

ПРИЧИНЫ ВОЗНИКНОВЕНИЯ РИСКОВ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВОЙ СФЕРЕ

Данная статья посвящена рассмотрению рисков в сфере труда. Особое внимание уделяется социальным рискам, выявлению их сущности. Охарактеризованы основные причины возникновения и формы проявления последних.

Ключевые слова: риск, социальный риск, социально-трудова сфера.

Дана стаття присвячена розгляду ризиків у сфері праці. Особливу увагу приділено соціальним ризикам, виявленню їх суті. Охарактеризовано основні причини виникнення і форми прояву останніх.

Ключові слова: ризик, соціальний ризик, соціально-трудова сфера.

This article is devoted to consideration of risks in the sphere of labour. Special attention is paid to social risks, identification of their essence. Describes the main causes and forms of manifestations of the latter.

Key words: risk, social risk, socio-labor sphere.

Постановка проблемы. Любой вид деятельности несет в себе те или иные риски, которые при определенных условиях могут проявиться и привести к нежелательным последствиям для системы или ее структурных составляющих.

Особого внимания требуют социальные риски, источником которых является непризнание или непонимание сущности прав собственности наемного работника на его рабочую силу как со стороны работодателя, так и со стороны государства, а также отсутствие социальной ответственности последних. Это порождает ряд опасностей, которые содержат потенциальный ущерб для работников. Будучи реализованными с определенной вероятностью, опасности (вред или ущерб) превращаются в совокупность нежелательных событий, что и свидетельствует о появлении риска. Соблюдение необходимых предупредительных мер могут привести к значительному снижению риска.

Актуальность: В настоящее время теория рисков в системе социально-трудовых отношений только начинает формироваться. Однако, в основном анализируются лишь профессиональные и производственные риски, в сфере социально-трудовых отношений социальные риски не рассматриваются. Поэтому, актуальным является расширение исследований сущности этого социального феномена, причин его возникновения и форм проявления.

Анализ исследований и публикаций. Теоретико-методологические аспекты риска как социального феномена рассматривали преимущественно немецкие и английские ученые. Прежде всего, это такие авторы, как Бек У., Гидденс Э., Лау К., Луман Н., Хабермас Ю., и др. Среди украинских научных работ, посвященных

проблемам исследования отдельных видов риска, наиболее известны публикации Бевзенко Л., Витлинского В., Евдокимовой И., Зернецкой О., Косолапова В., Костенко Н., Лагутина А., Мах-мадаминовой Г., Панкратовой Н., Трофименко О.

Социально-трудовые отношения широко освещались в работах зарубежных авторов: Герцберга Ф., Маркса К., Маслоу А., Мейо Э., Паркера М., Портера Л., Бухалкова М., Генкина Б., Дадашева А., Ерманского О., Кекчеева К., Колосовой Р., Котельщика О., Кочеткова В., Петровского Н., Рыбникова Н., Слезингера Г., Струмилина С., Яковлева Р.

Исследованием теоретических и методологических проблем социально-трудовых отношений в условиях перехода Украины к рынку занимались Бандура С., Богиня Д., Врублевский В., Гавкалова М., Гринева В., Дмитренко Г., Долишний М., Заяц Т., Злупка С., Кизим М., Кирьян Т., Крижка И., Либанова Э., Лукьянченко Э., Нижкина В., Новикова В., Оникиенко В., Пирожкова С., Пономаренко В., Чухна А.

Проблемам регулирования социально-трудовых отношений в Украине посвящены исследования отечественных ученых Андрущенко А., Арбузовой С., Бакуменко У., Богини Д., Герасимовой О., Дуюновой О., Колотая А., Лазора Н., Павловской Н. и др.

Практически отсутствуют работы, определяющие место рисков в системе современных социально-трудовых отношений. Теоретическая база концепции риска в системе социально-трудовых отношений только начинает формироваться и требует дальнейшего изучения.

Целью статьи является выявление основных причин возникновения социальных рисков в социально-трудова сфера.

Изложение основного материала. В современных обществах производство рисков возникает во всех сферах общественной жизни, в частности в трудовой сфере, и затрагивает социальные отношения на уровне социальных организаций, групп, индивидов.

Социально-трудовые отношения рассматриваются как отношения, которые возникают между участниками производства в ходе их взаимодействия относительно вознаграждения за работу, ее условий, занятости, форм и методов решения конфликтов. Они определяют взаимоотношения субъектов в социально-трудовой сфере [4, с. 50].

В процессе трудовой деятельности на работника воздействуют факторы производственной среды и трудового процесса, которые могут оказать негативное влияние. Не представляет сомнений и тот факт, что полное исключение из производственной среды неблагоприятных факторов невозможно.

