

кшталт державної підтримки декількох обраних «у ручному режимі» комерційних банків, підвищення соціальних виплат певним групам населення тощо) мало спорадичний характер та не призвело до системного покращення соціально-економічної ситуації в Україні. Пріоритетними напрямками національної антикризової політики, як свідчить досвід країн ЄС, в Україні доцільно обрати цільову бюджетно-податкову підтримку «кіл економічного розвитку», що породжують «мультиплікативний ефект» (насамперед, йдеться про дорожнє будівництво, розвиток транспортної інфраструктури; модернізацію та будівництво морських портів, аеропортів; будівництво соціального житла тощо). Поряд з цим, велику увагу слід приділити державній підтримці купівельної спроможності населення та «розігріву» за рахунок цього кон'юнктури внутрішнього ринку. Врахування соціально-інституціональних чинників та вплив держави на такі інституційні чинники як: «схильність населення до заощадження та споживання», «схильність до інвестування», повернення довіри суб'єктів господарювання до фінансових інститутів (банків, страхових компаній, інвестиційних компаній та фондів тощо) у системі антикризових заходів розглядається як дієва складова «розігріву» сукупного попиту, як основа забезпечення зростання обсягів виробництва та міцне підґрунтя для виходу національної економіки з кризового стану.

Література

1. «A European Economic Recovery Plan. COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN COUNCIL»: Brussels, 26.11.2008 (Європейський Економічний План Відновлення. Комюніке Комісії до Європейської Ради: Брюссель, 26.11.2008) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eurada.org/site>
2. Офіційний сайт Єврокомісії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/regional_policy/cooperation/index_en.htm
3. Сайт Центру дослідження макроекономіки та міжнародних фінансів (Франція) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.unice.fr/CEMAFI
4. Сайт Інституту світової економіки та міжнародного менеджменту (Німеччина) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.iwim.uni-bremen.de
5. Сайт Центру міжнародної макроекономіки (Великобританія) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.econ.ox.ac.uk/Research/cim
6. Сайт Віденського інституту міжнародних економічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.wiwi.ac.at/e/home.htm
7. The European Regional Development Fund / Regional Policy // [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/prord_en.htm

Мортиков В.В., д.э.н., профессор

ИМПЛИЦИТНЫЕ СОГЛАШЕНИЯ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Имплицитные соглашения достаточно широко распространены в современной экономике. Слово «имплицитный» происходит от английского *implicit* (подразумеваемый, выраженный неявно). Считается также, что имплицитное соглашение – это соглашение в устной, а не в письменной форме, некоторая устная договоренность. Кроме того, имплицитными являются различного рода неписанные социальные нормы, правила поведения. В литературе по институциональной экономике имплицитные соглашения нередко называют отношенческими.

Трудовая сфера является благодатной почвой для появления здесь имплицитных соглашений. Значительная часть договоренностей работодателя и работника носит неявный характер. Одними из первых об имплицитных соглашениях начали говорить именно специалисты по теории рынка труда, занятости. К примеру, американский специалист в области макроэкономического анализа А.Окэн показал, что имплицитные соглашения являются источником жесткости, ригидности цен²⁸. С помощью теории имплицитных контрактов пытались, в частности объяснить следующий феномен: почему циклические изменения в выпуске сопровождаются значительными изменениями в занятости и небольшими изменениями в ставках оплаты?²⁹ Объяснение, которое попытались дать авторы: склонные к риску или нейтральные к нему фирмы пытаются предложить избегающим риска работникам более или менее стабильную оплату. Поэтому основную нагрузку по приспособлению к внешним шокам «принимают на себя» рабочие места, именно они в периоды циклических спадов сокращаются, что дает возможность не снижать оплату труда. Работодатели, по мнению авторов, предлагают стабильную оплату не в форме формальных, писанных договоренностей, а неформальным образом, иначе – в форме имплицитных договоренностей.

На постсоветском пространстве проблеме имплицитных соглашений вообще и трудовых, в частности, уделяется крайне мало внимания. Между тем изучение этой проблемы, находящейся на стыке экономической теории, права, психологии, лингвистики позволяет по-новому взглянуть на многие процессы, происходящие в социально-трудовой сфере.

