

Щодо можливості розширеного тлумачення безпеки робочого місця

В. МОРТІКОВ,
доктор економічних наук
Східноукраїнський національний університет імені В. Даля, Луганськ

Аналізується безпека робочого місця. Звертається увага на чинники, що впливають на безпеку робочого місця. Підкреслюється значення різних заходів політики на ринку праці у підтримці безпеки робочих місць.

Анализируется безопасность рабочего места. Обращается внимание на факторы, которые влияют на безопасность рабочего места. Подчеркивается значение различных мероприятий на рынке труда в поддержке безопасности рабочих мест.

Job security is analyzed. Attention on the factors which influence job security is paid. Importance of different labor market policies to maintain job security is stressed.

Ключові слова: *робоче місце, стійкість робочого місця, індикатори рівня безпеки робочих місць, законодавство із захисту зайнятості*

За визначенням, робочим місцем є зона трудової діяльності одного або декількох фахівців, у більшості випадків – частина виробничого простору. Безпека робочого місця є однією з важливих його характеристик. Безпеку робочого місця можна розглядати з різних сторін: а) з погляду безпеки трудової діяльності працівника, який займає це робоче місце; б) з погляду перспектив існування робочого місця як такого. Робоче місце за своїми умовами, змістом праці може бути більш-менш безпечним для здоров'я, нормальної життєдіяльності працівника. Відповідність робочого місця санітарно-гігієнічним нормам встановлюється організаціями, що займаються питаннями охорони праці¹. У цій статті увага зосереджується на іншому тлумаченні проблеми безпеки робочого місця: перспективам його функціонування, погрозам існуванню як такого.

За такого тлумачення, безпека робочих місць є чинником забезпечення стабільності зайнятості в економіці. Інформація про рівень безпеки робочих місць є важливою для планування діяльності державних центрів зайнятості. Зокрема, стосовно визначення тих груп працівників, яким найближчим часом загрожує безробіття, планування перенавчання безробітних. Оскільки збереження робочого місця визначає й перспективи одержання доходу, прогнозування безпеки робочих місць, оцінка факторів, що впливають на неї є невід'ємною частиною соціальної політики взагалі й зокрема, політики доходів.

Інформація про рівень безпеки робочого місця також дає можливість його здобувачеві планувати

свої дії з працевлаштування. Стане вона в нагоді й тим, хто обирає ВНЗ для навчання і спеціальність. Саме тому вивчення чинників, що впливають на безпеку робочих місць, є важливим і з економічної, і з соціальної точок зору.

Безпеку робочого місця ми пропонуємо пов'язувати з такими його характеристиками, як стабільність, надійність: чим стійкіше, стабільніше робоче місце, тим воно більш безпечне.

Є зв'язок і між безпекою, стабільністю зайнятості й санітарно-технічною безпекою робочих місць: однією з умов забезпечення стабільності зайнятості є підвищення безпеки робочих місць, збільшення частки безпечних робочих місць у їхній загальній кількості. Проте є й інші шляхи підвищення безпеки зайнятості: вона може, наприклад, штучно підтримуватися за рахунок поділу робочих місць у періоди економічних спадів.

Для людей праці, зрозуміло, важливою є стабільність їх зайнятості. В економіці адміністративно-командного типу, наприклад, в Радянському Союзі були, звичайно, різні за стабільністю робочі місця. Однак зникнення робочих місць внаслідок технічного прогресу, внутрішньорганізаційних змін на підприємствах не було проблемою для людей, які працювали на них: практично завжди існувала альтернатива у вигляді інших робочих місць, постійного резерву вакантних позицій. Інша ситуація спостерігається в ринкових умовах. Тут загроза стабільності робочому місцю означає, водночас, й загрозу зайнятості працівника, який його займає. Це стосується, насамперед, працівників недостатньо високої кваліфікації, зайнятих за професіями, у видах діяльності,

¹Требования безопасности к рабочим местам – правила охраны труда при работе на высоте.- log.co.ua/knigi/pravila/pravila –ohrany –truda – pri – rabote – na - vysote – 3.html.

