

**Мотиваційна роль контрактної форми трудового договору в
ринкових умовах.**

Перехід до соціально-орієнтованої ринкової економіки зумовив багато змін в економіці країн, які стали на шлях ринкових перетворень. Це, зокрема, зміни в найманні працівників та оплаті їх праці. Нині заробітна плата працівника залежить як особисто від нього, так і від результатів діяльності підприємства чи фірми.

Ефективність форм та систем оплати праці на підприємствах оцінюють зростанням продуктивності праці, поліпшенням якості продукції, зниженням собівартості.

Науковий інтерес щодо переосмислення проблем оплати праці в період економічних трансформацій становлять класичні моделі оплати праці, що розробили Д. Кларк, Д. Кейнс, Д. Хікс та інші вчені. Істотний вклад у вирішення питань організації та реформування оплати праці на етапі становлення державності України внесли науковці А. Базилюк, Д. Богиня, І. Бондарь, В. Данюк, А. Калина, А. Колот та ін. Проте, в умовах становлення соціально зорієнтованої ринкової економіки не вирішеним залишається широке коло питань щодо вдосконалення оплати праці, зокрема, контрактної системи найму та оплати праці на підприємствах (організаціях).

Система заробітної плати стимулююче впливатиме на виробництво тільки в тому випадку, коли між працею і трудовими доходами встановлена пряма залежність. Якщо не доплачувати тим, хто краще працює, а ті, в кого посередні чи навіть погані результати, отримують більше, ніж заробили, то це порушує основні положення принципу розподілу.

У ринкових умовах мотивація високого заробітку залишається головною для більшості працівників, а тому індивідуальні якості конкретного працівника найповніше враховує саме оплата праці за контрактом.

Контракт та пов'язані з ним індивідуальні договірні механізми оплати праці мають стати головною правовою формою взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками. Це дасть змогу персоніфікувати умови праці й оплати працівників і відповідатиме вимогам реалізації індивідуальних прав та свобод кожного працівника. Сьогодні розв'язання цієї проблеми особливо актуальне у зв'язку з різким спадом стимулюючої функції заробітної плати.

Оформлення трудових відносин за допомогою трудового контракту широко практикують у країнах з розвинутою ринковою економікою. Наймання за контрактом як правова модель добору, розподілу та використання персоналу на підприємствах усіх форм власності закріплене у ст. 21 КЗпП України.

Контракт – це особлива форма трудового договору, в якому вказується термін його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін, умови оплати й організації праці працівників і умови розірвання договору можуть установлюватися угодою двох сторін. (постанова КМУ від 19.03.94р. № 170 “Про впорядкування застосування контрактної форми трудового договору”).

Контракт укладають на визначений термін між роботодавцем і працівником. У ньому визначають умови праці, права, обов'язки й відповідальність сторін, режим роботи і рівень оплати праці та термін дії контракту. В контракті також вказують наслідки, яких можуть зазнати сторони у випадку додаткового розриву договору однією зі сторін. Контракт складають у двох примірниках, один зберігає роботодавець, а інший – працівник. Обидва контракти мають однакову юридичну силу.

Доцільно зазначити, що в юридичній та економічній літературі немає єдиної точки зору на правовий аспект контрактної форми найму й оплати праці. Одні автори розглядають контракт як форму строкового трудового договору, а інші – як його різновид (Ю. Баранюк та ін). Цікаву точку зору висловив російський економіст А. Пашков, котрий визначив “контракт як особливий різновид трудового договору, що займає проміжне місце між

договорами трудового найму і договорами про сумісну діяльність”[3].

Багато роботодавців розглядають трудовий контракт як строковий трудовий договір, який укладають у письмовій формі. На нашу думку, орієнтація контракту лише на строковість укладеного договору помилкова, оскільки не узгоджена з законодавством та рекомендаціями МОП. Наприклад, у Франції та ФРН кваліфікований та потрібний для роботодавця персонал стабільно зайнятий на основі безстрокових трудових договорів. Безумовно, що і в нашій країні висококваліфікований та ініціативний працівник не зацікавлений у встановленні трудових відносин на нетривалій термін.

Якщо розглядати контракт як різновид строкового трудового договору, то, на нашу думку, працівники підприємства, котрі його уклали потрапили у не вигідне становище. Керівник завжди має змогу позбутися небажаного працівника як до, так і після закінчення дії терміну контракту. Часті випадки, коли практично неможливо довести незаконність дій роботодавця, оскільки в контракті можуть бути передбачені додаткові, порівняно з КЗпП, умови його розірвання і закінчення терміну дії контракту, що є законною підставою для звільнення працівника. (ст. 36 КЗпП України).

Визнання ж контракту особливим видом трудового договору, специфічною угодою про працю передбачає можливість укладення його на невизначений термін, що значно зміцнює трудові права працівників. При цьому постійно виконуються передбачені контрактом додаткові умови, вигідні для обох сторін. Тому безстроковий контракт є основою для формування стабільних трудових відносин, в яких мають бути зацікавлені обидві сторони, важливим засобом зміцнення трудових прав працівників.

Будучи особливою формою трудового договору, контракт спрямований на: здійснення ефективної кадрової політики; підвищення ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його професійних навичок й індивідуальних здібностей; підвищення взаємної відповідальності сторін та правової і соціальної захищеності працівників.

Нині в Україні склалися певні передумови для переходу на контрактну форму оплати праці. Це, насамперед, перехід до змішаної, соціально-орієнтованої ринкової економіки, якій притаманна саме контрактна форма оплати праці, що дає змогу підходити до неї диференційовано, з урахуванням кінцевих результатів. Введення цієї системи сприяє позбавленню від некваліфікованих та безперспективних працівників й утримання висококваліфікованих і творчо-активних спеціалістів та формуванню мобільних творчих колективів. Отже, це дає змогу підвищити відповідальність і матеріальну зацікавленість робітників та залучати кваліфікованих спеціалістів. Розширене застосування контрактної системи оплати праці є способом протистояння внутрішній та зовнішній еміграції робочої сили й наукових працівників.

Вагомою передумовою до переходу на контрактну форму оплати праці є те, що зарплата втратила головне призначення – мотивацію до праці.

Контрактна система оплати праці виконує важливу мотиваційну роль, оскільки дає змогу враховувати індивідуальні особливості людини, що є значним чинником при організації діяльності працівників вищої кваліфікації. Додаткові стимули до праці можуть бути реалізованими тільки на основі контрактної її оплати шляхом врахування особистих інтересів конкретних робітників.

Ще одна важлива передумова застосування контрактної форми – формування ринку праці, конкуренції між кандидатами на робочі місця. Тому потрібні організації, яких в Україні досі немає, куди можна було б звернутися для незалежної експертизи розробки контракту, як особливої форми трудового договору.

Контрактна оплата праці дає змогу відмовитися від неефективних систем заохочення, крім того, це надійніша, гарантована форма оцінки трудового внеску, оскільки оклади, тарифи, надбавки – це елементи діючої системи оплати праці, стимулююча роль яких невелика.

При контрактній системі виникає невелика можливість підняти

зарплату до світового рівня, хоча слід підкреслити, що це не є самоціллю. Головною метою має стати кардинальне підвищення якості й ефективності трудової діяльності.

Укладають індивідуальні (працівника з адміністрацією підприємства) та колективні контракти (договір колективу з адміністрацією про виконання певної роботи, яку адміністрація зобов'язується оплатити; контракт фірми з замовником; контракт адміністрації з міністерством або будь-якою іншою управлінською структурою).

Досвід зарубіжних країн свідчить, що дотримання даних умов сприяє введенню та успішному застосуванню контрактної форми найму й оплати праці працівників. На тих підприємствах, фірмах, де до укладання контракту підходять свідомо і по-діловому, ця форма трудового договору дає позитивні результати, оскільки підвищуються творча активність, ініціативність і результативність роботи персоналу.

Разом з тим, є випадки, коли контракти застосовують формально, що суттєво принижує роль цієї прогресивної форми трудового договору. Контракти часто укладають у довільній формі, неконкретні, вони не містять тих умов, що стимулювали б високопродуктивну працю. В деяких випадках їх укладають так, що порівняно з законодавством, вони погіршують становище працівника.

На окремих підприємствах укладають: неповні контракти, в котрих, як правило, заздалегідь не зазначають усі конкретні обов'язки, виконання яких можуть вимагати від робітника; неявні контракти, що містять набір неформальних домовленостей, які через розпливчастість і невизначеність не мають юридичної сили. (Наприклад, обіцянка робітника збільшити продуктивність праці, або керівник обіцяє призначити на вищі посади працівників, котрі заслужили того). За цим договором робітники практично завжди можуть звільнитися за власним бажанням, а роботодавці – звільнити робітників, тобто, трудовий контракт будь-якою зі сторін може бути розірваний без юридичної відповідальності.

Іншою необхідною умовою введення контрактної форми оплати праці є прийняття відповідного законодавства, пов'язаного з функціонуванням даної форми, та розроблення на цій базі нормативних і методичних документів, а також створення системи соціального та юридичного захисту робітників і встановлення системи майнової відповідальності. Необхідний судовий, а не адміністративний порядок розв'язання конфліктів з даного питання.

Доцільним, на нашу думку, буде поступовий перехід до контрактної форми найму й оплати праці визначених категорій працівників (керівників підприємств (організацій), спеціалістів і високкваліфікованих службовців, педагогічних працівників та ін., в міру підготовки нормативних документів, а також дотримання принципу добровільності переходу на контрактну форму оплати праці.

