

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ПРАВА

УДК 331.106

КОНТРАКТ ПРО НАЙОМ ПРАЦІВНИКА: ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТА ФУНКЦІЇ

*Л. С. Шевченко, доктор економічних наук, професор
Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого*

Розкрито зміст економічної теорії контрактів. Здійснено інституціональний аналіз контракту про найом праці (працівника). Охарактеризовано сутність, функції, основні типи і моделі трудових контрактів. Особливу увагу приділено забезпеченню їх виконання.

***Ключові слова:** наймана праця; трудовий договір; контракт про найом праці (працівника); ринок праці; функції контракту про найом праці; виконання контракту.*

***Постановка проблеми.** У сучасній ринковій економіці зберігаються всі економічні й юридичні ознаки найманої (несамостійної) праці: юридична, тобто формальна свобода працівника; добровільне передавання працівником своєї робочої сили в розпорядження наймача (роботодавця) на визначений або невизначений строк шляхом укладення договору на ринку праці; включення працівника до складу персоналу; праця під керівництвом і в інтересах іншої особи (роботодавця), з підкоренням його господарській владі; платність праці (робота за винагороду), не пов'язана з володінням і використанням майна.*

В економіко-правовій і соціально-політичній літературі тому цілком законно вживаються поняття «найом працівника» і «наймана праця». Однак законодавець не оперує терміном «контракт про найом праці (працівника)», застосовуючи термін «трудовий договір». Водночас можна зустріти твердження про те, що «як би не називався договір, що опосередковує несамостійну працю в інтересах іншої особи (трудовий договір, договір найму, трудова угода тощо), юридична природа його завжди одна — угода про найом праці» [1].

***Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Представники юридичної науки визнають, що відносини найманої праці традиційно набували форми договору трудового найму. Останній виріс із майнової угоди. Проте вже наприкінці XIX — початку XX ст. цивілісти зіткнулися з проблемою забезпечення*

соціальної справедливості укладання договору між особами з неоднаковою соціально-економічною силою на ринку праці і неоднаковими проявами економічної свободи. Разом з терміном «договір трудового найму» почав використовуватися термін «робочий (трудоий) договір» — договір найму з робітником у промисловості. Фабричне законодавство (промислове право) почало виокремлюватися в самостійну галузь приватного права.

У 1920-ті роки найману працю, незалежно від сфери її застосування, було визначено предметом трудового права, а в обіг уведено термін «трудоий договір» як категорію, що юридично опосередковує найману працю, а тому тотожну договору найму праці. Наймана праця мала місце, коли працівник був відчужений від засобів виробництва, — хоч у приватнокапіталістичному секторі економіки, хоч на державних підприємствах.

З кінця 1920-х — початку 1930-х років у СРСР у теорії трудового права поняття «трудоий договір» і «договір трудового найму» почали протиставляти. Аргументувалося, що наймана праця має місце лише при капіталізмі, де трудові правовідносини набувають форми угоди купівлі-продажу робочої сили. При соціалізмі ж ідеться про товариську співпрацю вільних від експлуатації людей. Контрагентом працівника є суспільство як об'єднання трудящих — власників засобів виробництва. Відповідно терміни «наймач» і «наймодавець» уважалися неприйнятними для позначення сторін соціалістичного трудового договору. Останній був фактично лише угодою про приймання-вступання на певну роботу. Така точка зору практично панувала весь радянський період.

Нині трудовий договір визначають як «угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом або фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган або фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін» [2]. Це діяльність одного індивіда (працівника) відповідно до інструкцій іншого (роботодавця). Предметом трудового договору є процес трудової діяльності, його організація (жива праця людини) [3, с. 200; 4, с. 249–250; 5, с. 143; 6, с. 270–271]. Особливою формою трудового договору є контракт.