Целью публикации является рассмотрение некоторых теоретических аспектов заключения и реализации имплицитных трудовых соглашений вообще и в Украине, в частности.

Имплицитные и эксплицитные трудовые соглашения. Имплицитные трудовые соглашения являются антиподом эксплицитных (явных, закрепленных на бумаге) соглашений. Поэтому их можно лучше понять именно на фоне эксплицитных соглашений. В отличие от эксплицитного трудового соглашения имплицитное соглашение – это, как правило, долгосрочное соглашение, в котором неформальные, оговариваемые условия преобладают

28 Okun A. Prices and Quantities: A Macroeconomic Analysis. – Wash. DC: Brookings Institution, 1981, p.49-50.

29 См.: Azariadis C. Implicit Contracts and Underemployment Equilibria. – Journal of Political Economy. 1975, p.1183-1202; Grossman S., Hart O. Implicit Contracts, Moral Hazard and Unemployment. – American Economic Review, 1981, N71, p.301-307.

над формальными условиями. Стороны такого соглашения имеют широкие возможности для уклонения от взятых на себя обязательств. Санкции, предусмотренные за уклонение от выполнения условий имплицитного соглашения не всегда достаточны и в необходимой степени определены.

Разрешение конфликтов по имплицитным трудовым соглашениям происходит в отличие от процедуры разрешения споров по эксплицитным договоренностям путем взаимных уступок без обращения в судебные органы, что позволяет экономить на судебных издержках. Однако в рамках имплицитных трудовых соглашений существует угроза возникновения тупиковых ситуаций, когда стороны не желают идти на уступки друг другу, искать приемлемые компромиссные решения.

Результат имплицитного трудового соглашения полностью зависит от способности работодателя и работника к совместной деятельности. Период действия такой договоренности может вообще не оговариваться: она действует, пока сторонам выгодно сохранять неформальные отношения. В результате издержки на перезаключение трудового соглашения могут оказаться минимальными.

Необходимо заметить, что имплицитные соглашения в том числе и трудовые в каждой стране, бизнес-сообществе и т.д. обладают гораздо большей спецификой, чем эксплицитные. Многие нормы, правила поведения контрагентов в рамках имплицитных соглашений формируются столетиями.

Известно, что существуют сложные трудовые соглашения и более простые. Под сложностью соглашения понимается его структура (сколькими и какими правомочиями обмениваются работодатель и работник и на какой срок) и связанный с ним объем информации, требуемый для спецификации условий соглашения. Имплицитное соглашение не приспособлено для заключения контрактов, предполагающих использование сложных схем разделения риска и сложные конфигурации распределения правомочий между участниками контракта.

Как правило, договоренность работодателя и работника включает одновременно и эксплицитную, и имплицитную составляющую. Скажем, между топ-менеджером и собственником предприятия может быть заключено соглашение, часть которого носит имплицитный характер (ограничение на участие в деятельности за пределами фирмы: участие в советах других фирм и др.), а другая часть – эксплицитный: размеры трудового вознаграждения, условия труда и служебного продвижения, выплаты в случае выхода на пенсию или ухода из фирмы.

Объектом эксплицитной договоренности целесообразно сделать инвестиции в специфические активы, осуществляемые работодателем и работником: инвестиции в специальное обучение сотрудника, инвестиции в закупку специального оборудования. Эксплицитная договоренность в этих случаях важна по следующей причине. После того, как, скажем, специалист осуществил значительные специфические инвестиции в свое обучение, у его работодателя может возникнуть мотив к оппортунистическому поведению: шантажу работника возможным увольнением и др. Шантаж возможен и со

стороны работника: в случае приобретения работодателем специфического оборудования³⁰.

В целом после заключения имплицитного трудового соглашения может быть распространено оппортунистическое поведение, когда одна из сторон соглашения (или обе) уклоняются от его соблюдения с целью получения выгоды за счет контрагента. Такое поведение может принять форму вымогательства, шантажа в тех случаях, когда участника соглашения нельзя заменить другим.

