

ПОВНІ Й НЕПОВНІ ТРУДОВІ УГОДИ

В. МОРТІКОВ,

доктор економічних наук

Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, Луганськ

Аналізуються неповні трудові контракти. Звертається увага на проблему специфікації відносин роботодавця та працівника. Висувуються пропозиції для прийняття адекватних рішень під час укладення трудових контрактів.

Анализируются неполные трудовые соглашения. Обращается внимание на проблему спецификации отношений работодателя и работника. Выдвигаются предложения для принятия адекватных решений при заключении трудовых контрактов.

Incomplete labor contracts are analyzed. Attention on the problem of specification of relations between employer and employee is paid. Proposals for making adequate decisions in conclusion of the labor contracts are offered.

Ключові слова: угода, контракт, повнота трудового контракту, ефективний контракт, специфікація обов'язків роботодавця і працівника, невизначеність та ризик у взаємовідносинах роботодавця і працівника.

Угоди, контракти, договори можуть бути повними й неповними. Теорія неповних угод пов'язана з іменами таких учених, як Є. Маскин, Ж. Тіроль, О. Харт¹ та ін. На думку одного із представників інституціонального напрямку економічної науки О. Уільямсона, угода є неповною, якщо, зокрема:

- у ній неможливо зафіксувати всі можливі ситуації, які можуть відбутися в майбутньому, наслідки цих ситуацій для сторін угоди;

- немає загального розуміння подій майбутнього, необхідної адаптації до них, що поділяється всіма сторонами угоди;

- навіть якщо сторони повністю інформовані про майбутні події, необхідні заходи щодо адаптації до них, третя сторона (приміром, суд) може мати щодо цього власну думку².

Ці характеристики неповної угоди відносяться й до трудових угод: індивідуальних і колективних, термінових і тих, що укладаються на невизначений строк. Неповна трудова угода відрізняється від повної меншою конкретизацією. Відповідно, більш повна трудова угода є більш специфікованою, більш детальною. Специфікація може стосуватися, зокрема, умов припинення угоди, економічної поведінки роботодавця й працівника, інструментів мотивації сторін.

Тема повноти угод знаходиться на межі економічної та правової наук і на пострадянському просторі знайшла відображення лише в деяких публікаціях з інституціоналізму. Є сенс звернути увагу на питання неповних угод, що укладаються на різних ринках, тому що їх аналіз дає можливість пояснювати та оптимізувати поведінку ринкових суб'єктів, у тому числі і суб'єктів ринку праці. **Метою статті** є дослідження таких аспектів укладення різних за повнотою трудових угод, як

взаємозв'язок повноти угод і ризиків їх учасників, співвідношення експліцитної та імпліцитної частин угоди, ефективність угоди з точки зору її повноти

Досліджуючи процес конкретизації трудової угоди, слід розрізняти: 1. Включення в угоду додаткових пунктів, положень; 2. Конкретизацію наявних пунктів, положень.

І перше, і друге може супроводжуватися збільшенням загальної кількості пунктів угоди. Однак якщо в першому випадку йдеться, як правило, про появу нових сфер відповідальності сторін, то в другому — про розширення існуючих сфер відповідальності.

Необхідно зазначити, що рівень повноти трудової угоди визначається не тільки безпосередньо положеннями трудового контракту, письмовою й/або усною домовленістю між роботодавцем і працівником, але й усією нормативною документацією держави, галузі, підприємства: внутрішнім трудовим розпорядком, посадовою інструкцією, положеннями про підрозділ, преміювання тощо. Як ми вже відзначали, повнота угоди залежить, зокрема, від її специфікації, конкретизації. Мінімальний рівень специфікації визначається законами країни, міжнародними угодами, конвенціями. Сторони трудової угоди можуть не піти далі тієї конкретизації прав і відповідальності, які вписані, скажімо, в Кодексі законів про працю. Рух до більш повного контракту — це його конкретизація, специфікація порівняно з нормативною документацією різних рівнів. У процесі специфікації трудової угоди зростає її унікальність.