Утім розбіг думок учених суттєвий. Одні науковці наполягають на неприпустимості й недоцільності використання термінів «найм» і «наймана праця» у трудовому законодавстві для характеристики договірної форми реалізації вільною людиною своїх здібностей до суспільної праці у соціальній, правовій державі [7]. Інші ж дослідники, навпаки, аргументують наявність підстав

в умовах ринкової економіки саме для договору трудового найму, але розглядають його як різновид родового поняття «трудовий договір», що регулює трудові відносини осіб, які не є власниками засобів виробництва, з трудовими відносинами «працюючих власників»; «юридичну форму ринку праці». На думку Р. Б. Хуторецького, трудовий договір і договір трудового найму є лише різними термінами, що означають договір купівлі-продажу робочої сили, характерною ознакою якого є несаможиттєвість праці працівника [1]. Висловлено й думку про те, що відносини, пов'язані з працею, доцільно регулювати нормами цивільного права шляхом повернення до суто цивілістичної моделі найму праці.

Формулювання цілей. За таких умов ми ставимо за мету розкрити економічну природу та економічні функції трудового договору в умовах ринкової економіки як контракту про найом працівника. Розв'язанню такого завдання сприятиме інституціональна теорія контрактів, що сформувалася на рубежі 1970—1980-х рр. ХХ ст. (Б. Саланьї, Є. Фама, О. Вільямсон, С. Гроссман, О. Харт, М. Дженсен, У. Меклінг, В. Л. Тамбовцев, А. Є. Шастітко).

Вклад основного матеріалу. У термінах інституціональної економічної теорії контрактом (*від лат. contractus* — угода) називають:

- сукупність деяких взаємних обіцянь (зобов'язань) економічних агентів;
- сукупність правил та умов обміну між двома і більше економічними агентами;
- економічний інститут, що опосередковує обмін правами власності як канал передавання цих прав і захищає права власності. Контракт фіксує, які права і на яких умовах передаються від одного економічного суб'єкта до іншого [8];
- будь-яку угоду про обмін правомочностями та їхній захист. При цьому логічна конструкція угоди (контрактації) передбачає наявність трьох елементів: пропозиції (оферти), прийняття пропозиції або погодження з пропозицією (акцепт) і винагороду (обіцяння другого суб'єкта або сторони угоди в обмін на обіцяння першої сторони). У момент укладення договору він містить протиставлення двох обіцянь — одне в обмін на інше [9, с. 229; 10, с. 24–25, 27; 8].

Суб'єктами контракту про найом праці (працівника) є роботодавець і працівник, а об'єктом — трудова функція власника робочої сили. Під час найму працівник як наймодавець, не втрачаючи права власності на свою робочу силу, передає роботодавцю як наймачу право користування конкретними професійними здібностями та право контролю за своїми трудовими послугами протягом певного часу відповідно до чинного трудового законодавства країни. Роботодавець, зі свого боку, зобов'язується створити належні умови праці, виплачувати заробітну плату, нести витрати на підготовку та підвищення кваліфікації, медичне обслуговування працівників, соціальне страхування

тощо [11, с. 35–36]. Здобуття права користування робочою силою найманого працівника у виробничому процесі і становить сутність *контракту про найом праці (працівника)*. У цьому сенсі терміни «трудовий договір (контракт)» і «контракт про найом праці» означають одновидові поняття.

Економічне призначення контракту про найом праці (працівника) розкривають його функції.

Подолання асиметрії інформації між суб'єктами ринку праці як потенційними агентами контракту. Так, теорія контрактних стимулів пов'язує контракти з розв'язанням проблем координації, обумовлених існуванням асиметричної інформації між агентами. У моделі «принципал — агент» одна сторона (принципал) вважається більш поінформованою, ніж інша (агент). Через це принципал пропонує агенту контракт за принципом: погоджуйся або відмовляйся. У нашому випадку необхідно знайти такий контракт про найом працівника (схему винагороди), який максимізує очікуваний дохід роботодавця (принципала) за умови, що найманий працівник (агент) буде максимізувати свою власну корисність і захоче укласти контракт. Акцент робиться на двох видах проблем: 1) на «відборі найгірших», коли до моменту укладення контракту не можна позбутися асиметрії інформації стосовно здібностей працівника; 2) на «моральному ризику» внаслідок прихованих дій працівника, що не відповідають інтересам роботодавця, та приховування певної інформації. Оптимальний контракт має містити систему стимулів, які б зацікавили працівника в розкритті значущої інформації та в здійсненні дій, що відповідають цілям роботодавця [12, с. 156–159].