Выбор в пользу имплицитного соглашения нередко является вынужденным: скажем, при найме управленца «со стороны», когда о нем имеется минимум информации, приходится в некоторых вещах верить ему на слово. Аутсайдеры, приходящие на работу в организацию и обладающие ограниченной информацией о ней, также попадают в ситуацию информационной асимметрии, что, несомненно отражается на соотношении явной и неявной составляющих в их соглашениях с данной организацией.

Одним из факторов, влияющих на соотношение имплицитной и эксплицитной частей соглашения может быть внешний шок. Имплицитное трудовое соглашение по сравнению с другими соглашениями позволяет более быстро и гибко приспособиться к изменчивой внешней среде за счет подчинения одной из сторон соглашения другой вследствие высокой степени доверия между ними. В условиях сегодняшнего кризиса в Украине часть персонала, которая получала раньше только легальную зарплату, стала получать ее частично «в конвертах»³¹. Вследствие кризиса и сокращений персонала, часть уволенных сотрудников, которые ранее трудились по эксплицитно заключенным договорам, стали работать по имплицитным соглашениям. В консультационных фирмах после сокращения штатов некоторые уволенные сотрудники занялись частной практикой, то есть самостоятельным консультированием клиентов, с которыми у них установились контакты за время работы в фирмах.

Как правило, имплицитная составляющая велика в неполных контрактах – контрактах слабоспецифицированных, не предусматривающих всех нюансов поведения, реакций, ответственности. В некоторых объявлениях специфицируются лишь требования к соискателям рабочих мест. Вот одно из них: «предприятие приглашает на постоянную работу директора по производству. Требования: опыт работы на аналогичной должности от 3 лет, заметные лидерские качества, высокая мотивация.»

А вот другое объявление подобного рода. Предприятие приглашает на работу директора фирмы. Требования: мужчина, возраст до 40 лет, высшее образование, опыт работы на руководящей должности от 7 лет, знание рынка товаров кондитерской группы, лидерские качества, опыт работы людьми,

³⁰ Вместе с тем часто склонные или нейтральные к риску работодатель и работник все же заключают имплицитное соглашение, объектом которого становится не стандартный, а специфический актив.

³¹ Заика А.Белым было. – Бизнес, 23.02.09, с.27

желание работать на результат. Во втором, более специфицированном объявлении фигурирует большее количество требований к претендентам, что позволяет говорить о том, что и соглашение с выбранным соискателем будет носить более эксплицитный характер.

В рамках проектирования оптимальных трудовых контрактов может быть предусмотрено некое соотношение эксплицитной и имплицитной составляющих. Скажем, в эффективном трудовом соглашении с инсайдером (членом ограниченного круга людей, имеющих доступ к закрытой информации), должна быть обязательно эксплицитно закреплена ответственность за разглашение этой информации.

При таком проектировании необходимо учитывать и особенности организации в которой заключается трудовое соглашение. В одних организациях сфера действия имплицитных трудовых соглашений весьма ограничена, в других она, напротив, широка. В одних организациях совмещение, скажем, функций оператора станка с числовым программным управлением с функциями программиста и наладчика может быть закреплено в явном соглашении, а в других – в имплицитном. В целом же следует различать имплицитную составную в различных трудовых соглашениях, их отдельных пунктах, положениях и чисто имплицитные договоренности.

Некоторые формы имплицитных трудовых договоренностей в современной Украине. Человек приглашает по газетному объявлению мастера, который клеит ему обои, заменяет сантехнику и т.д. В данном случае заключается устное соглашение. Ответственность по нему со стороны исполнителя зачастую эфемерна.

Фактически имплицитной является часто практикуемая договоренность между администрацией предприятия и профсоюзом, когда последний дает авансом разрешение на все случаи возможного привлечения работников к работе в выходные дни.

Между работодателем и работником часто заключается такое имплицитное соглашение. Работодатель работнику: «я плачу вам высокую зарплату и ожидаю, поэтому от вас эффективной работы». Работник: «я сознаю, что зарплата, которую вы мне платите, достаточно высока (превышает уровень, сложившийся на рынке) и поэтому работаю добросовестно».