Менша специфікація трудових угод передбачає менш жорстке розмежування умов угод між різними фахівцями, роботами, що ними виконуються:

- виробничий персонал одержує можливість виконувати певні ремонтні операції;

¹Maskin E., J.Tirole Unforeseen Contingencies and Incomplete Contracts. — Review of Economic Studies. — 1999, № 66, p. 83–114; Hart O. Firms, Contracts, and Financial Structure. — Oxford: Oxford University Press. 1995.

²Williamson O.E. The Mechanisms of Governance. — N.Y., Oxford, Oxford Univ.Press, 1996, p. 378.

– кваліфіковані працівники одержують можливість виконувати функції інших кваліфікованих працівників;

– застосовується менш жорсткий поділ праці між робітниками, техніками й службовцями.

Зміна повноти трудових угод нерідко відбувається при зміні функціональної гнучкості, тобто зміні характеру використання працівників. Укладення менш специфікованих трудових угод може сприяти розширенню обсягу виконуваних працівником функцій (горизонтальне й вертикальне об'єднання операцій тощо).

Фактор невизначеності й повнота трудової угоди. Деякі аспекти поведінки суб'єктів угоди можуть бути непередбачуваними, тобто такими, які неможливо обумовити в угоді. У тому випадку, якщо засоби й предмети праці більш-менш незмінні, працівник виконує день у день стандартні функції, є всі умови для укладання, переукладання повної трудової угоди. Якщо ж засоби виробництва й результати діяльності фахівця змінюються внаслідок різних непередбачених подій, що трапляються в середовищі функціонування підприємства, то більш доцільним є неповний контракт.

Важливо підкреслити зв'язок між фактором невизначеності й рівнем конкретизації трудової угоди: більш специфікована, детальна угода є рухом убик більшої визначеності обов'язків, прав його сторін. І, навпаки, недеталізована, неспецифікована угода створює більше зон невизначеності для сторін.

У різних галузях, сферах діяльності об'єктом невизначеності можуть ставати ті або інші аспекти трудової діяльності: частина контракту, що стосується охорони праці, його безпеки. Найбільш поширена така ситуація в галузях, сферах діяльності, пов'язаних з виробничим ризиком: у вуглевидобутку, металургії. В цих сферах докладно розписуються обов'язки роботодавця у забезпеченні безпечних умов праці й відповідальність працівника за недотримання правил безпеки. Значно будуть відрізнятися контракти з журналістом, що направляєється висвітлювати події в «гарячу точку», лікарем інфекціоністом, моряком далекого плавання.

Повнота контракту залежить від ступеню жорсткості, конкретності пунктів, що оговорюються.

Наприклад, порівняємо два формулювання колективного договору: 1. Зарплата виплачується двічі на місяць: 5-го й 20-го. 2. Зарплата виплачується двічі: не пізніше 5-го й 20-го. У першому випадку зобов'язання роботодавця щодо зарплатних виплат більш конкретні й жорстко задаються: встановлюється точна дата виплати.

Існують різні ступені жорсткості вимог до претендентів на вакансії при укладенні трудових угод. Ось

два варіанти рубрики «повинен знати» переліку вимог до претендентів посадової інструкції: 1. Знання англійської мови, комп'ютерної програми «В» обов'язково. 2. Знання англійської мови, комп'ютерної програми «В» бажано, вітається.

Більш жорстке, конкретне формулювання трудової угоди не залишає місця для невизначеності у відносинах роботодавця й працівника.

Повнота угоди: співвідношення явної й неявної частин. Як відомо, угоди, у тому числі й трудові, можуть бути явними (експліцитними) і неявними (імпліцитними). Явні угоди закріплюються на папері, відхід від їх виконання є більш складним, ніж у випадку з неявною угодою. Остання, як правило, є усною домовленістю контрагентів, яка може не передбачати всіх нюансів поведінки сторін угоди. Трудова угода може стати неповною через значну імпліцитну складову. Адже імпліцитна частина угоди є таким же елементом угоди, як і експліцитна.