Координація (погодження) дій сторін контракту. Для економіки типовою є ситуація, коли власних ресурсів для досягнення мети недостатньо, але такі ресурси є в розпорядженні інших людей. Якщо ресурси відчужувані і мобільні, має місце ситуація потенційно вигідного обміну — переміщення ресурсів у певній пропорції від одного індивіда до іншого, і навпаки. Для цього індивіди повинні узгодити предмет, пропорції, порядок і час обміну. Якщо ж потрібні ресурси або невідчужувані (робоча сила), або немобільні (ділянка землі), то формування їх ефективної комбінації потребує узгодження індивідуальних планів дій власників. Наприклад, якщо роботодавцю потрібно застосування навичок найманого працівника в певному місці і в певний момент часу, то і місце, і час мають бути доведені до відома найманого працівника й узгоджені з його власними планами (оскільки той може мати більш ніж одне замовлення на реалізацію свого вміння).

Якщо ж завдання забезпечення координації залишилося нерозв'язаним, то потенційно вигідний обмін не відбувся. Цьому можуть заважати: відсутність інформації про ресурс і можливості його використання та ненадійність здійснення обміну (відсутність довіри, невпевненість у діях іншої сторони) [10,

с. 13–14]. Механізмом подолання негативного впливу таких чинників і є контракти. Можна погодитися, що «контракти — це механізм, який вносить планомірність у стихійну ринкову діяльність» [8].

Оптимізація трансакційних витрат обміну правами власності на робочу силу. Сторони будь-якого контракту постійно співвідносять нинішні (*ex ante*) та ймовірні майбутні (*ex post*) витрати. Детальна розробка контракту потребує необхідної інформації, попередніх оцінок об'єкта угоди (його якості), аналізу позицій контрагентів, ведення переговорів тощо і цим збільшує витрати *ex ante*. У той же час правильно сформульовані умови контракту, заздалегідь визначені способи дій сторін у разі виникнення розбіжностей або детальна регламентація поведінки учасників угоди утримують контрагентів від подальших опортуністичних дій і зводять до мінімуму витрати *ex post*. У [13] ми детально дослідили характер трансакційних витрат обміну правами власності на робочу силу, запропонувавши шляхи їх оптимізації.

Досягнення компромісу між достовірністю зобов'язань і витратами на їх підтримання. Центральною проблемою контрактних відносин завжди є забезпечення та самозабезпечення виконання контракту. Як роботодавець, так і працівник одержують більше вигод від чесного продовження існуючих трудових відносин, ніж від розривання таких. Особливого значення за таких умов набуває інститут відповідальності сторін трудового контракту.

З економічної точки зору, відповідальність може бути розглянута як результат прагнення економічних суб'єктів до максимізації власної корисності через підпорядкування своїх дій існуючим у суспільстві нормам і цінностям, інтересам інших суб'єктів. Умовою підпорядкування є здатність одного суб'єкта відповідальності у разі відмови від такого підпорядкування створити для іншого суб'єкта витрати, які неможливо зменшити або компенсувати. Однією з найважливіших форм відповідальності кожної зі сторін трудового контракту є надання достовірних зобов'язань [14].

Достовірні зобов'язання — це зобов'язання, які, по-перше, заслуговують на довіру. Таке трактування достовірності зобов'язань стає винятково актуальним, враховуючи схильність суб'єктів контрактації до опортунізму, коли з'являється можливість безкарно маніпулювати інформацією у власних інтересах (з вигодою, величина якої перевищує очікувані розміри санкцій) або займатися вимаганням 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 невігідне стороні, яка їх дала, оскільки це пов'язано з додатковими витратами. Наприклад, якщо роботодавець за порушення умов контракту чекатиме застосування до нього штрафів або інших санкцій, розмір яких перевищуватиме вигоди від недотримання умов контракту, його зобов'язання перед працівником будуть достовірними. Якщо працівник за порушення умов контракту чекатиме застосування до нього певних санкцій (позбавлення премій, скорочення соціального пакету тощо), розмір яких перевищуватиме вигоди від порушення, 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 невиконання) заробітної плати, відмови працівникові в кар'єрному зростанні чи одержанні іншої вигоди створює такі умови праці, за яких працівник не може працювати і звільняється. Застосування до нього 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 значно 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 впівсили, порушує трудову дисципліну, не використовує повністю свої творчі здібності тощо. Чи карати тоді роботодавця? Знов-таки, способом розв'язання проблеми стає застава на користь держави, але не грошові виплати працівникові, якого звільняють.