які втрачають своє економічне значення. Саме вони при втраті робочого місця зазнають труднощів у пошуках нової роботи.

У сучасних умовах поширення одержала теорія дуалістичного ринку праці, відповідно до якої всі робочі місця поділяються на дві групи: належні до первинного ринку й ті, що відносяться до вторинного ринку. Однією з характеристик робочих місць, що відносяться до першої групи, є їх відносно вища стабільність, стійкість. У другій групі перебувають нестабільні позиції, з високою загрозою ліквідації.

У кожній країні складаються специфічні пропорції розподілу робочих місць на первинну й вторинну складову. Однак у всіх країнах більш безпечними вважаються робочі місця в системі державного управління, у великих корпораціях. Менш стійкими виявляються позиції в невеликих фірмах, венчурному бізнесі, у неформальному секторі економіки. В Україні за останні два десятиліття рівень безпеки робочих місць різних категорій працівників у різних секторах змінювався. На початку 90-х років ХХ ст. найбільш вразливими виявилися робочі місця на великих державних підприємствах, деякі з яких у процесі приватизації були ліквідовані, інші реструктуровані із втратою значної частини сфери зайнятості. У цей період відносно стійкими стали робочі місця на малих підприємствах, що знайшли свою нішу на ринку, у фінансовому секторі (банках, страхових компаніях). У 1998 р. фінансові труднощі країни піддали серйозним випробуванням стійкість багатьох комерційних структур: значна їхня кількість перестала існувати з відповідною ліквідацією робочих місць. Ліквідацією робочих місць у промисловості, фінансовому секторі, торгівлі супроводжувалася й криза, що почалася наприкінці 2008 р. Відносно менше погроз існуванню робочих місць спостерігалося в 90-ті роки у сфері державного управління. Але й тут безпека не є абсолютною, особливо враховуючи необхідність проведення адміністративної реформи.

Іншою теорією є теорія стратифікації, розмежування робочих місць по сегментах внутрішньофірмової зайнятості. Так, у схемі Дж.Аткінсона внутрішньофірмова зайнятість являє собою три концентричні кола, які умовно йменуються «ядром», «серединою» і «периферією» з розмежуванням двох останніх на сектори. Ядро становлять найцінніші для організації позиції, які ліквідуються лише із припиненням її діяльності. «Середина» і особливо «периферія» є більш рухливими.

Іншими словами, чим цінніше для організації робоче місце, тим воно за інших рівних умов стійкіше. Цінність робочого місця для організації визначається: 1) місцем у її ієрархії – чим вище в ієрархії перебуває робоче місце, тим більша кількість інших робочих місць «зав'язана» на нього; 2) його ефективністю – співвідношенням витрат на його утримання і користі від його функціонування; 3) його значимістю для організації – скільки часу організація зможе проіснувати без втрат для неї без цього робочого місця, якщо це робоче місце виявиться вакантним? Для кожної організації можна скласти таблицю, у якій різні позиції оцінюються з погляду їх стійкості й безпеки. Нижче наводиться приклад такої таблиці з умовними даними.

Аналогічні таблиці можуть допомогти при плануванні реорганізації, визначенні переліку робочих місць, які мають бути ліквідованими в першу, другу й наступні черги.

Безпека робочого місця визначається, як вже було сказано, його значимістю, потенційною ефективністю як такого, тобто якостями власне робочого місця. Однак певну роль тут відіграють і трудові якості працівника, який займає позицію. Трапляються випадки ліквідації робочих місць як результат вкрай неефективної діяльності осіб, що їх обіймають. При цьому знайти заміну неефективному працівникові не завжди можливо, або ж підготовка, залучення заміни зі сторони виявляються занадто дорогими.

Таблиця 1

Рівень безпеки робочих місць в організації.

