

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМИ РИЗИКАМИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ

Анотація. Обґрунтовано, що методи і форми управління зайнятістю у сучасній економіці України є неадекватними новим викликам і умовам нестабільності. Запропоновано доповнити їх методами управління соціальними ризиками, які у випадку ігнорування, можуть становити відчутні загрози системі економічної та соціальної безпеки держави.

Період реформування української економіки демонструє значні зміни у сфері зайнятості населення, які відбуваються під впливом комплексної дії політичних, організаційно-технологічних, економічних і соціокультурних факторів. Характер впровадження цих змін та їх негативні наслідки у використанні трудового потенціалу, регулюванні ринку праці, рівні життя населення свідчать про недостатню ефективність управління зайнятістю в Україні. Методи державного управління зайнятістю залишаються здебільшого адміністративними, спрямованими на недопущення масштабного безробіття, а не на активізацію політики створення робочих місць і стимулювання підприємницької діяльності. Політику зайнятості можна проводити лише в контексті макроекономічної, структурної, інноваційно-інвестиційної, грошово-кредитної та зовнішньо-торговельної політики. Проте в Україні ці політики є неузгодженими, внаслідок чого не справляють синергетичного ефекту на модернізацію економіки.

Іншою проблемою управління зайнятістю є відсутність у його арсеналі методів, які б враховували істотну невизначеність трансформаційних процесів, ступінь ризику, який неодмінно супроводжує всілякі перетворення. Невміння і небажання керівних органів передбачати, упереджувати і долати негативні наслідки дії несприятливих чинників на базові компоненти системи зайнятості населення призводить до появи відчутних загроз економічній безпеці держави. Звідси випливає необхідність доповнення відомих підходів до управління зайнятістю методами антикризового управління, ризик-менеджменту і синергетики.

Вихідним пунктом створення ефективної моделі управління зайнятістю в Україні є аналіз основних тенденцій її розвитку та

* ПЕТРОВА Ірина Леонідівна — д.е.н, професор, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна, ilp57@mail.ru

оцінювання їх впливу на соціально-економічну систему. Проведення такого аналізу дозволило виявити основні проблеми у сфері зайнятості, зокрема:

1) Неefективне використання трудових ресурсів потенціалу країни, що спричиняє негативну динаміку показників продуктивності праці. Починаючи з 2010 р., індекси ВВП щодо попереднього року з урахуванням дефлятора у період мали спадну динаміку. Окремі ситуації зростання ВВП більшою мірою були пов'язані з коливаннями експорту, аніж з реальним підвищенням продуктивності праці за рахунок нових технологій. Це свідчить про те, що в країні реалізується курс на повну, але не продуктивну зайнятість. Відставання України за продуктивністю є критичним для подальшого розвитку. За індексом продуктивності праці, розрахованим МВФ і МОП для 85 країн, Україна посідає 72-е місце, хоча за попереднє десятиліття значення цього показника подвоїлося.

2) Скорочення в сегменті стандартної зайнятості повний робочий час унаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості (надомної, віртуальної, дистанційної, тимчасової). Тенденція опосередковано підтверджується неухильним зменшенням чисельності штатних працівників. Наприклад, у 2010 р. їх було 10758 тис. осіб, а у 2013 р. — 10164 тис. осіб, тобто скорочення досить суттєве — 5,5 %.

Оцінюючи цю тенденцію з позицій досягнення продуктивної зайнятості, варто зазначити двоякість її впливу. З одного боку, відхід від абсолютизації стандартної зайнятості посилює її гнучкість, слугує амортизатором для багатьох категорій працівників на ринку, дозволяє використовувати працю високо інтелектуального сегменту зайнятих на варіативних умовах трудової угоди. З іншого боку, поширення неповної зайнятості (особливо вимушеної) веде до деіндустріалізації, консервації непродуктивної праці. Зокрема це торкається зайнятості в аграрному секторі, де нестандартні форми зайнятості часто відповідають доіндустріальному її типу.

3) Поширення неформальної зайнятості з тісним переплетінням офіційної та неофіційної діяльності. Розвиток недержавного сектора йде не стільки шляхом створення системи малого та середнього бізнесу, що було б одним з кардинальних шляхів вирішення проблем зайнятості, скільки за рахунок перерозподілу населення у неформальну сферу.

За оцінками фахівців, населення України одержує близько 35 % доходів без реєстрації, особливо у будівництві, торгівлі, готельному і ресторанному бізнесі та аграрному секторі, а питома вага неформально зайнятих у цих галузях і секторах економіки

коливається від 30 до 60 %. За даними Держслужби статистики, протягом п'ятиріччя 2008–2013 рр. кількість зайнятих у неформальному секторі економіки зростала, склавши у 2013 р. 4,8 млн осіб, або 23,3 % загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років. Неформальна зайнятість порушує права працівників, не надає їм соціальних гарантій, часто характеризується несприятливими умовами праці, низьким рівнем її технічного забезпечення, перевищенням нормальної інтенсивності праці, низькими та нестабільними доходами.

