

Передумови розвитку ринкових механізмів регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах

Г. МІЩУК,
кандидат економічних наук
О. ОЛІЙНИК,
Національний університет водного господарства та природокористування
м. Рівне

Запропонована авторська версія ризиків у соціально-трудових відносинах. Здійснено статистичне дослідження найпоширеніших нестрахових ризиків. На основі концепції соціального партнерства обґрунтовано доцільність розвитку та практичного застосування ринкових механізмів регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах.

Предложена авторская версия рисков в социально-трудовых отношениях. Проведено статистическое исследование наиболее распространенных нестраховых рисков. На основе концепции социального партнерства обоснована целесообразность развития и практического использования рыночных механизмов регулирования рисков в социально-трудовых отношениях.

The author's version of risks in social and labor relations is proposed. Statistical investigation of the most widespread uninsurance risks is done. The expedience of development and practical use of market mechanisms of adjusting of risks in social-labor relations is grounded based on the concept of social partnership.

Ключові слова: *ризиків, соціально-трудові відносини, нещасні випадки, непрацездатність, соціально-трудові конфлікти.*

Вступ. Притаманні соціально-трудовим відносинам соціальні ризики залишаються недостатньо вивченими. В дослідженнях, що здійснюються, більша увага приділяється ризикам, що підлягають загальнообов'язковому державному страхуванню. Натомість інші, нестрахові ризики, хоч і мають в окремих випадках вищу частоту виникнення, але спеціальні дослідження передумов їх настання та методів запобігання негативним наслідкам є поодинокими. В Україні вивченню економічних та правових аспектів регулювання соціальних ризиків присвячені наукові праці Н. Болотіної, Н. Вігдорчик, Т. Гарасиміва, Н. Семашко, П. Шевчук та інших, але в їхніх роботах основна увага приділяється питанням фінансового забезпечення застрахованих осіб, організації запобіжних заходів виникнення ризиків, що мають найбільшу загрозу для життя та здоров'я найманих працівників.

Постановка завдання. Недостатній розвиток наукових концепцій аналізу соціальних ризиків є при-

чиною обмеженості методів їх практичного регулювання. Водночас зростання частоти та вагомості негативних проявів ризиків у соціально-трудових відносинах, особливо в умовах економічного спаду, зумовлює необхідність дослідження існуючих передумов розвитку ринкових механізмів їх регулювання, що є метою цієї роботи.

Виклад основних результатів дослідження. Поняття соціальних ризиків найбільше використовується в наукових дослідженнях та нормативних актах у галузі соціального забезпечення та соціального страхування. Соціальним ризикам у дослідженнях здебільшого надається негативний зміст — вони пов'язуються зі складними життєвими обставинами, що найчастіше призводять до малозабезпеченості, в тому числі з втратою працездатності¹. Стосовно них розробляються або удосконалюються відповідні страхові механізми компенсації наслідків. Таке розуміння соціальних ризиків частково виправдане тим, що в соціальній економіці не ставиться під сумнів потреба соціального захисту вразливих до відповідних ризиків

¹ Болотіна Н. Б. Право людини на соціальне забезпечення в Україні: проблема термінів і понять / Н. Б. Болотіна // Право України, 2000. — № 4. — С. 39–45; Герасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України / Т. З. Герасимів, автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2002. — С. 8; Гуменюк І. Соціальна ринкова система соціального страхування: напрямки реформування та проблеми законодавчого забезпечення / І. Гуменюк. — Електронний ресурс. — Режим доступу // <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=2750>; Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення / С. М. Синчук // Право України, 2003. — № 3. — С. 56–62.

верств населення. Але водночас дослідження лише негативних проявів соціальних ризиків та розробка механізмів захисту від них значно звужує можливості застосування інших, окрім страхових, механізмів регулювання соціальних ризиків.