По сути, имплицитное соглашение можно представить как многостадийную игру, в которой работодатель платит высокую зарплату, а работник эффективно трудится в надежде получать такое же или еще более высокое вознаграждение на каждой последующей стадии.

В том случае, когда работодатель не в состоянии платить высокую зарплату, между ним и работником может заключаться иная имплицитная договоренность. Работодатель работнику: «я не могу платить сейчас много и позволяю вам работать «с прохладцей». Работник: «я работаю, особо не напрягаясь, но как только вы будете платить хорошо, мое отношение к работе изменится в лучшую сторону».

Часть имплицитных соглашений заключается в теневой части рынка труда. Вот весьма характерные примеры:

- соглашение о написании диссертационной работы за деньги;
- работодатель предлагает работнику альтернативу: а) я вам выдаю 2000 гривен «в конверте»; б) я выдаю 1500 гривен «белой» зарплаты, а 500 – перечисляются в фонды социального страхования, идет на оплату подоходного налога. Существует угроза разрыва такого имплицитного соглашения, поскольку в условиях нестабильности работник все чаще задумывается над своим пенсионным будущим;

- работодатель работнику: «я плачу вам зарплату «в конверте», а вы не сообщаете об этом в правоохранительные органы. Или вы сообщаете, меня ждет уголовная ответственность, но вы не получаете такой высокой зарплаты».

Государственные инспекторы по труду в 2007 году провели 44,6 тыс. проверок. Было обнаружено 1715 работодателей, которые не заключили договоров с наемными работниками. По результатам проведенных проверок было выявлено более 20% нелегализированных рабочих мест³². То есть фактически заключались имплицитные соглашения. Характерными чертами имплицитных отношений на рынке труда в Украине стали: а) отсутствие письменных трудовых договоров; б) в ряде случаев заключение с гражданами не трудовых договоров, а договоров гражданско-правового характера, что лишает работников права за защиту своих трудовых прав; в) чрезмерная эксплуатация работников: значительные объемы работы за пределами 40-часовой рабочей недели, привлечение к работе в ночное время, в праздничные и выходные дни без соответствующей оплаты в соответствии с действующим законодательством.

К числу имплицитных можно отнести негласное соглашение между ГАИ, территориальной госинспекцией труда, горисполкомом и водителями пассажирского транспорта о том, что последние отчисляют в местный бюджет определенную сумму, а те – «закрывают глаза» на 15-часовой рабочий день перевозчиков.

Достаточно большое количество имплицитных соглашений имеется в иерархических организациях. Практически любые отношения, договоренности, складывающиеся в иерархических организациях, имеют ту или иную имплицитную составляющую. Приказы директора, правила трудового распорядка дополняются неформальными соглашениями, неписаными правилами и нормами поведения внутри организаций. Существуют как эксплицитные, так и имплицитные внутрифирменные соглашения по поводу определения трудовых функций специалиста, его продвижения по службе, условий увольнения. В учебных заведениях, медицинских учреждениях действуют как писанные, эксплицитные правила поведения, взаимоотношений преподавателей и учащихся, врачей и пациентов так и имплицитные.

Как известно современный рынок труда представлен внутренним и внешним рынком. В относительно закрытых организационных структурах лишь заработки для начальных позиций (входных портов) задаются внешним

³² За додержанням законодавства про працю – державний нагляд. – Праця і зарплата, 2008, №13 (593), с.4-5.

рынком труда. А вот уже при назначении зарплаты при продвижении специалиста по лестнице служебной иерархии внутри фирмы учитываются особенности, факторы, действующие в этой фирме. Зарплата для начальной позиции, открытой для рыночной конкуренции, может задаваться на стадии переговоров как эксплицитно, так и имплицитно. Но назначение зарплаты для более высоких позиций в служебной иерархии внутри фирмы, во избежание недоразумений целесообразно закреплять эксплицитно.

Поскольку специалистам, уже работающим в организации, известны многие внутренние правила, нормы, круг имплицитных соглашений, заключаемых между ними и администрацией, может быть гораздо шире, чем в отношении только что принятых с внешнего рынка труда специалистов.