4) Низькі доходи від праці, які не відповідають ні трудовому внеску, ні відтворенню витрат робочої сили. На українському ринку праці склалася загрозлива ситуація, для якої характерні:

- низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати;
- надмірна диференціацію доходів населення;
- заборгованість із виплат заробітної плати;
- відсутність зв'язку заробітної плати з рівнем кваліфікації, результатами праці;
- значна і невиправдана регіональна та галузева диференціація заробітної плати;
- поширеність тіншових схем оплати праці;
- обмеженість ринкового стимулювання праці;
- наявність централізовано встановлених обмежень.

5) Диспропорції в структурі зайнятості (секторальні, регіональні, за видами діяльності, професійно-кваліфікаційні), що сукупно посилюють неефективне використання суспільної праці. Секторальні перекоси української економіки проявляються у збільшенні частки первинного сектору, зростанні третинного (сфери послуг) та у фактичній руйнації вторинного сектору, що призвело до деіндустріалізації економіки, її розбалансування та зниження конкурентоспроможності на світових ринках. Неприпустимо низькими темпами йде формування інноваційних форм зайнятості. Професійно-кваліфікаційна структура зайнятості, не зважаючи на загалом високий рівень освіти українських працівників, не відповідає потребам поточного та майбутнього станів ринку праці, що проявляється в ситуації з безробіттям. Зокрема, нагромаджений високоінтелектуальний людський потенціал використовується неефективно, що знижує потенціал розвитку країни.

Існування об'єктивної проблемної ситуації у сфері зайнятості, бездіяльність соціальних інститутів створює і накопичує ризики реалізації національних та особистісних цінностей.

Поширеним у теоретичних і практичних підходах до управління зайнятістю є розуміння ризиків, пов'язаних виключно з

можливістю втрати роботи. Саме тому основний акцент в управлінні зайнятістю робиться на заходах щодо обмеження безробіття, пасивній політиці захисту від втрати доходів. Політика зайнятості здебільшого має характер реагування, а не проактивних дій. З нашої точки зору, необхідно виокремлювати ризики, що виникають усередині зайнятості, оскільки вони, будучи ігнорованими, можуть призвести до край небажаних наслідків.

Зважаючи на виявлені проблеми у сфері зайнятості, доцільно класифікувати ризики за такими групами: економічні, соціальні, фізичні, психологічні, духовні, часові. Економічні ризики пов'язані з неадекватною оплатою трудових послуг, конкуренцією на ринку праці, надмірною інтенсивністю праці, утратою робочого місця; декваліфікацією під час безробіття тощо. Соціальні ризики — це розшарування зайнятих за статусом, престижністю професій, диференціація в оплаті та умовах праці, асиметрія соціально-трудоких відносин, незадоволеність працею, неможливість одержати освіту, а далі знайти і виконувати роботу за покликанням. Фізичні ризики обумовлені наявністю робочих місць з шкідливими умовами праці і полягають у можливості втрати працездатності, погіршення стану здоров'я, якості життя. Психологічні ризики виникають в ситуації, коли праця не створює умов самореалізації, коли не задовольняються потреби працівника у повазі, причетності. Зворотною стороною і фактором ризику для роботодавця є низька лояльність працівників, їх демотивація, явище абсентеїзму, зниження трудової активності. Духовні ризики зайнятості виникають в ситуаціях, коли зміст, умови, відносини зайнятості суперечать моральним цінностям працівників. Нарешті має сенс говорити про часові ризики, які є втратою часу працівника, який він міг би використати продуктивніше за інших альтернатив (навчання, сім'я, дозвілля тощо).

Зазначені ризики є факторами дестабілізації соціально-економічної системи. При відсутності належного реагування на них виникають загрози збереженню життєво важливих інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин, зубожіння певних соціальних верств населення, неефективне використання і низький рівень відтворення людського потенціалу, зниження конкурентоспроможності працівників на ринку, пастка низької продуктивності праці. У зв'язку з цим необхідно розвивати технологію управління ризиками в сфері зайнятості, яка за характером має бути рефлексивно-проактивною. Її компонентами мають бути ідентифікація ризиків; діагностика властивостей і факторів наявних ризиків; кількісне та якісне оцінювання ризиків; розробка різних варіантів мінімізації можливих збитків від ризику; форму-

вання стратегії управління ризиками; реалізація програми дій щодо зниження або усунення ризиків; моніторинг проблемних ситуацій на предмет виникнення нових ризиків; контроль і коригування результатів реалізації програми управління ризиками.

Серед світових підходів до управління ризиками у сфері зайнятості можна відзначити децентралізацію і контрактацію послуг з працевлаштування, пріоритет активних програм регулювання зайнятості, профілювання, аутсорсинг послуг працевлаштування, гнучкі системи перепідготовки робочої сили.

Першочерговими заходами щодо мінімізації ризиків зайнятості можуть бути:

- дотримання законодавства у сфері найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ і захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах та регіонах;
- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів внаслідок скорочення зайнятості у сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- стимулювання розвитку прогресивних галузей промислового сектору, здатних забезпечити зайнятість значній чисельності працівників;
- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема освіти та охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили.