



ISSN 1993-3509 online

ЭКОНОМИКА СТРОИТЕЛЬСТВА И ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА
ЕКОНОМІКА БУДІВНИЦТВА І МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА
ECONOMICS OF CIVIL ENGINEERING AND MUNICIPAL ECONOMY

2018, ТОМ 14, НОМЕР 3, 211–217

УДК 331.56

РИСК ПОТЕРИ РАБОТЫ КАК ВАЖНАЯ ПРОБЛЕМА В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Л. А. Гончарова

ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,

2, ул. Державина, г. Макеевка, ДНР, 86123.

E-mail: adal7@mail.ru

Получена 06 сентября 2018; принята 21 сентября 2018.

Аннотация. В статье рассмотрены экономические и социальные последствия безработицы. Причины увольнения могут быть разными, однако экономические, финансовые и психологические последствия оказываются значительными и касаются всех субъектов социально-трудовых отношений. Один из негативных факторов риска потери работы – вынужденная неполная занятость работников, что свидетельствует о скрытой безработице. Это отрицательная тенденция, так как вынужденная неполная занятость является следствием прежде всего низкого уровня загруженности производственных возможностей, неразвитости сферы приложения труда и существенно влияет на изменение доходов персонала.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, безработица, текучесть кадров, неполная занятость, политика занятости, мобильность кадров.

РИЗИК ВТРАТИ РОБОТИ ЯК ВАЖЛИВА ПРОБЛЕМА В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Л. О. Гончарова

ДОНУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури»,

2, вул. Державіна, м. Макіївка, ДНР, 86123.

E-mail: adal7@mail.ru

Отримана 06 вересня 2018; прийнята 21 вересня 2018.

Анотація. У статті розглянуто економічні та соціальні наслідки безробіття. Причини звільнення можуть бути різними, проте економічні, фінансові та психологічні наслідки виявляються значними і стосуються всіх суб'єктів соціально-трудових відносин. Один з негативних чинників ризику втрати роботи – вимушена неповна зайнятість працівників, що свідчить про приховане безробіття. Це негативна тенденція, оскільки вимушена неповна зайнятість є наслідком передусім низького рівня завантаженості виробничих можливостей, нерозвиненості сфери прикладання праці та істотно впливає на зміну доходів персоналу.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, безробіття, плинність кадрів, неповна зайнятість, політика зайнятості, мобільність кадрів.

RISK OF JOB LOSS AS AN IMPORTANT ISSUE IN SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Lada Goncharova

*Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture,
2, Derzhavina Str., Makiivka, DPR, 86123.*

E-mail: adal7@mail.ru

Received 06 September 2018; accepted 21 September 2018.

Abstract. The article discusses with the economic and social consequences of unemployment. The reasons for dismissal may be different, but the economic, financial and psychological consequences are significant and affect all subjects of social and labor relations. One of the negative risk factors for the loss of robots – forced part-time employment of workers, which indicates hidden unemployment. This is a negative trend, since involuntary part-time employment is primarily a result of the low level of workload of production possibilities, undeveloped employment and significantly affects the change in staff income.

Keywords: social and labor relations, unemployment, staff turnover, part-time employment, employment policy, personnel mobility.

Введение

Острой проблемой работников является риск потери работы, особенно в условиях затяжного финансового и политического кризиса. Последствия потери работы могут быть как отрицательными, так и положительными. С одной стороны, изменение места работы стимулирует человека к эффективной работе и повышению конкурентоспособности, способствует отраслевому и территориальному перераспределению кадров. С другой стороны, текучесть кадров значительно превышает необходимый уровень, что вызывает проблемы, которые распространяются на все сферы общественной жизни.

Анализ последних исследований и публикаций

Проблемам потери рабочих мест и в целом безработице в своих трудах уделяли внимание такие ученые, как А. Колот, В. Никифоренко, В. Кравченко, Ф. Филина, О. Иванов и др. Но остается еще много нерешенных и мало исследованных проблем и причин их возникновения.

Цель исследования

Целью данного исследования является выявление проблем в социально-трудовых отношениях, несовершенство и недостатки существующих

механизмов их регулирования, предупреждения и минимизации.

Основной материал

Важной проблемой в социально-трудовых отношениях является риск потери работы. Из всех макроэкономических проблем, с которыми сталкиваются страны, безработица представляет наибольшую угрозу их социально-экономическому строю и благополучию [1].

По оценке Международной организации труда (МОТ), уровень безработицы в мире фактически не снижается десятилетия. Число безработных в 2017 году составляет порядка 201 млн человек, в 2018 году прибавится еще 2,7 млн человек. Это, по заявлению генерального директора МОТ Г. Райдера, объясняется тем, что темпы экономического роста остаются невысокими и недостаточно инклюзивными; численность рабочей силы растет быстрее, чем создаются новые рабочие места [2].

МОТ также делает акцент на том, что большой проблемой остается качество рабочих мест. Наблюдается замедление темпов сокращения числа работающих бедных в развивающихся странах, а незащищенная занятость, в которую вовлечено около 1,5 млрд человек, по-прежнему составляет более 46 % от общей численности занятых в мире.