Отже, економічна природа контракту така, що обов'язки однієї сторони передбачають наявність правомочностей іншої. Причому одна й та сама умова контракту для однієї сторони є обов'язком, а для іншої — правомочністю. Необхідність узгодити такі прямо протилежні за своєю спрямованістю інтереси контрагентів породжує контрактний торг. Його завдання — підвищити рівень достовірності взятих зобов'язань і ефективності правомочностей. Ефективність правомочностей прямо пропорційна ступеню достовірності взятих зобов'язань. Оскільки ж процес специфікації зобов'язань і правомочностей продукує витрати і відповідно пошук альтернативних варіантів, контракт має сенс як економічний феномен. «Економічне визначення контракту:

контракт — це компроміс між достовірністю зобов'язань і витратами на їх підтримання» [15].

Зменшення ризиків реалізації контракту. Звичайним явищем є незбіг у часі моментів укладення контракту і його виконання. При цьому зовнішні по відношенню до контракту чинники породжують численні ризики.

За своїм ставленням до ризику виокремлюються три умовні групи людей: 1) нейтральні до ризику; 2) такі, що не приймають ризику; 3) схильні до ризику [15, с. 19]. Для осіб із симетричним ставленням до ризику пропонується контракт про продаж. Він визначає певне коло завдань, які мають бути розв'язані в процесі виконання контракту і при настанні тих чи інших подій забезпечити максимальний загальний вигравш сторін. Для індивідів з асиметричним ставленням до ризику існує контракт про найом. Агент, якому ризик неприйнятний, відмовляється від нього, делегуючи власну свободу дій іншій стороні (принципалу), що нейтральна до ризику або навіть виявляє схильність до ризикованих рішень. У контракті про найом фіксується сам факт підпорядкування агента принципалу, що передбачає дії першого в інтересах іншого при настанні певних подій. При цьому агент незалежно від результатів контрактних взаємодій одержує фіксовану винагороду. Вигравш принципала визначається результатом зусиль агента і впливом сил довкілля.

Контракт про найом, на думку інституціоналістів, узагалі одержав свою назву з урахуванням моделі взаємодії найманого працівника і роботодавця, в якій найманий працівник вважається супротивником ризику, а роботодавець — нейтральним до ризику. Працівник, не бажаючи брати на себе ризик непередбачуваних наслідків своїх дій і будучи впевненим, що хтось інший розпорядиться його робочою силою краще, добровільно передає роботодавцю право користування своєю робочою силою та контролю над своїми діями. При цьому, якими б не були ринкова кон'юнктура й попит на вироблений найманим працівником продукт, він одержує фіксовану винагороду [9, с. 235].

Ризиків реалізації контракту про найом працівника багато. Більшість із них пов'язані з тим, що контракт про найом працівника за своєю формою є неповним. По-перше, він укладається в умовах відсутності вичерпної інформованості суб'єктів трудових відносин один про одного, про загальний стан ринку праці, його конкурентне середовище тощо.

По-друге, індивідуальний контракт із працівником укладається на момент часу t , а реальне використання робочої сили найманого працівника починається з моменту часу $t + 1$. Тобто при укладенні контракту ні найманий працівник, ні роботодавець не можуть передбачити й відобразити в контракті всі можливі події, що будуть стосуватися організації праці в 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 і т. п. Таке інвестування відбувається у процесі використання найманої праці, але раніше, ніж з'ясується, чи був сенс здійснювати такі витрати (у період часу між $t + 1$ і $t + 2$). Якісні зміни у структурі працівників унаслідок інвестицій, поява нових вигод від трудового процесу та необхідність їх розподілу ставлять питання про перегляд початкових умов контракту й проведення повторних переговорів найманого працівника і роботодавця, а також про довгострокові трудові контракти — на період, не менший за термін окупності витрат на освітні та інші аналогічні програми. Цим створюються додаткові умови саме для 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. Серед економістів тому обговорюються моделі оптимального й субоптимального контрактів, які фіксують розподіл ризиків на ринку праці між працівниками і роботодавцем (фірмою).