Угода, що зафіксована на папері, може бути неповною цілком навмисно. Скажімо, роботодавець і працівник не захотіли фіксувати явно розмір тієї частини зарплати, яка буде виплачуватися «у конверті». Явної угоди може взагалі не бути, що має місце в Україні. Із 20,5 млн. осіб працездатного віку сьогодні в Україні 6 млн. осіб працевлаштовані неофіційно³.

Обов'язки роботодавця й працівника. Повна трудова угода відзначається високою специфікацією цих обов'язків. Наприклад, санітарними нормами встановлені межі припустимої концентрації змісту шкідливих речовин у повітрі робочої зони, де працює фахівець. У повних колективній та індивідуальній трудових угодах можуть бути додатково зазначені зобов'язання роботодавця: по ізоляції приміщень зі шкідливими виділеннями від інших приміщень; по облаштуваності стін, підлоги, стелі цих приміщень матеріалами, які не поглинають отруйні речовини.

Реалізація додаткових, більш детальних зобов'язань роботодавця, як правило, вимагає додаткових витрат трансформаційного й трансакційного характеру. Виконання зобов'язань щодо забезпечення робочих місць і приміщення більш якісним освітленням може потребувати: а) додаткових витрат на оцінку наявного освітлення, бажаного рівня освітлення й заходів щодо досягнення останнього; б) трансформаційних витрат, пов'язаних із придбанням і установкою нових освітлювальних засобів.

У повній трудовій угоді обов'язки працівника детально прописані. Відповідно, в недостатньо повній або неповній угоді обов'язки можуть слабко конкретизуватися, носити досить розпливчастий характер. Це робиться адміністрацією організації з низки причин:

³ <http://www.epochtimes.com.ua/ru/ukraine/economics/legal>.

— працівником у цьому випадку легше маніпулювати;

— можна заощаджувати на трансформаційних витратах, наприклад, не оплачуючи суміщення трудових функцій;

— можна заощаджувати на трансакційних витратах, уникаючи витрат на додаткову регламентацію функцій співробітника й контроль над їхньою реалізацією.

Недостатньо конкретні відносно обов'язків співробітника договір, посадова інструкція тощо можуть більш влаштувати і його самого. Наприклад, співробітнику дається завдання виконати роботу, але конкретні шляхи, засоби виконання цієї роботи не вказуються. Він повинен сам, на свій розсуд знайти ці засоби. Багатьох творчих людей це влаштовує. Хоча є й інша категорія працівників, яка віддає перевагу такому варіанту, де усі деталі, пов'язані з виконанням завдання, були прописані докладно. Як правило, чим вищі та різноманітніші вимоги до сторони угоди, тим більше вони специфіковані. Для працівників банків, що займаються кредитуванням виробничих проектів, рівень специфікації вимог буде вищим, ніж для працівників, що видають споживчі кредити, адже в першому випадку часто необхідно знати технічні, технологічні характеристики виробництва й продукції.

У процесі взаємодії зі співробітником роботодавець може наполягати на зміні рівня повноти контракту відносно обов'язків працівника. Наприклад, наполягати на конкретизації пункту «працівник повинен відповідально ставитися до своїх обов'язків», оскільки в процесі роботи з'ясувалося, що сторони по-різному розуміють зміст цього пункту.

Звичайно ж, у трудовій угоді можуть міститися положення, що відверто утискають інтереси працівника. Скажімо, таке: «працівник повинен виконувати всі вказівки безпосереднього начальника». В інтересах співробітника буде домагатися конкретизації виразу «усі вказівки», навіть за умови дотримання роботодавцем норм КЗпП. Роботодавець же, швидше за все, буде не зацікавлений у такій конкретизації.

Кожна організація при реалізації своїх кадрових завдань звертається як до внутрішнього, так і до зовнішнього ринку праці. При найманні на роботу багатьох представників масових професій у трудових угодах з ними у низці випадків немає необхідності специфікувати обов'язки працівників: вони є більш-менш стандартними й в одній організації, і в іншій. При наймі на роботу вузьких фахівців, менеджерів середньої й вищої ланок така специфікація в більшості випадків доцільна та здійснюється.