Враховуючи етимологічний зміст понять «соціальний» та «ризик», можна запропонувати таке визначення соціальних ризиків. Соціальні ризики — це події, що можуть призводити як до негативних, так і до позитивних соціальних наслідків — змін умов життя та відносин з оточуючими. Враховуючи, що на працездатне населення припадає переважна частка його загальної чисельності, особливої уваги потребують дослідження ризиків у соціально-трудових відносинах — вони постійно виникають у відносинах зайнятості між найманими працівниками та роботодавцями, або оцінюються як потенційні ризики (свідомо чи підсвідомо) працездатним економічно неактивним у цей час населенням.

Дослідження динаміки ризиків у соціально-трудових відносинах доцільно здійснювати на основі їх поділу за механізмами компенсації наслідків — на страхові та нестрахові, а ще детальніше — за умовно-ризиковими ситуаціями.

У складі страхових ризиків можна виділити: ризики нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; тимчасової втрати працездатності; втрати роботи; малозабезпеченості з досяг-

ненням пенсійного віку. Такі події спричиняють тільки негативні наслідки. На відміну від них, нестрахові ризики можуть зумовлювати й позитивні наслідки, прогнозування яких є складнішим. До цієї групи ризиків можна віднести ризики соціально-трудових конфліктів, інвестування в люський капітал та зміни місця роботи — в частині ризиків втрати роботи, коли тимчасове безробіття внаслідок такого рішення може бути класифіковане як «природне». Для порівняння їх впливу можна навести такі статистичні дані.

Ризики, що підлягають загальнообов'язковому соціальному страхуванню, справді значно впливають на найманих працівників. Зокрема, хоч кількість нещасних випадків на виробництві та чисельність потерпілих від них в останні роки скорочується (рис. 1), наслідки виробничого травматизму стали набагато гіршими. Про це свідчить, зокрема, зростання кількості днів непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого².

Погіршення наслідків таких ризиків є очевидним не лише для потерпілих найманих працівників. Негативні наслідки відчули також роботодавці, на підприємствах яких відбулися нещасні випадки, хоча для потерпілих осіб вони є набагато гіршими — втрата здоров'я чи життя. Власники підприємств хоч і не зазнали впливу негативних для власного життя чи здоров'я подій, але для них недостатня

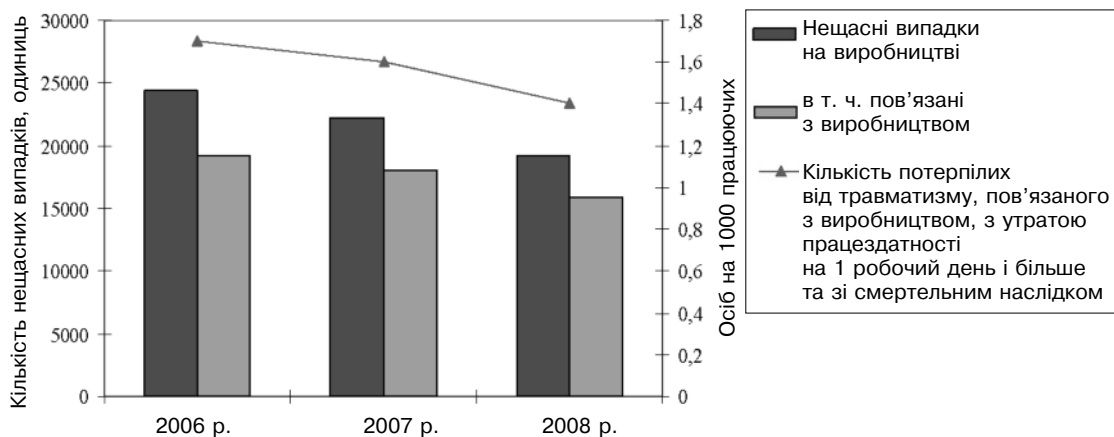


Рис. 1. Динаміка нещасних випадків на виробництві та кількості потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, з утратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком*

*Складено за даними: Травматизм на виробництві у 2006 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2007. — С. 12, 15; Травматизм на виробництві у 2007 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2008. — С. 12, 15; Травматизм на виробництві у 2008 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2009. — С. 12, 14.