Причиной возникновения рисков в сфере труда выступает нестабильная социально-экономическая ситуация в Украине и на конкретных предприятиях, что приводит к снижению уровня заработной платы, росту неудовлетворенности трудом. Рассмотрим социальные риски наемных работников связанные с заработной платой. Они проявляются в низкой стоимости их рабочей силы, необоснованной дифференциации заработной платы, несвоевременной ее выплате, дискриминации и тенезации оплаты труда. Риск необоснованной дифференциации заработной платы является результатом структуризации рынка труда. Объективно дифференциация заработной платы может проявляться через неоднородность работников, которые отличаются своими знаниями, навыками, опытом, производительностью, неоднородность рабочих мест – видов социальных льгот, статуса и т.п., асимметрию информации о рынке труда, невозможность ее получения в полном объеме, эффекты дискриминации работников. Если женщины трудоустраиваются преимущественно в сфере социального обеспечения, образованию, здравоохранению, культуре, торговле и бытовом обслуживании с наиболее низкими уровнями средней заработной платы, то мужчины – в высокооплачиваемых областях тяжелой промышленности, транспортной и предпринимательской деятельности. При этом во время приема на работу работодатель учитывает то, что женщины объединяют профессиональные обязанности с выполнением домашней работы и воспитанием детей, и не могут целиком отдаваться карьере.

В течение последних десятилетий рабочие места подвергались технологическому усовершенствованию под воздействием внутренних и внешних факторов, в частности, глобализации, что изменило условия труда многих людей. В некоторых случаях степень опасности и риска удалось снизить или полностью исключить, например путем автоматизации производства, но новые технологии порождают новые риски.

Прослеживается связь между ростом реальной зарплаты и повышением эффективности производства и производительности труда. Однако, отечественное производство базируется на изношенном оборудовании, отсталых технологиях, имеет низкую капиталомкость. Таким образом, объективные основания для роста производительности труда, а значит, и заработной платы работников, отсутствуют [7].

В то же время на рабочих местах сохраняются традиционные риски, а число несчастных случаев и профессиональных заболеваний все еще неприемлемо высоко. Сейчас в Украине наблюдается упроченная тенденция к росту численности занятых в трудных и вредных условиях труда. Работник, выбравший опасную профессию, вынужден рисковать объективно, подчиняясь требованиям. Он не отказывается от профессии и рисков, даже осознав их, поскольку получил необходимое образование, квалификацию, социальное положение. К сожалению, далеко не все из социальных рисков стандартизированы и предусмотрены должностными инструкциями или требованиями по технике безопасности. Такие риски в случае их возникновения часто оборачиваются в несчастные случаи на производстве.

Кроме того, многие работники подвержены «новым» рискам, возникающим в результате изменения условий труда, например, из-за нестабильной занятости, ненадежности или повышенного уровня стресса. Рост числа нарушений, связанный со стрессом на работе, обусловлен распространением гибких и нестабильных форм занятости, увеличением интенсивности труда, а также такими явлениями на рабочих местах как групповая травля со стороны коллег и социальная напряженность в коллективе. Эти факторы оказывают значительное воздействие на здоровье работников, отсутствие на рабочих местах и качество их труда. В более длительной перспективе стресс на рабочем месте зачастую приводит к тому, что работник перестает справляться со своими обязанностями. На производительность труда и отношения с коллегами могут в значительной мере влиять и факторы личной жизни. Стресс может быть причиной возникновения проблем вне работы и, наоборот, может быть ими вызван.

На многих рабочих местах меняются требования к возрастным характеристикам работников. Пожилые работники более подвержены некоторым рискам, например, инфекционным заболеваниям и заболеваниям опорно-двигательного аппарата. Примеры несчастных случаев и травм, наиболее часто встречающихся у пожилых людей, включают в себя падения из-за нарушения равновесия, замедленной реакции и проблем со зрением; растяжения и вывихи из-за потери силы, выносливости и гибкости. Среди пожилых работников также чаще встречаются болезни с долгим латентным периодом, такие как онкологические заболевания, связанные с трудовой деятельностью. Несчастные случаи, как правило, имеют более

серьезные последствия, и на восстановление этим работникам может потребоваться больше времени.

Молодые работники часто выполняют опасные работы, сопряженные с риском. Когда молодой работник приходит на новое рабочее место, ему зачастую не хватает физической и психологической зрелости, а недостаточная квалификация, подготовка и опыт работы могут привести к тому, что они окажутся не осведомлены о рисках, с которыми сталкиваются. Многие не знают свои права и обязанности, не знают об ответственности работодателя и опасаются рассказать о возникающих проблемах. Работодатели могут не осознавать особую уязвимость молодых людей. Эту ситуацию можно улучшить путем предоставления молодым сотрудникам такой работы, которая соответствует их квалификации, а также проводя обучение, организуя их работу под надзором более опытных сотрудников и соблюдая соответствующие меры безопасности.