Контракт нерідко використовують як інструмент, що дає змогу роботодавцеві вільно, хоча й формально за законом, чи необмежено розпоряджатися робочою силою на власний розсуд: фактично мова йде про грубе порушення гарантій права на працю, закріплених у ст. 43 Конституції України.

Тому доцільно внести у чинне законодавство наступні зміни і доповнення:

1) прийняти нормативний акт, де подати би перелік осіб, а також випадки, коли допускають укладання контракту як строкового трудового договору. Цей акт має зафіксувати положення про трансформацію контракту в безстроковий трудовий договір у випадках, коли він був укладений для виконання роботи, що має постійний характер.

Найменування професії (посади) працівника рекомендовано визначати відповідно до Тарифно-кваліфікаційних характеристик і кваліфікаційних довідників посад службовців (керівників, фахівців, технічних виконавців), оскільки чинна регламентація найменувань чи професій посад обумовлена діючим механізмом створення гарантій соціального захисту працівників при

вирішенні питань оплати праці, пільг і компенсацій у зв'язку з умовами праці, умовами пенсійного забезпечення й ін.

2) до трудового законодавства пропонується внести положення, що у разі затримки виплати заробітної плати розмір компенсації запровадити у подвійному розмірі тарифного заробітку чи окладу.

3) законодавчо закріпити, що встановлення додаткових умов контракту має не погіршувати становище працівника порівняно з угодою будь-якого рівня (генеральною, галузевою) і колективним договором.

Прийнятність даної системи найму та оплати праці є не випадковою в умовах ринкових відносин. Одним із основних принципів ринку праці є свобода найму і звільнення працівників усіма роботодавцями в особі державних підприємств і т. д. за умови обов'язкового дотримання норм трудового законодавства. Як відомо, за колишньої системи наймання працівників звільнити їх ніхто не міг. Внаслідок цього, система використання робочої сили функціонувала тільки на приймання. У сфері оплати праці також було однобічне спрямування лише на підвищення зарплати, що спричиняло “зрівнялівку” в оплаті праці, низьку ефективність виробництва і слабку трудову активність.

В умовах соціально зорієнтованої ринкової економіки держава залишає за собою право регулювати трудові правовідносини в цілому. Окремі ж елементи соціально-трудова відносин, наприклад, оплата праці, режим праці та відпочинку, гарантії і пільги, здійснюватимуться через індивідуально-договірне регулювання, в якому основну роль виконуватиме контракт. Тільки в ньому, контракті, можна і треба виділяти особливості умов праці, конкретизувати трудові функції кожного працівника та показники кінцевих результатів праці, щоб оцінка працівника мінімально залежала від суб'єктивізму керівництва.

Таким чином, доцільно зберегти контракт як правову форму найму й оплати праці й у майбутньому. Персоніфікація прав і обов'язків у контракті дасть змогу використовувати його щодо не будь-якої категорій працівників,

а працівників найбільш цінних, висококваліфікованих, чії особисті здібності до праці є винятковими.

Література:

1. Трудові відносини на підприємстві: консультація//Галицькі контракти. – 1998. - № 38. – С. 55 – 64 .
2. Про застосування контрактної форми трудового договору при прийнятті на роботу працівників // Зарплата України. – 1995. - № 6. – С. 170.
3. Палтусова В., Копалина Т. Досвід і проблеми введення контрактного найму працівників підприємств і організацій // Економіка України. – 1997. - № 9. – С. 2 – 5.
4. Формування системи мотивації праці на підприємствах в умовах переходу до ринкової економіки / В. М. Гончаров, М .А. Будаг'янц, С. Й. Радомський – К.: Техніка, 1999. – 112 с.

Слівінська Наталія Миколаївна
“Мотиваційна роль контрактної форми трудового договору в ринкових умовах”.

Анотація

У статті розглядаються питання доцільності та ефективності застосування контрактної форми трудового договору.

Використання контрактної форми найму і оплати праці в ринкових умовах є прогресивним та ефективним, оскільки вона дає змогу розширювати сферу договірної регулювання колективних та індивідуальних умов оплати праці. Впровадження контрактної системи не передбачає зруйнування існуючої системи, а доповнює її, посилює мотиваційні стимули працівників до праці та більшою мірою впливає на кінцеві результати діяльності підприємств та організацій.

Resume

N. Slivinska

The motivative role of the contract form for hiring and payments of work in market conditions.

In article the questions of expediency and effectiveness of the contract form of the labors contract application are considered.

The using of the contract form for hiring and payments of work in market conditions is progressive and effective as it enables to expand sphere of contractual regulation of collective and individual payment conditions of work. Introduction of contract system does not provide the destruction of existing system but supplements it, strengthens motivational stimulus of workers to the work and in a greater measure influences at the results of enterprises and the organizations activity.