² Травматизм на виробництві у 2006 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2007. — С. 21; Травматизм на виробництві у 2007 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2008. — С. 25; Травматизм на виробництві у 2008 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2009. — С. 3, 18.

Таблиця 1

**Деякі нарахування через травматизм на виробництві в Україні
(пов'язаного та не пов'язаного з виробництвом)***

Показники	Роки		
	2006	2007	2008
Нараховано потерпілим, членам сімей та утриманцям померлих, грн	16 027 443	22 577 252	29 142 111
у тому числі:			
– за перші п'ять днів тимчасової непрацездатності	7 052 807	10 408 174	11 805 218
– інші нарахування потерпілим, здійснені за рахунок коштів підприємства	8 974 636	12 169 078	17 336 893
Нарахована вартість зіпсованого устаткування, зруйнованих будівель, споруд, грн	5 553 282	5 961 825	11 166 601
Нарахована сума штрафів за настання з вини підприємства нещасних випадків на виробництві або їх приховування, грн	250 542	198 143	269 670

* Складено за даними: Травматизм на виробництві у 2006 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2007. — С. 166; Травматизм на виробництві у 2007 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2008. — С. 166; Травматизм на виробництві у 2008 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2009. — С. 116.

увага до організації праці має досить відчутні економічні наслідки (табл. 1).

Переважає більшість випадків травматизму зумовлена організаційними причинами — недоліки в навчанні безпечним прийомом праці (16,4% усіх причин нещасних випадків), недоліки в організації медичного обстеження або його відсутність (13,5%), порушення технології процесу (7,7%) та техніки безпеки під час експлуатації обладнання (14,9%), порушення трудової та виробничої дисципліни (18,4%)³. За нормальної організації праці виробничого травматизму не повинно бути взагалі. Крім того, враховуючи, що другими за ступенем впливу є технічні причини (15% всього виробничого травматизму), очевидно є обмеженість суто страхових механізмів для регулювання таких ризиків. Навіть високі ставки страхових тарифів у потенційно небезпечних видах економічної діяльності та суттєві економічні витрати на компенсацію наслідків ризикових подій поки що недостатньо стимулюють роботодавців до забезпечення працівників сучасним безпечним обладнанням. При зростанні витрат на охорону праці⁴ очевидним є збереження недоліків у забезпеченні потреби найманого персоналу у безпеці.

Тому логічним вбачається переведення функції соціального аудиту від кадрових служб (якщо такі обов'язки на підприємстві покладені на них) до представників найманих працівників у профспілкових організаціях.

Так само, як і ризики травматизму, яким краще запобігати, а не компенсувати їх наслідки, суттєви-

ми для найманих працівників залишаються і ризики тимчасової непрацездатності. Досить часто вони зумовлені зовнішніми причинами — захворюваннями працівника чи членів його родини. Але недосконалість існуючої системи медичного страхування, зокрема відсутність загальнообов'язкової його складової, є одним із чинників збереження високого рівня втрат робочого часу з цієї причини (табл. 2).

Економічні, зокрема фінансові, втрати від тимчасової непрацездатності є суттєвими як для роботодавця, так і для працівника. Перші п'ять днів лікарняні оплачує саме підприємство, крім того, зі збільшенням тривалості періоду непрацездатності збільшується ризик невиконання плану за обсягами виробництва продукції або несвоєчасного виконання робіт чи надання послуг. Як наслідок — суб'єкт господарювання може втратити конкурентоспроможність на ринку.

Працівник також несе матеріальні збитки внаслідок хвороби, оскільки лікарняні не завжди компенсують 100% розміру заробітної плати. Особливо це стосується персоналу з малим трудовим стажем. Крім того, потреби в періоді хвороби зростають порівняно з нормальними умовами, а з огляду на динаміку цін на ліки можна стверджувати, що сучасні механізми регулювання ризику тимчасової втрати працездатності також є малоефективними. Це, зокрема, підтверджується наведеними даними щодо зростання середньої тривалості відсутності працівника на роботі. Тому особливо важливого значення набуває запровадження загальнообов'язкового ме-

³ Травматизм на виробництві у 2008 році: Статистичний бюлетень / Державний комітет статистики України. — К., 2009. — С. 78.