Рівень безпеки робочих місць	Робочі місця	Імовірність ліквідації робочого місця у випадку реорганізації (у %)
1. Високий	Директора, головного інженера, головного бухгалтера	0
2. Середній	Заступників директора, керівників лінійних підрозділів	20
3. Низький	Більшості рядових працівників	30

Вибір, які робочі місця ліквідувати, а які залишити в умовах різних реорганізацій являє собою єдність об'єктивного й суб'єктивного чинників. Не дуже значиме й потенційно неефективне робоче місце можуть залишити, якщо його займає особа, яку з певних причин не можуть звільнити або змістити з певного робочого місця.

Слід розрізняти короткостроковий, середньостроковий і довгостроковий аспекти безпеки робочого місця. Робоче місце може бути цілком стійким нині, за сучасних технологій й ситуації з попитом на продукцію підприємства. Проте у середньостроковій перспективі, скажімо через рік, підприємство цілком імовірно очікує реорганізація, пов'язана зі звільненням від одного з непрофільних активів з неминучою ліквідацією відповідних підрозділів і позицій. Через 5 років підприємство може планувати корінну технічну модернізацію основного виробництва зі значним скороченням кількості робочих місць.

Безпека робочого місця залежить від його конкурентоспроможності на зовнішньому й внутрішніх ринках праці. Конкурентоспроможність певних робочих місць як у цілому в економіці, так і в окремих організаціях визначається їхньою значимістю, ефективністю, унікальністю. За інших рівних умов робоче місце є більш безпечним, стійким, якщо воно перебуває в конкурентоспроможній організації. Якщо ж організація недостатньо конкурентоспроможна, є проблеми зі збутом її продукції, але економіка або галузь, сфера діяльності в цілому перебувають на підйомі й певна категорія робочих місць, що перебувають в організації, є перспективною, то особи, які їх займають, за ліквідації однієї організації працевлаштовуються на подібні місця в інших.

Безпека, стабільність робочого місця – важливий показник, який оцінюють учасники ринку робочих місць. Безпека робочого місця є об'єктом оцінки з боку здобувачів різних позицій. У шкалі цінностей багатьох працівників, здобувачів робочих місць безпека є одним із пріоритетів. Хоча серед молодих працівників й здобувачів поширена недостатня увага до безпеки їх позицій.

Відчуття безпеки робочого місця стимулює працівника інвестувати в специфічний людський капітал: навички, знання, які можна використовувати тільки на певному робочому місці. Висока безпека певної групи робочих місць, пропонованих роботодавцями, є не менш важливою позитивною характеристикою, як висока оплата праці. Висока безпека вакансій може виступати компенсацією за низький рівень оплати. І навпаки, здобувачі погоджуються на низьку захищеність робочого місця, якщо оплата праці є досить великою. Підвищити ринкову цінність робочого місця в очах здобувачів вакансій можна шляхом відповідного його проектування, зокрема, поєднуючи ту або інший ступінь безпеки робочого

місця з іншими його характеристиками: оплатою, безпечними умовами праці, автономністю.

Безпека робочого місця диференціюється також залежно від типу трудового контракту. За укладання тимчасової угоди довготривала безпека робочого місця відсутня у тому випадку, якщо угода не буде переукладатися. У випадку контракту, що укладається на невизначений термін, безпека робочого місця є досить високою. Найвищою представляється безпека робочого місця у випадку укладення довічного контракту. Такі контракти (*tenure*-англ.) укладаються, наприклад, в американських ВНЗ із професорами, які мають великий стаж роботи й серйозні науково-педагогічні заслуги. Зазначимо, що при укладенні тимчасової угоди робоче місце може створюватися на короткий строк і ліквідація його по закінченню роботи оговорюється заздалегідь. А у випадку контракту, що укладається на невизначений строк, цілком можлива ліквідація робочого місця через певний час.

У законодавстві країн Євросоюзу є низка норм, які покликані захищати як працівників від звільнень, так і робочі місця від ліквідації. До норм із захисту зайнятості цих країн відносяться регламентації щодо: колективних та індивідуальних звільнень працівників, захисту працівників у випадку незаконних звільнень; періоду між повідомленням про звільнення й власне звільненням; умов виплати вихідної допомоги; випробувального терміну.