Новые или формирующиеся социальные риски могут быть вызваны техническим совершенствованием или социальными и организационными изменениями, такими как внедрение новых технологий и производственных процессов, новых условий труда, увеличением объема работы, повышение интенсивности в связи с сокращением штата, трудовая миграция, работа в неформальном секторе экономики, новые формы занятости, самозанятость, временные контракты. За последние десятилетия сильно изменились формы занятости, что так же способствовало возникновению новых рисков для работников. Реорганизация рабочего места, уменьшение размеров предприятий, субподряды или аутсорсинг не могли не оказать влияния на условия труда. Вместе с тем значительно расширилась неформальная сфера занятости, которая включает в основном небольшие по масштабу организации, фирмы в традиционных секторах (самозанятость или заняты в теневой сфере). Сложно делать общие выводы о качестве трудоустройства в неформальном секторе экономики, но все же его часто связывают с плохими условиями труда и бедностью. Примером характерных черт неформальной занятости является недостаточная защита в случае невыплаты заработной платы, сверхурочная работа и дополнительные смены, увольнения без предварительного уведомления или компенсации, опасные и неблагоприятные для здоровья условия труда, отсутствие социальных льгот, таких как пенсионное и медицинское страхование. Под

действием различных факторов возросло число работников-мигрантов. Они зачастую более подвержены риску эксплуатации, и не имеют доступа к медицинскому обслуживанию и социальному страхованию. Они как правило также трудятся в неформальной экономике, выполняя работу, сопряженную с высокой степенью риска, и в большинстве случаев практически не имеют доступа к информации, консультациям и обучению. Многим, чтобы заработать, приходится работать сверхурочно, что также сказывается на состоянии здоровья. Женщины, мигранты и другие уязвимые группы населения, не имея других возможностей, вынуждены устраиваться на низкооплачиваемую работу именно в данном секторе.

Большинство работников неформальной экономики не зарегистрированы, их статус не урегулирован, они не защищены трудовым законодательством. Они практически не имеют доступа к информации, не обладают необходимыми знаниями, техническими средствами и ресурсами для внедрения профилактических мер.

Помимо рисков работника в трудовых отношениях, можно выделить реально существующие риски работодателя: это риск персонала, риск потерь, связанный с возможными ошибками персонала, мошенничеством, недостаточной квалификацией, неустойчивостью штата работодателя, риск неблагоприятных изменений в трудовом законодательстве, риск некачественного выполнения работ, риск неквалифицированного подбора персонала, риск аварий, ошибки персонала и ряд других факторов.

Выводы. Риск именно в том и состоит, что реальные результаты могут не соответствовать с определенной степенью вероятности предварительно рассчитанным показателям.

Для предупреждения и минимизации рисков необходима разработка социальных механизмов, его превенции или снижение степени его воздействия, создание комплексных профилактических мер включающих в себя не только оценку существующих, но и рассмотрение новых рисков. Свою эффективность сохраняют и традиционные методы профилактики и контроля, если их применять правильно по отношению к хорошо известным опасностям и рискам. Однако, их следует дополнить стратегиями и методами, разработанными для предупреждения, определения, оценки и контроля новых рисков, возникающих из-за изменений в сфере труда, а также из-за внедрения инновационных технологий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрущенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрущенко, І. М. Дубровський. – Х. : ТАЛ «Слобожанщина», 2006. – 190 с.
2. Дзюбенко (Морозова) Е. В. Социальные риски в сфере труда: теоретико-методологический аспект анализа. Наукові праці : науково-методичний журнал. – Вип. 165. Т. 177. Соціологія. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – С. 86–90.
3. Дзюбенко Е. В. Коллективно-договорная практика как фактор снижения социальных рисков в сфере социально-трудовых отношений. Наукові праці : науково-методичний журнал. – Вип. 172. Т. 184. Соціологія. – Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – С. 116–119.

4. Профсоюзный менеджмент : учебник для системы повышения квалификации профсоюзных кадров и актива / Андрущенко А. И., Волков С. Г., Даниленко В. П., Компаниец В. А., Марикян С. В., Плахова Е. Н. и др. / Рук. авт. кол. С. Г. Волков. – Х. : Изд-во «Дом Рекламы», 2010. – 306 с.
5. Роик В. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления [Электронный ресурс] / В. Роик Журнал «Человек и труд». – Режим доступа : <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=000165>.
6. Яницкий О. Социология риска: ключевые идеи [Электронный ресурс] / О. Яницкий. – Режим доступа : http://www.isras.ru/files/File/Publication/Magazines/Yanitsky_2003_n1_p3-35.pdf.
7. Шевченко Л. С. Соціальні ризики найманих працівників у сфері оплати праці [Электронный ресурс] / Л. С. Шевченко. – Режим доступа : http://www.nbu.gov.ua/Portal/Soc_Gum/Ekpr/2008_12/1/shevchenko.pdf.

Рецензенти: Хижняк Л. М., д.соц.н., професор;
Фесенко А. М., к.і.н., доцент.

© Дзюбенко О. В., 2012

Дата надходження статті до редколегії 16.09.2012 р.

ДЗЮБЕНКО Олена Володимирівна – аспірантка кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна

Коло наукових інтересів: соціологія праці, соціально-трудові відносини.