⁴ Там же. — С. 6.

Таблиця 2

Динаміка показників тимчасової непрацездатності працівників*

№ з/п	Показники	Роки		
		2006	2007	2008
1	Чисельність штатних працівників, які були відсутні на роботі через хворобу, тис. осіб – у % до середньооблікової кількості штатних працівників	5459,7	5541,2	5375,5
		47,8	48,6	47,2
2	Середня тривалість відсутності одного працівника, год.	111	112	113

* Складено за даними: *Праця України 2008: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України.* – К., 2009. – С. 176.

дичного страхування та державне стимулювання використання підприємцями добровільних корпоративних програм медичного страхування.

Серед інших соціальних ризиків одним з найбільш типових для найманих працівників в Україні є ризик втратити роботу (рис. 2).

Щорічно в Україні рівень вибуття перевищував рівень прийому нових працівників, що свідчить про скорочення робочих місць та можливостей реалізувати свій трудовий потенціал. Особливо посилились ці негативні тенденції у 2008 р., коли рівень вибуття працівників становив 32,8%, що на 2,1 в. п. більше ніж у попередньому році та на 4,5 в. п. вище порівняно з рівнем прийому на роботу. Причини звільнення можуть бути різними (скорочення внаслідок загального економічного спаду, низька заробітна плата, незадовільні умови праці, соціальні конфлікти тощо), але наслідок у більшості випадків негативний: для працівника – втрата заробітку, вмінь та навичок, психологічний дискомфорт; для роботодавця – матеріальні витрати на пошуки нового працівника, його навчання тощо.

Водночас, на відміну від попередніх видів ризиків, можливу зміну місця роботи не можна розгляда-

ти тільки в контексті негативних наслідків. Так, зміна місця роботи може сприяти підвищенню ефективності праці, якщо новою більшою мірою відповідає інтересам і здібностям працівника. Крім того, зміни у складі трудового колективу можуть мати позитивний прояв для інших працівників у вигляді поліпшення соціально-психологічного клімату.

Як видно з результатів дослідження, випадки соціальних ризиків, що є об'єктами загальнообов'язкового державного соціального страхування, є справді поширеними, але не менш важливими є інші – нестрахові, прямого статистичного підтвердження яких або немає, або їх можна виявити на підставі аналізу пов'язаних з умовами праці показників.

Зокрема, з посиленням економічної нестабільності зростає імовірність ризиків соціально-трудова конфліктів. Цей вид ризику стосується як роботодавця, так і працівника, адже наслідком явного чи прихованого конфлікту може бути звільнення. Якщо ж воно відбулось з порушенням трудового законодавства, це провокує новий конфлікт і додаткові фінансові витрати для роботодавців.

За результатами аналізу статистики судових позовів щодо порушення трудового законодавства⁵

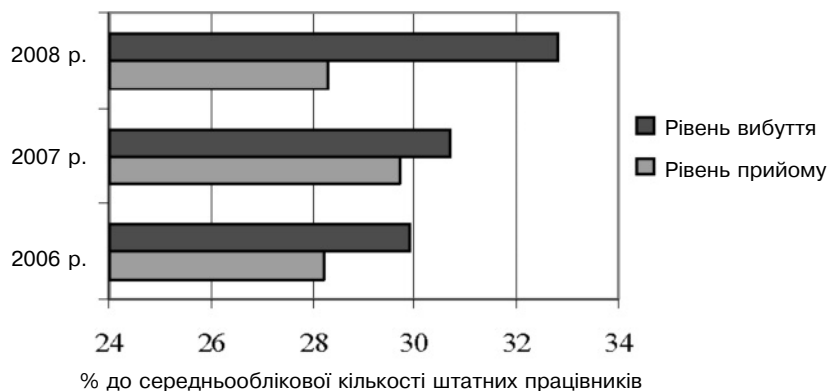


Рис. 2. Динаміка прийому та вибуття працівників**

**Складено за даними: *Праця України 2008: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України.* – К., 2009. – С. 40.

