайнятості та соціальної захищеності.

Четвертий тип трудового контракту — патерналістський, або комунітарний контракт — характеризує відносини, пов'язані з родинною спорідненістю, сімейно-клановою або етнічною належністю. Такий контракт є неявним: обов'язки партнерів ґрунтуються на персональній довірі один до одного і патерналістських формах субординації. Оцінка й підбір членів до таких організацій здійснюються переважно на основі «перевірки довіри»⁹.

Як свідчить практика, під час економічних спадів, коли роботодавці не можуть або не бажають фінансувати створення нових робочих місць, на більшості підприємств домінують контракти кон'юнктурно-партнерського типу. Причому вони можуть поширюватися не тільки на представників некваліфі-

кованої праці, а й на власників специфічних і навіть інтерспецифічних трудових активів. В умовах сучасної економічної кризи в Україні, наприклад, фіксується стрімке скорочення попиту на банківських спеціалістів по роботі з документами позичальників і спеціалістів з оформлення кредитів; аналітиків ринку цінних паперів; спеціалістів інвестиційних фондів; спеціалістів із соціальної відповідальності; брокерів із нерухомості; менеджерів із розвитку; організаторів навчання персоналу; фахівців із PR; журналістів друкованих ЗМІ. Отже, навіть власники висококваліфікованої робочої сили відчують складності працевлаштування.

Центральною проблемою контрактних відносин завжди є забезпечення та самозабезпечення виконання контракту. Умовою його забезпечення є те, що як роботодавець, так і працівник одержують більше вигод від чесного продовження існуючих трудових відносин, ніж від розривання таких. Особливою ж актуальністю набуває надання достовірних зобов'язань кожній зі сторін трудового контракту¹⁰.

Достовірні зобов'язання — це зобов'язання, які, по-перше, заслуговують на довіру. Таке трактування достовірності зобов'язань стає виключно актуальним, враховуючи схильність суб'єктів контрактації до опортунізму, за можливості безкарно маніпулювати інформацією у власних інтересах (з вигодою, величина якої перевищує очікувані розміри санкцій) або вимагати перерозподілу доходів на свою користь. Тобто якщо зобов'язання достовірні *ex ante*, то це ще не означає їх виконання *ex post*. За умови відсутності опортуністичної поведінки проблеми достовірності зобов'язань не виникає: вони є достовірними вже за визначенням. Коли у двосторонньому трудовому контракті зобов'язання дає працівник, то адресатом зобов'язань (суб'єктом довіри) виступає роботодавець. Достовірність зобов'язань він сприймає саме як неопортуністичність майбутньої поведінки працівника.

Достовірні зобов'язання, по-друге, є такими, порушення яких не вигідне стороні, яка їх дала, оскільки це пов'язано з додатковими витратами. Наприклад, якщо роботодавець за порушення умов контракту очікуватиме застосування до нього штрафів або інших санкцій, розмір яких перевищуватиме вигоди від недотримання умов контракту, його зобов'язання перед працівником будуть достовірними. Якщо працівник передбачатиме, що за порушення умов контракту до нього застосовуватимуться певні санкції (позбавлення премій, скорочення соціального пакета тощо), розмір яких перевищуватиме виго-

⁹ Уильямсон О. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки и отношенческая контрактация / О. Уильямсон. — СПб.: Лениздат, 1996. — С. 132–151.

¹⁰ Шаститко А. Достоверные обязательства в контрактных отношениях / А. Шаститко // Вопросы экономики. — 2007. — № 4. — С. 126–143.

ди від порушення контракту, його зобов'язання перед роботодавцем теж будуть достовірними.