При укладенні угод з учасниками внутрішнього ринку праці немає необхідності специфікувати деякі положення, як це би було при укладенні угод з учасниками зовнішнього ринку. Рівень зарплати для початкової позиції встановлюється силами зовнішньо-

го ринку й тому може не закріплюватися в контракті. Але вже при визначенні зарплати для наступних рівнів службових сходів зарплата специфікується.

Повнота трудового контракту: питання економічної ефективності. Практично до будь-якої трудової угоди може бути застосований критерій економічної ефективності. Економічно ефективною трудовою угодою є така, вигоди від укладання й реалізації якої перевищують відповідні витрати. Можна говорити про економічну ефективність трудової угоди у цілому й щодо якоїсь однієї її характеристики, зокрема, щодо умов оплати. Говорячи про економічну ефективність трудової угоди відносно її повноти, слід виділяти окремі пункти цієї угоди й відповідно аналізувати економічну ефективність угоди за критерієм повноти відносно кожного такого пункту.

Більша конкретизація своєї відповідальності роботодавцем може коштувати йому додаткових витрат. Ось приклад. Є два варіанти контракту. У першому записано, що «працівника будуть просувати службовими сходами у випадку його трудових успіхів і при виникненні такої можливості». У другому: «працівника будуть просувати по службі у випадку його трудових успіхів». Другий, більш конкретний контракт може потребувати від роботодавця додаткових заходів інвестиційного й неінвестиційного характеру: додаткових витрат на моніторинг поведінки працівника, створення нових позицій в організації.

Ефективно неповна угода в кожній конкретній ситуації буде різною. У низці випадків більш ефективною для роботодавця може стати деталізована щодо його відповідальності угода, оскільки саме така угода дає можливість утримувати «цінного» працівника.

Трапляється, у ході взаємодії учасників трудової угоди роботодавець приходять до розуміння того, що, допустивши в договорі надмірну деталізацію своїх зобов'язань, його витрати на виконання умов контракту невиправдано зросли. У цьому випадку, якщо працівник не заперечує, на другому етапі взаємодії сторін укладається менш специфікований контракт.

Існує й зворотна ситуація. Додаткові, нерідко незаплановані витрати «приховані» у неповному контракті. І рух до його більшої конкретизації дозволяє ці витрати усунути взагалі або скоротити.

При конкретизації відповідальності сторін за невиконання угоди не можна допустити включення в нього таких пунктів, які з економічних причин сторонам «не потягнути». Наприклад, при бажанні підсилити й конкретизувати відповідальність працівника можна передбачити помірні штрафи за запізнення, позбавлення премії за порушення внутрішнього трудового розпорядку. Однак не можна закласти в договір про матеріальну відповідальність працівника додаткові об'єкти цієї відповідальності, що тягнуть за собою збиток, який працівник фактично не зможе відшкодувати.

Слід відзначити, що вигідний з погляду повноти трудовий контракт для роботодавця може бути не вигідним для працівника й навпаки. У демократичному суспільстві сторони, як правило, приходять до такої угоди, яка є взаємовигідною, хоча й не завжди однаково економічно ефективною для роботодавця й для працівників.

Завдання організації полягає в постійному моніторингу різних пунктів трудової угоди з погляду рівня її повноти й економічної ефективності. Негативні зміни, які відбулися в зовнішньому середовищі функціонування організації, можуть зробити, наприклад, неефективним пункт трудової угоди про зобов'язання цієї організації проводити за її рахунок позапланове професійне навчання. У такому випадку організація залишає в трудовому договорі пункт про необхідність проходження позапланового професійного навчання співробітника, але питання фінансування не конкретизує, а залишає на свій розсуд.