Модель оптимального контракту виходить із того, що працівники не схильні до економічного ризику і надають переваги трудовим контрактам, які дають рівний реальний дохід за будь-якої господарської кон'юнктури. Роботодавець, зі свого боку, закладає в договір вимогу окупності і взаємовигідності контракту. Для періодів економічного спаду і скорочення обсягів виробництва нерідко робляться застереження про можливість припинення додаткових 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. Важливо тільки не припуститися помилки, розраховуючи ставки заробітної плати.

Зменшення рівня невизначеності шляхом оцінювання очікуваних і фактичних схем соціальної поведінки сторін. Формальний трудовий договір регулює відносини економічного обміну, однак наймані працівники вступають з роботодавцями й у відносини соціального обміну. Зважаючи на це, D. M. Rousseau виокремив трансакціональні і реляціональні контракти. Економічний зміст *трансакціональних контрактів* — обмін «уміння — гроші» між працівником

і роботодавцем. Для цієї форми контрактів характерні винагорода за певний обсяг роботи, відсутність довгострокових зобов'язань, позитивна кореляція з «кар'єризмом» (намаганням зробити кар'єру), невисока довіра до фірми і незначна готовність до змін. У *реляціональних контрактах* на перший план виходять соціально-емоціональні аспекти обміну: роботодавець відчуває себе зобов'язаним забезпечити стабільність робочого місця, а працівник — дотримуватися лояльності по відношенню до фірми. Така форма обміну корелює позитивно з «довірою і готовністю до змін» і негативно — з «кар'єризмом» [16, с. 115–116].

Трудові контракти, які містять неформальні домовленості (через свою невизначеність вони не мають юридичної сили), стають неявними.

У [17, с. 169–170] неявні контракти поділяються на конвенціональні і соціальні. *Конвенціональні контракти* мають за основу деякий первинний договір, укладений у явному вигляді. Однак при подальшому співробітництві логіка дій сторін починає базуватися на сукупному досвіді попередньої взаємодії, факторах репутації, достовірності зобов'язань тощо. Причому на поведінку контрагентів впливають і соціальні норми, і поняття професійної етики. Так, поширеною конвенцією сторін трудових відносин стало ухиляння від оподаткування заробітної плати, згода працівників на вибіркове дотримання працедавцем КЗпП (подовжений робочий день, скорочену відпустку, небезпечні умови праці). Як результат — зростання проявів взаємної опортуністичної поведінки сторін контракту: шантажу, прямого обдурювання, маніпулювання інформацією у власних цілях тощо.

Сторони, що укладають *соціальний контракт*, можуть лише припускати, що були зроблені якісь зобов'язання. Їхні дії базуються на уявленні про існуючі в даному соціумі (соціальній або професійній групі) норми, традиції, звичаї, правила ділового етикету. З одного боку, такі угоди є найефективнішими: вони забезпечують мінімізацію витрат укладення контракту; самовиконуються, отже, дають економію на витратах примушення; несуть мінімальний ризик постконтрактної опортуністичної поведінки. З іншого боку, ті самі обставини обумовлюють обмежену можливість застосування імпліцитних контрактів, а також труднощі їх аналізу. Лише члени суспільства, які мають однакове уявлення про соціальні норми і правила ділового етикету, можуть інтерпретувати відносини в термінах імпліцитного контракту та виконати його таким чином, на який очікує протилежна сторона. Фактично це означає односторонньо взяті зобов'язання.

У [18, с. 229–243] неявні трудові контракти аналізуються як довірчі й психологічні контракти. *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 взяті ним зобов'язання перед найманими працівниками.

Психологічні контракти віддзеркалюють комбінації думок індивідуальних працівників та їх роботодавців про те, чого вони чекають один від одного. Це набір взаємних і непрописаних очікувань, передбачень, обіцянок і зобов'язань, які існують між індивідуальними працівниками і роботодавцем. З точки зору працівника, психологічний контракт включає: упевненість у тому, що керівництво фірми виконає свої обіцянки («виконає угоду»); ставлення до працівників з позицій справедливості, рівності й стабільності; гарантії зайнятості; можливість виявити компетентність; очікування кар'єрного зростання та умов для розвитку вмінь і навичок; можливість впливу на трудовий процес. Психологічний контракт дає працівникові відчуття того, що він впливає на те, що з ним відбувається на підприємстві, і відповідно до цього будує свою поведінку [16, с. 115—116]. З точки зору роботодавця, психологічний контракт стосується таких аспектів трудових відносин, як: відданість працівника фірмі; компетентність; докладення необхідних зусиль; вірність; покора.