Одной из характерных особенностей имплицитного трудового соглашения является его *инфорсмент, то есть механизм реализации*. Инфорсмент эксплицитных трудовых договоренностей базируется на судебных, дисциплинарных инструментах, тогда как инфорсмент имплицитно согласованных пунктов – на эффектах репутации, доверия. Стороны апеллируют к имплицитным соглашениям, в частности, из-за неразвитой судебной системы инфорсмента явных трудовых соглашений. Так, в ходе проведенных в 2006 году Федерацией профсоюзов Украины проверок, которыми были охвачены 15 тысяч предприятий, обнаружилось 247 тысяч нарушений трудового законодательства. Выявилось 460,7 тысяч работников, чьи права были не соблюдены³³.

Стороны имплицитного трудового соглашения может удерживать в нем получение какой-то неявно выраженной ренты, неявных выгод.

При заключении и реализации имплицитного соглашения чрезвычайно важным является понимание обеими сторонами *сигналов*, исходящих от каждой из них. Довольно часто заключение имплицитных соглашений сопровождается последующим разрывом отношений работодателя и работника по причине неполного понимания, взаимонепонимания сторонами друг друга. К примеру, в результате устной договоренности работодателя и работника было принято взаимное решение, что специалиста официально оформляют как инженера-системотехника с возможным переводом его на временную работу для «закрытия» образовавшихся в организации вакансий. И в самом деле, через некоторое время специалиста ставят продавцом компьютерной техники, а позицию инженера-системотехника закрывают (о чем не было сказано при поступлении человека на работу). Результат – увольнение по собственному желанию. В данном случае работодатель понадеялся, что проблем с пониманием имплицитной договоренности у работника не возникнет, а именно: работник в конечном счете согласится работать на любой предложенной ему позиции. Однако, как выяснилось, работник не до конца уяснил всех «тонкостей» имплицитной договоренности.

Конечно, такое положение может наблюдаться и при заключении эксплицитного договора. Но по поводу письменного договора все же

³³ Суд на захисті трудових прав. – Праця і зарплата, 2008, №16 (596), с.4.

существует меньшая вероятность непонимания, поскольку его участники, как правило, стараются зафиксировать на бумаге условия четко и ясно.

Важно обратить внимание и на то, как при заключении имплицитных трудовых соглашений стороны сигнализируют друг другу о том, что: а) они готовы идти на заключение имплицитного соглашения; б) желательно прекратить взаимные отношения. Кроме того, поскольку в ходе текущей деятельности между сторонами трудовых отношений постоянно возникают различные имплицитные договоренности, понимание сигналов, возникающих в процессе этого, также является важным.

Следует заметить также, что спецификация отдельных положений трудового соглашения в ряде случаев позволяет «снять» проблему непонимания каких-то слишком общих, неконкретно сформулированных позиций.

В целом исследование различных сторон имплицитных трудовых соглашений позволяет лучше понимать все многообразие экономических отношений в трудовой сфере, прогнозировать поведение участников социально-трудовых отношений на перспективу.

Балашевич М.И.,
к.э.н., проф.,
Белорусский государственный
экономический университет (Минск)

МАЛАЯ ЭКОНОМИКА В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ — РЕГИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Определяющим фактором развития мировой экономики является глобализация. С ее влиянием вынуждены считаться все страны. Глобальные сдвиги в условиях международного разделения труда привели к усилению проявления локальных факторов развития и повышению динамизма регионализации в мировом хозяйстве. Страны с малой экспортоориентированной экономикой оказались наиболее чувствительными к этому процессу. Опыт региональной интеграции Республики Беларусь является поучительным для постсоветских республик.

После развала Советского Союза у ряда бывших союзных республик, ставших независимыми государствами, возникла иллюзия независимого от России экономического развития. Мировой экономический кризис окончательно развеял эти иллюзии. Даже вступление в Европейский Союз не спасло новых его членов от тяжелых последствий. Лишь наличие природных запасов энергоносителей или транзитное положение территории смягчало эти последствия.

Особое положение среди других бывших членов СССР занимает Беларусь. Ее руководство взяло курс на экономическую и политическую интеграцию с Россией путем создания союзного государства. Выбор такого