Таблиця 3

Наслідки розгляду судових справ з основних причин порушення трудового законодавства*

Роки	Суми, присудженні до стягнення з основних причин порушення трудового законодавства, млн грн								
	про поновлення на роботі			про виплату заробітної плати			про відшкодування матеріальної шкоди, заподіяної працівниками підприємству		
	всього	з них щодо моральної шкоди	моральна шкода в розрахунку на 1 позов*, грн	всього	з них щодо моральної шкоди	моральна шкода в розрахунку на 1 позов*, грн	всього	з них щодо моральної шкоди	моральна шкода в розрахунку на 1 позов*, грн
2006	10,0	0,8	360,85	141,2	2,6	99,27	3,7	0,04	30,58
2007	10,9	0,9	553,5	69,4	1,9	112,14	6,0	0,01	11,66
2008	11,1	0,9	614,33	56,8	1,4	136,5	4,9	0,01	11,3

* Складено за даними: Соціальні індикатори рівня життя населення: Статистичний збірник / Державний комітет статистики. К., – 2009. – С. 193–195.

можна стверджувати, що в останні роки конфлікти соціальних партнерів були більш поширеними, ніж інші ризики в соціально-трудових відносинах, причому статистика враховує лише оприлюднені конфлікти. Насправді частота порушень прав найманих працівників є набагато вищою.

Аналізуючи структуру задоволених позовів (табл. 3), стає зрозумілим, що в гіршому становищі є наймані працівники – їх позовів набагато більше, як і сум, присуджених до стягнення. Причому очевидним є збільшення поінформованості працівників про свої права – з прийняттям позитивних судових рішень на користь найманих працівників збіль-

шується частота позовів з вимогами відшкодувати не лише матеріальну, а й моральну шкоду.

Іншим видом ризику, якому поки що недостатньо приділяється уваги у спеціальних дослідженнях, є ризик інвестування в людський капітал. В цьому ризиковою подією є вибір професії та здійснення інвестицій у здобуття відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Складність прогнозування доцільності таких інвестицій посилюється з невизначеністю державних стратегій розвитку економіки. Сучасні тенденції розвитку виробництва супроводжуються розширенням потреб в інноваційній діяльності, а тому вимагають посилення рівня освіти працівни-