Проте при зміні умов зайнятості відбувається переоцінка очікувань співробітників. Неминучим може виявитися й розчарування з боку як роботодавця, так і працівників. Не допустити його можна шляхом управління очікуваннями. Працівникові роз'яснюють, що саме роботодавець очікує від нього в плані результатів праці, вмінь, навичок і цінностей. Йдеться про попереднє з'ясування, формалізацію очікувань, їх обговорення й узгодження з індивідуальними працівниками й групами працівників ще до моменту укладення контракту.

Примушування сторін контракту до формалізації соціально-трудоових відносин і виконання взятих зобов'язань. Сторони контракту можуть самі стежити за виконанням зобов'язань або звернутися по допомогу до спеціалізованих органів, які розв'язують спори 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. Таку силу має держава у вигляді системи законодавства і судочинства. Але закон забезпечує захист тільки такого контракту, який є легітимним. Закон визначає вимоги до укладення контракту, надає йому форму, установлює істотні умови договору.

На практиці ж укладення трудового контракту часто супроводжується неформальними усними домовленостями про умови праці, наприклад, про більшу тривалість робочого дня, тіньову зарплату (за рахунок економії роботодавця на єдиному соціальному податку та економії працівників на прибутковому податку), відмову працівника від тих чи інших соціальних гарантій (оформлення листка непрацездатності, періодичних медичних оглядів), згоду на ненормований робочий день тощо.

Переговорні позиції найманого працівника на неформальному ринку праці послаблюються як несприятливою для нього кон'юнктурою самого ринку праці, так і неформальним характером контракту, що укладається. Захистити свої економічні інтереси і права, зафіксовані в усній домовленості, він не може і вдається до використання неформальних практик: опортуністичної поведінки, залучення до захисту своїх інтересів рідних, знайомих, керівників вищого рівня або навіть незаконних дій. Хоча, на думку [19, с. 1–4], неформальна угода між працівником і роботодавцем є все ж таки взаємовигідним обміном зобов'язаннями. Інтерес працівника до таких неформальних домовленостей з роботодавцем базується на одержанні доступу до робочого місця і більш сприятливих можливостей для вибудовування своєї трудової кар'єри.

Висновки. Подальші дослідження мають виявити й інші особливості контрактних відносин на ринку праці. Однак уже зараз можна стверджувати, що контракт про найом праці (працівника) є не тільки нормативною моделлю обміну на ринку праці, а й своєрідним планом спільної діяльності найманого працівника і роботодавця, механізмом узгодження, координування їхніх дій. Водночас у рамках контракту про найом праці (працівника) економічні відносини працівників і роботодавців набувають форми юридично оформлених прав і обов'язків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хуторецкий Р. Б. Правовая природа трудового договора как основной трудовой сделки [Электронный ресурс] / Р. Б. Хуторецкий. — Режим доступа: <http://www.forum.yurclub.ru/index.php?act=Attach&type=post&id=4629>
2. Кодекс Законів про працю України. — Ст. 21.
3. Большая экономическая энциклопедия. — М. : Эксмо, 2007. — 816 с.
4. Большой экономический словарь / под ред. А. Н. Азрилияна. — 7-е изд., доп. — М. : Ин-т новой экономики, 2008. — 1472 с.
5. Ткач А. А. Інституціональна економіка. Нова інституціональна економічна теорія : навч. посіб. / А. А. Ткач. — К. : Центр навч. л-ри, 2007. — 304 с.
6. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — 2-ге вид., переробл. і допов. — Х. : ФІНН, 2009. — 728 с.
7. Костюченко О. Трудовий договір чи найм: проблеми праворозуміння / О. Костюченко // Вісн. Нац. юрид. акад. України. Серія: Екон. теорія та право. — 2010. — № 2. — С. 174–184.
8. Мусаева А. М. Контрактные отношения в системе отношений собственности [Электронный ресурс] / А. М. Мусаева // Проблемы современной экономики : Евразийский междунар. науч.-аналит. журн. — 2008. — № 4. — Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=24734>