Законодавство щодо захисту зайнятості прямо й обосередковано збільшує витрати від звільнень для роботодавця, тим самим впливаючи на підвищення стійкості робочих місць. При цьому витрати, пов'язані з необхідністю дотримання вимог законодавства із захисту зайнятості, в різних країнах відрізняються. Приміром, у випадку незаконного звільнення роботодавця відповідно до правил, що існують в Італії, Португалії, зобов'язаний не тільки відновити фахівця на роботі, але й оплатити йому зарплату за час, що пройшов від дня звільнення. У Бельгії й Фінляндії відновлення співробітника законом не оговорюється. У США працівники й робочі місця в цілому менш захищені, ніж в Європі, практикуються угоди, що допускають закінчення трудових відносин із працівником відразу ж після зникнення в роботодавця потреби в його послугах (*at will employment*). Відмінності у витратах дотримання вимог законодавства із захисту зайнятості в різних країнах певною мірою визначають й національні відмінності в безпеці робочих місць.

Як правило, безпека певних робочих місць залежить від існування інших. Є відносно автономні робочі місця: у випадку звільнення працівників і ліквідації робочих місць, так чи інакше пов'язаних з таким робочим місцем, воно не зникає. Зустрічаються випадки, коли стабільність робочих місць у цілому колективі може залежати від трудової діяльності однієї-двох осіб: з припиненням їх зайнятості перестають існувати

не тільки робочі місця, які вони займали, але й інші робочі місця, які були на них «зав'язані». Це стосується різного роду проектів, у тому числі телепроектів, у яких беруть участь велика кількість різних фахівців. Ось витримка з публікації «Бізнесу» 2004 р. про відомих діячів російських телешоу: «Замініте ведучих, ну скажімо, ... « Великого прання» або «Вікон» – і можна дати 100% гарантію, що із проектом нічого екстраординарного не трапиться.... А от якщо ви заберете з «Городка» Олейникова або Стоянова, «Городка» вже не буде»². І дійсно, зі смертю І. Олейникова в 2012 р. «Городок», а разом з ним і численні робочі місця в цьому проекті, припинили існувати.

Загроза існуванню робочих місць значною мірою залежить від характеру й інтенсивності перебігу структурних змін в економіці. У результаті цих змін відбуваються ліквідація трудових функцій, зменшення трудомісткості операцій, перенос робочих місць у просторі. Однією із причин ліквідації робочих місць є зростання продуктивності й інтенсивності праці в окремих секторах економіки. Протягом ХХ ст. швидко зростала продуктивність у сільському господарстві, що послужило причиною активного переміщення робочих місць з сільського господарства у промисловість, сферу послуг. Зараз робочі місця не так динамічно переміщуються із сільського господарства в промисловість, зокрема, через відносну стабілізацію продуктивності праці в сільському господарстві³.

Структурні впливи на безпеку робочих місць пов'язані останнім часом з можливостями міжнародного аутсорсингу. Скажімо, позиція диспетчера на телефоні переміщається в Індію, де вона оплачується набагато нижче порівняно з країнами Північної Америки і Європи.

Безпека робочого місця залежить також від його стійкості щодо відносно короткочасних зовнішніх впливів. Робочі місця в сучасних організаціях є об'єктом різних сильних впливів з боку зовнішнього середовища, зокрема, негативних шоків. Схема впливу негативного зовнішнього шоку така: шок – різке погіршення фінансових результатів роботи організації – необхідність відмовлятися від низки функцій; неможливість підтримувати функціонування робочих місць, що стали неефективними раніше, а також робочих місць, які стали неефективними внаслідок погіршення умов господарювання. Найбільш харак-

терними для України зовнішніми шоками, що ставлять під загрозу робочі місця, є: структурні зміни, фінансові кризи, різкі зміни в економічній політиці.