Ефективний з погляду його повноти трудовий контракт: питання розробки й моніторингу. «Конструювання» оптимального контракту є важливим завданням при встановленні відносин між роботодавцем і працівником. При розробці оптимального трудового контракту з погляду його повноти необхідно зосередити увагу на:

- визначенні рівня деталізації обов'язків працівника й роботодавця;
- визначенні оптимальної кількості пунктів контролю сторонами виконання трудової угоди;
- величину трансформаційних витрат, що супроводжують угоду тієї або іншої повноти;
- величину трансакційних витрат, пов'язаних з розробкою угоди того або іншого ступеню конкретизації, пов'язаних з контролем над виконанням угоди.

Складання оптимальної з погляду повноти трудової угоди припускає розумну частку невизначеності й ризику у відносинах роботодавця й працівника, здобувача робочого місця. Наприклад, при укладанні угоди роботодавець не може знати про можливості працівника, з яким ця угода укладається: а) щодо можливостей працевлаштування в інших організаціях; б) щодо його ефективності; в) щодо можливостей кар'єрного зростання. Тому на етапі приймання здобувача робочого місця можна обмежитися самим загальним контрактом. А вже в процесі співробітництва із прийнятим на роботу фахівцем угода можна уточнюватися. Або ж, якщо на роботу приймається цінний фахівець, в угоду можуть «закладатися» додаткові преференції у зарплаті, соціальних виплатах тощо.

У процесі складання й моніторингу виконання трудової угоди потрібно, крім іншого, враховувати обмежену здатність людей до пізнання, осмислення тих або інших реалій, тобто враховувати так звані

когнітивні обмеження. У процесі взаємодії зі співробітником роботодавець може наполягати на конкретизації пункту «працівник повинен відповідально ставитися до своїх обов'язків», оскільки, як і у попередніх випадках, з'ясувалося, що сторони іноді по-різному розуміють зміст цього пункту.

При плануванні, змінах повноти трудової угоди роботодавцеві важливо визначити для себе кілька рівнів його конкретизації й потім при зміні зовнішнього середовища переходити разом з узгодженням із працівниками від одного рівня до іншого. Ось, наприклад, 3 рівні конкретизації зобов'язань роботодавця відносно преміальних виплат за підсумками року (відносно високий, середній, низький):

1. При досягненні організацією рентабельності за підсумками року не нижче 15% і позитивній динаміці показників «а», «б» і «в» у роботі співробітника йому буде виплачена премія в розмірі місячного окладу;

2. При досягненні організацією рентабельності за підсумками року не нижче 15% і демонстрації позитивних результатів роботи співробітників буде виплачена премія в розмірі місячного окладу;

3. У випадку демонстрації позитивних результатів трудової діяльності співробітників буде виплачена премія.

Менш специфікованим з усіх є третій варіант конкретизації зобов'язань роботодавця. Він доцільний, коли справи в організації йдуть стабільно добре. З появою в неї труднощів більш прийнятними варіантами конкретизації зобов'язань є перший і другий.

Подальша конкретизація зобов'язань роботодавця відносно преміальних виплат може здійснюватися шляхом: а) варіювання розміру премії з підсумків року; б) додавання кількості показників діяльності співробітника, які будуть враховуватися при визначенні преміальних; в) варіювання рівня рентабельності організації й розміру премій, відповідних до кожного рівня.

Досить важливо із самого початку визначити можливість й технологію переходу від одного рівня повноти трудової угоди до іншого. При цьому, звичайно ж, доцільно звертати увагу на витрати й вигоди таких переходів.

Таким чином, неповні трудові угоди є реалією сьогоденного життя. Таких проблем господарського життя, як порушення трудової, технологічної дисципліни з боку працівників, порушення трудових прав найманих фахівців роботодавцями, можна уникнути шляхом регулювання повноти трудових угод. Перспективними напрямками подальших досліджень можуть стати: аналіз ризиків, з якими пов'язані трудові угоди різної повноти; досягнення ефективної повноти трудових угод відносно таких аспектів взаємодії роботодавця та працівника, як оплата, умови, охорона праці, кар'єра, професійне навчання.