9. Олейник А. Н. Институциональная экономика : учеб. пособие / А. Н. Олейник. — М. : ИНФРА-М, 2000. — 416 с.
10. Тамбовцев В. Л. Введение в экономическую теорию контрактов : учеб. пособие / В. Л. Тамбовцев. — М. : ИНФРА-М, 2004. — 144 с.
11. Шевченко Л. С. Власність на робочу силу як інститут економіки / Л. С. Шевченко // Вісн. Нац. юрид. акад. України імені Ярослава Мудрого. Серія: Екон. теорія та право. — 2010. — Вип. 1. — С. 31–42.
12. Институциональная экономика : учебник / под общ. ред. А. Олейника. — М. : ИНФРА-М, 2005. — 704 с.
13. Шевченко Л. С. Логіка найманої праці в термінах трансакційних витрат / Л. С. Шевченко // Вісн. Нац. юрид. акад. України. Серія: Екон. теорія та право. — 2010. — № 2. — С. 47–57.
14. Шаститко А. Достоверные обязательства в контрактных отношениях / А. Шаститко // Вопр. экономики. — 2007. — № 4. — С. 126–143.
15. Новгородцев Д. Я. К экономической теории контракта [Электронный ресурс] / Д. Я. Новгородцев. — Режим доступа: http://library.krasu.ru/ft/ft/_articles/0114717.pdf
16. Риготти Т. Трансформация отношений между наемными работниками и работодателями / Т. Риготти // Социально-трудовые отношения: проблемы и перспективы : материалы Первого герм.-рос. эксперт. форума «Формирование социальной политики», Москва, 17–18 нояб. 2008 г. — М., 2009. — С. 112–127.
17. Институциональная экономика: новая институциональная экономическая теория : учебник / под общ. ред. А. А. Аузана. — М. : ИНФРА-М, 2005. — С. 169–170.
18. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами : пер. с англ. / М. Армстронг. — М. : ИНФРА-М, 2002. — С. 229–243.
19. Курбатова М. В. Региональная модель регулирования рынка труда [Электронный ресурс] / М. В. Курбатова // Россия: варианты институционального развития : Интернет-конференция, 25 окт. — 15 дек. 2006 г. — Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/295352.html>

КОНТРАКТ О НАЙМЕ РАБОТНИКА: ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИИ

Шевченко Л. С.

Раскрыто содержание экономической теории контрактов. Осуществлен институциональный анализ контракта о найме труда (работника). Охарактеризованы сущность, функции, основные типы и модели трудовых контрактов. Особое внимание уделено обеспечению их выполнения.

Ключевые слова: наемный труд; трудовой договор; контракт о найме труда (работника); рынок труда; функции контракта о найме труда; выполнение контракта.

THE CONTRACT OF THE HIRING OF WORKER: THE ECONOMIC ESSENCE AND FUNCTIONS

Shevchenko L. S.

In the article the real meaning of economic theory of contracts is exposed. The institutional analyze of the contract of the hiring of worker is fulfilled. The essence, functions, main types and models of the labor contracts are defined. The special attention is given to the enforcement of the labor contracts.

Key words: hired labor; labor contract; contract of the hiring of worker; labor market; functions of the contract of the hiring of worker; enforcement of the labor contract.

УДК 330.342

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ЛОБІЮВАННЯ В ТРАНСФОРМАЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ

О. А. Гриценко, доктор економічних наук, професор

Л. М. Павловська, кандидат юридичних наук, доцент

Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого

Розглянуто економічні та правові умови виникнення інституту лобіювання. Проаналізовано основні ознаки груп спеціальних інтересів. Обґрунтовано інституційні засади формування інституту лобіювання в Україні.

Ключові слова: лобіювання, інститут лобіювання, групи спеціальних інтересів, інституційне проектування.

Постановка проблеми. Розвиток сучасних національних економік передбачає не тільки процес зміни існуючих правил господарювання, а також формування нових інститутів, що регулюють регламенти взаємодії ділового співтовариства та владних структур. В адміністративно-командній системі суб'єкт не враховує витрати, пов'язані з прийняттям рішення владним органом, не співвідносить їх з вигодами, і «тому бажання постійно впливати на