Безпека робочих місць зазнала серйозних випробувань в останні роки у зв'язку із кризою, що почалася в 2008–2009 рр. Частину робочих місць довелося ліквідувати через їх неефективність. Це стосувалось, в першу чергу, банківського сектору, будівельної галузі. У цьому зв'язку заслуговують на увагу заходи різних країн, профспілок, підприємств, націлені на збереження зайнятості. Серед них, приміром, поділ робочих місць, що залишилися, і часткова зайнятість працівників. Так, за 2007–2012 рр. частка цієї зайнятості в загальній зайнятості зросла в 27 країнах Євросоюзу на 1,7%⁴.

У Чехії в пасажирських авіаперевезеннях (компанія «Чеські авіалінії») в 2009 р. працівники змушені були піти на скорочення своїх зарплат на 6,5% заради збереження колишньої кількості робочих місць (існувала погроза 200 робочим місцям)⁵.

В одній із британських автомобільних компаній роботодавець запропонував стабільність робочих місць в обмін на згоду працівників піти на заморожування оплати праці протягом року, збільшення тривалості роботи «синіх комірців» протягом тижня на 2 години на строк до двох років, збільшення робочого тижня для «білих комірців» з 37 до 40 годин, збільшення внесків працівників у корпоративний пенсійний фонд компанії⁶.

Щоб не звільняти людей у результаті банкрутства підприємств, румунський уряд у 2009 р. прийняв положення про надзвичайні заходи, яке надавало можливість роботодавцям тимчасово (максимум на 3 місяця) припиняти діяльність без розірвання трудових відносин із працівниками, з виплатою їм як мінімум 75% базової зарплати та податковими канікулами для роботодавців і працівників (по внесках у фонди соціального страхування та прибутковому податку)⁷. У результаті відбулася консервація робочих місць.

У цілому ж практика поступок працівників та профспілок роботодавцям стала важливою умовою збереження робочих місць у європейських країнах. Працівники погоджуються на відхилення від умов колективних угод, що включають, зокрема, скорочення зарплат і подовження робочого часу, а роботодавці гарантують стабільну зайнятість, що підтримується, зокрема, за рахунок інвестицій у робочі місця. В Україні підвищенню безпеки робочих місць в окре-

² Люди искусства. – Бизнес, 22.11.2004. – С. 85.

³ Global employment trends 2013. Recovering from a second jobs dip. – ILO, 2013, P. 12

⁴ Global employment trends 2013. Recovering from a second jobs dip. - ILO, 2013

⁵ Wages and working conditions in the crisis. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofound, 2012, P. 36

⁶ Wages and working conditions in the crisis. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofound, 2012, P. 32

⁷ Wages and working conditions in the crisis. – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Eurofound, 2012, P. 32

мих галузях економіки покликаний сприяти, зокрема, Закон про стимулювання інвестиційної діяльності у пріоритетних галузях економіки. Згідно з ним інвестори отримують звільнення на певний термін від податку на прибуток, право безмитного ввезення в Україну устаткування, комплектуючих.

Індикатори рівня безпеки робочих місць. Щоб розбиратися в ситуації з безпекою робочих місць, скажімо, здобувачеві певної позиції знадобиться необхідна інформація. Ця інформація може бути явною, безпосередньою, або неявною, що непрямо характеризує ситуацію. Для оцінки безпеки робочих місць із січня 2006 р. почав використовуватися індекс безпеки робочих місць (job security index). Дані за цим індексом публікуються щомісяця й групуються залежно від місця розташування робочого місця, професії, виду діяльності (галузі). Враховуються такі фактори, що впливають на безпеку робочого місця, як зовнішня торгівля й глобалізація економіки, техніко-технологічний розвиток, практика офшорів, міграція робочих місць, аутсорсінг⁸.

До числа відносно явних макроекономічних індикаторів рівня безпеки робочих місць можна віднести й динаміку безробіття, приміром, прогноз збільшення безробіття свідчить про наявність загрози ліквідації частини наявних робочих місць.

Певну інформацію може нести такий показник, як частка працюючого населення в працездатному віці в загальному населенні. Цей показник скоротився у світі в 2007–2012 на 1%⁹, що свідчить, зокрема, про те, що динаміка кількості робочих місць останнім часом відстає від динаміки чисельності працездатного населення.