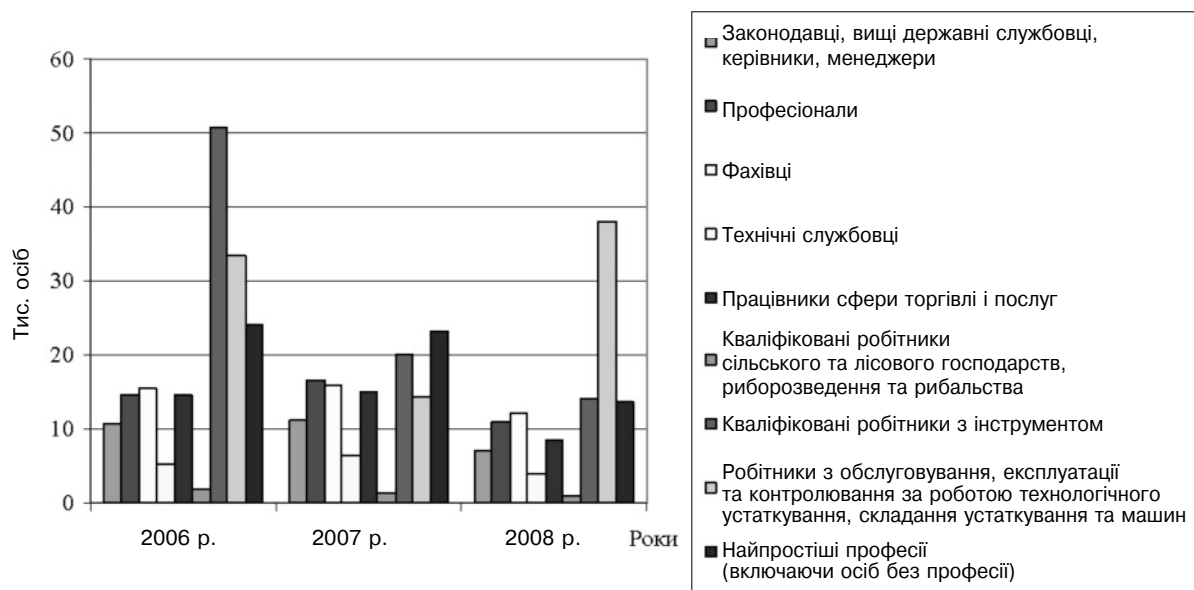


Рис. 3. Динаміка попиту працівників за професійними групами**

** Складено за даними: Праця України 2008: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2009. – С. 56; Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2007 році. – Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/pres-reliz/dop2007.htm>.



Рис. 4. Підвищення кваліфікації працівників за видами економічної діяльності у 2008 р. (у % до середньооблікової кількості штатних працівників)*

* Складено за даними: Праця України 2008: Статистичний збірник / Державний комітет статистики України. – К., 2009. – С. 95.

ків. Водночас орієнтація прогнозів тільки на сучасні проблемні тенденції – загальне падіння попиту на робочу силу, з певними структурними диспропорціями за освітнім рівнем (рис. 3) – є неприйнятною для складання довгострокових програм розвитку освітнього потенціалу в країні.

В таких умовах індивідуальні ризики, пов'язані з вибором професії, значно збільшуються – навіть для пересічної людини зростає потреба прогнозування майбутньої кон'юнктури ринку праці. Підтвердженням того, що освіта є визначальним чинником ефективності виробництва, є інвестиції підприємств у підвищення кваліфікації своїх працівників. Як видно з рис. 4, підприємства галузей економіки, які найбільшою мірою впроваджують інновації, мають суттєву потребу у підвищенні кваліфікаційного рівня своїх працівників – при середньому в Україні показнику щорічної потреби у підвищенні кваліфікації (9%), значно більшими за цей рівень були відповідні показники у промисловості та галузях транспорту та зв'язку, що відображає інтенсивність впровадження інновацій, а тому і зростання вимог до інтелектуально-освітнього рівня персоналу таких підприємств.

В умовах економічного спаду конкуренція за робочі місця значно посилюється, роботодавці мають кращі можливості професійного відбору, а отже, за певних умов, – можливість економити витрати на навчання та підвищення кваліфікації персоналу. То-

му вибір професії та навчального закладу стає одним з визначальних соціальних ризиків у професійній діяльності, що одночасно є передумовою виникнення інших – ризиків втратити роботу та конфліктів внаслідок конкуренції за робочі місця. Їх регулювання на державному рівні є поки що невизначеним і призводить до суттєвих щорічних витрат і роботодавців, і найманих працівників.

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що традиційні механізми регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах є недостатніми. Посилюється потреба розвитку ринкових механізмів регулювання, особливо щодо тих ризиків, що не підлягають державному страхуванню. Найпоширеніші з них – ризики соціально-трудових конфліктів та інвестування в людський капітал – можуть бути врегульовані превентивними заходами (посиленням дієвості соціально-трудових угод; активізацією профспілкової активності та державним стимулюванням роботодавців до створення комфортних умов праці). При цьому можуть бути задіяні регуляторні механізми, що, зокрема, використовуються з метою стимулювання недержавного пенсійного страхування, або за зарубіжним досвідом – стимулювання впровадження систем участі у доданій вартості в межах, що будуть стримувати конфлікти та дозволять інвестувати в розвиток людського капіталу.