Утім порушення трудового контракту однією з його сторін можуть бути навмисне спровоковані (інсценовані) іншою стороною контракту. Зокрема, роботодавець з метою зменшення (або не виплати) заробітної плати, відмови працівникові в кар'єрному зростанні чи одержання іншої вигоди створює такі умови роботи, за яких працівник не може працювати і звільняється. Застосування до працівника санкцій як механізму компенсації лише ускладнює ситуацію. Засобом забезпечення достовірних зобов'язань у такому випадку може бути застава — будь-який цінний для працівника (заставника) об'єкт, який (або права на який) він може втратити в разі порушення ним умов контракту, але одержувачем застави буде держава, а не роботодавець. В останнього тоді серйозно знижуються стимули до провокації або інсценування порушення умов контракту працівником (тобто до зловживання правом). Іншим виходом із ситуації є пошук такої форми застави, яка має високу цінність для працівника, але не має високої цінності за межами даного контракту для роботодавця.

Спровокувати порушення умов контракту з боку роботодавця може й сам працівник. Намагаючись звільнитися з роботи так, щоб не відшкодувати, наприклад, витрат роботодавця на одержання освіти, він починає працювати впісвилі, порушує трудову дисципліну, не використовує повністю свої творчі здібності тощо. Чи має тоді роботодавець нести відповідальність за розірвання контракту? Способом розв'язання проблеми також може бути застава на користь держави, але не грошові виплати працівникові, якого звільняють.

Отже, необхідно розмежовувати очікувані вигоди й витрати порушення угоди для суб'єкта, який приймає рішення, і очікувані вигоди й витрати для даного суб'єкта з погляду контрагента.

Запропоноване розуміння економічної природи трудового контракту спонукає до перегляду багатьох норм права. Зараз ні цивільним, ні трудовим законодавством не визнається сам факт власності працівника на свої здібності (робочу силу). Виникають запитання: як можна укласти контракт про передавання права користування робочою силою, якщо формальним правом не визначений її власник? Чи

можна взагалі передавати будь-кому робочу силу в тимчасове користування?

Дійсно, існує дилема. З одного боку, здібності людини — це невідчужуваний об'єкт власності, що належить тому, кому вони фізіологічно притаманні, за природним правом, тобто незалежно від суспільства. Останнє не може ні «відмінити», ні «ліквідувати» право власності людини на свої інтелектуальні і трудові здібності, оскільки без їх використання трудовий процес просто неможливий, а без трудового процесу зупиниться життєдіяльність людського суспільства. З іншого боку, сучасне суспільство не розглядає людину як можливий об'єкт власності когось іншого, тим самим виключає і можливість передавання будь-яких властивостей або якостей однієї людини іншій, тому що ці властивості і якості належать самій людині, окремо від неї не існують, а отже не можуть бути об'єктами чиеїсь ще власності. Однак дилема розв'язується, якщо взяти до уваги існування такої категорії об'єктів власності, як «право». Право є нематеріальним об'єктом власності. Залежно від об'єктів власності, до яких воно застосовується, право може бути і відчужуваним, і невідчужуваним¹¹. Право користування робочою силою найманого працівника є саме відчужуваним об'єктом власності.

Слід брати до уваги й те, що в комерційних організаціях статус працівників може бути різним. В одних випадках вони можуть надавати перевагу статусу найманих працівників, які оплачуються в межах заздалегідь встановленого рівня оплати праці, в інших — статусу економічних партнерів, які оплачуються в міру одержаного доходу. Наймані працівники, якщо вони виконують роботу, що вимагає їх спільної участі, завжди є економічними партнерами. Економічні партнери можуть і не бути найманими працівниками, якщо джерело їх оплати не існує самостійно, а створюється у процесі їх спільної діяльності з розрахунку на майбутнього покупця продукції¹². В будь-якому разі контракт про найом працівника може набувати форми контракту про економічне партнерство, хоча існують і такі обов'язки, для виконання яких статус економічного партнера не оптимальний.

Наступні дослідження мають виявити й інші особливості контрактних відносин на ринку праці. Однак уже зараз можна стверджувати, що кон-

¹¹ Каменецкий В. А. Труд / В. А. Каменецкий, В. П. Патрикеев. — М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. — С. 28, 42–43, 51, 113, 120–122.

¹² Там же. — С. 312.