Короткострокову безпеку й стабільність робочих місць може характеризувати показник співвідношення кількості розміщених резюме і вакансій (hh.індекс). Навесні 2013 р. в Україні він становив по робочому персоналу 0,9, тобто на одну вакансію претендувало менш як одна людина. Це краще від ситуації на ринку праці загалом – середній hh.індекс для всієї України становив 1,8–2,2¹⁰. За 2012 р. попит на робітничий персонал зріс і кількість вакансій у професфері зросла на 22%. На найбільшим попитом користуються такі професії: веб-розробка (зарплата 5–15 тис.грн.), системні адміністратори (3–7 тис.), бухгалтери (3–4 тис.), медики (4–6 тис.), торгові регіональні представники (3,5–5 тис.)¹¹. На одного фахівця в сфері інформаційних технологій на сьогодні припадає до 5 відкритих вакансій¹². Позиції цих працівників є на сьогодні найбільш стійкими.

Крім макроекономічних показників, що дають уявлення про безпеку робочих місць, існують і мікроекономічні. Здобувач вакансії за наявності доступу до відповідної інформації, може орієнтуватися на такі індикатори, як величина й динаміка зарплати в конкретній сфері діяльності, організації; динаміка обсягу виробленої організацією продукції, її популярність на ринку. При цьому слід враховувати, що стабільне положення організації на ринку не завжди означає, що й будь-яка позиція в ній буде стійкою. Можлива також ситуація, коли робоче місце є відносно стійким усередині організації. Але подібні робочі місця в країні в цілому є нестабільними.

До зовнішніх ознак, що вказують на небезпеку робочих місць в організації слід віднести збільшення в ній часткової зайнятості, заморожування оплати праці. Змушене переведення частини викладачів українських вузів на неповний робочий час в 2013 р. (і не тільки викладачів-пенсіонерів) є свідченням падіння стійкості робочих місць у сфері вищої освіти.

Одним зі свідчень падіння довготривалої стійкості робочих місць є зростання поширеності тимчасової зайнятості, практики створення робочих місць на певний строк. Наприклад, тимчасова зайнятість становила в 2011 р. в Польщі 21,7% усієї зайнятості, в Іспанії – 21,4%.

Динаміка показника заборгованості із зарплати, яка в цілому по Україні на 9 вересня 2013 р. становила 959,6 млн. грн.¹³ також може свідчити про рівень безпеки робочих місць. Не виконуючи свої зобов'язання по зарплаті, деякі роботодавці можуть зберігати неефективні робочі місця, які в іншому випадку припинили би існувати. Але для здобувача конкретного робочого місця сигнал у вигляді заборгованості із зарплати на підприємстві є досить серйозним попередженням проти працевлаштування.

Звичайно, у кожної людини складається своє власне уявлення про ситуацію з безпекою робочих місць, які можуть представляти для неї інтерес. Далеко не кожний здобувач в змозі оцінити цю ситуацію, спрогнозувати роль різних чинників, здатних вплинути на її зміну в майбутньому.

Для дослідника цієї проблеми, а також практиків особливий інтерес може представляти відповідь на такі запитання: а) скільки коштує безпека певного робочого місця роботодавцеві? б) які позиції, трудові функції, зникнуть за певних несприятливих змінах зовнішнього середовища функціонування організації, галузі, національної економіки?

⁸ http://www.scorelogix.com/bsbrochure.asp?files=slx_JSI_u

⁹ Global employment trends 2013. Recovering from a second jobs dip. - ILO, 2013, P. 36

¹⁰ В Україні – дефіцит кваліфікованих робітників – Праця і зарплата, 15.05.13, №18 (838), С. 1.

¹¹ Там само.

¹² Новини – Праця і зарплата, 4.09.13, №33 (853), С. 2

¹³ Пріоритетне питання – положення заборгованості із зарплати – Праця і зарплата, 18.09.13, №35 (855), С. 1