Наихудшее положение по состоянию безработицы складывается в Южной Африке, где ее уровень оценивается в 26,7 %. Но и в целом ряде стран благополучной Европы ситуация также остается критической. Уровень безработицы в Боснии и Герцоговине – 26 %, Македонии – 25 %, Греции – 23 %, Испании – 18,3 %, Португалии – 11 %, Италии – 10,9 %, Франции – 10 %, в Евроне в целом – 9,9 % [2]. При этом значительно увеличилась долгосрочная безработица. Около половины безработных в Европе не могут трудоустроиться больше года, а 12 % – в течение четырех лет.

Это вызывает жесткие меры по экономии, введенные Европейским Союзом и Международным Валютным Фондом. Такие страны, как Греция, Испания, Португалия и Италия, за последние пять лет чрезвычайно сократили свои бюджеты, уволив сотни тысяч работников государственного сектора и резко сократив зарплаты оставшимся сотрудникам. По заявлению директора европейского департамента МВФ П. Томсена, возвращение безработицы в Греции на докризисный уровень ожидается не раньше 2038 года; снижение безработицы до уровня менее 10 % займет 12 лет в Италии, 10 лет в Португалии и 6 лет в Испании [3].

Но фактическая ситуация с занятостью еще хуже, так как в учете безработных не участвуют те, кто при отсутствии какой бы то ни было работы вынужден соглашаться на частичную занятость.

Особую тревогу вызывает критический уровень безработицы среди молодежи и бесперспективность решения этой проблемы в ближайшие годы.

Серьезной социально-экономической угрозой является и то, что высокая безработица и низкий уровень жизни населения порождают еще целый ряд рисков: возрастают социальная напряженность, протестные настроения, вплоть до неконтролируемых уличных волнений; появляется неуверенность в завтрашнем дне, депрессии, психические расстройства, самоубийства; наблюдается рост преступности; сокращается покупательная способность населения, что еще больше усугубляет проблемы бизнеса и ведет к дальнейшему снижению потенциала экономики; усиливается нагрузка на государственную сферу в связи с увеличением объемов господдержки неработающего населения [4].

Безработица оказывает влияние практически на все стороны общественной жизни:

- экономику, которая сжимается в результате неэффективного использования ресурсного потенциала страны (безработные не участвуют в создании национального продукта и дохода);
- социальную сферу, которая деградирует под давлением преступности, пьянства, падения общественной морали, кризиса семейных отношений, роста психосоматических расстройств и других социальных издержек – традиционных спутников высокой безработицы;
- политику, которая может под влиянием безработицы или даже ее угрозы претерпеть существенные изменения как в сторону усиления авторитаризма власти, так и в сторону безответственного популизма.

Социально-экономические последствия безработицы:

- замедление темпов роста экономики в результате недоиспользования производственных возможностей;
- лишение части населения заработков, а следовательно, средств к существованию;
- сокращение налогов, уплачиваемых юридическими и физическими лицами государству, вследствие уменьшения объема ВВП;
- устаревание знаний, потеря квалификации людьми, которые лишены возможности работать.

Кроме экономических, безработица имеет весьма тяжелые социальные последствия.

Безработица приводит к потере людьми уверенности и уважения к себе. Она означает бездеятельность и может повлечь за собой деградацию личности. Безработная молодежь является именно тем источником, откуда криминальные круги черпают свои «кадры». Стресс, вызванный безработицей, ведет к ухудшению здоровья, возникновению различных заболеваний, на лечение которых у безработных часто не хватает денег. Если безработица превысит социально-допустимый уровень (такой критической величиной считают долю безработных в 10–12 %), возможно серьезное обострение социальных конфликтов или даже социальный взрыв. Причины увольнения могут быть разными, однако экономические, финансовые и психологические последствия оказываются значительными и касаются всех субъектов социально-трудовых

отношений. Обновление кадрового состава характерно для любого предприятия, а его слишком низкая интенсивность может быть предпосылкой снижения эффективности труда. В то же время чрезмерно частые увольнения по любым причинам, особенно субъективным, требуют детального исследования в связи с возможными нарушениями прав работников и возникновением или усилением конфликтности между субъектами социального диалога с последующими масштабными последствиями [5].

Высокая текучесть кадров – одна из серьезных проблем современных предприятий. В научной литературе определяют естественный (в пределах 3–5 % от общей численности персонала) и повышенный (вызывает значительные экономические потери) уровни текучести. Так, расходы на замену одного работника составляют 7–20 % от его годовой заработной платы, специалиста – 18–30 %, управленца – 70–100 % [6].

К убыткам вследствие высокой текучести кадров относятся:

- рабочее время (интервал между уволенным сотрудником и принятием нового);
- рабочее время сотрудников отдела кадров;
- расходы на адаптацию нового работника;
- снижение производительности труда сотрудников, которые решили уволиться;
- затраты на формирование стабильной команды, развитие корпоративной культуры.

Кроме того, каждый сотрудник в большей или меньшей степени имеет доступ к конфиденциальной информации, которая после увольнения может быть использована в ущерб предприятия. Вместе с тем человек, который хочет сменить сферу своей деятельности, как правило, обсуждает новый вариант трудоустройства с коллегами, подчеркивая выгоду своей будущей работы и выдвигая на первый план недостатки нынешней, тем самым побуждая их также к поиску нового места.

Один из негативных факторов риска потери работы – вынужденная неполная занятость работников, что свидетельствует о скрытой безработице [7].

Бесспорно, эта тенденция является отрицательной, поскольку вынужденная неполная занятость является следствием прежде всего низкого уровня загруженности производственных возможностей, неразвитости сферы приложения

труда и существенно влияет на изменение доходов персонала. Однако при этом частично занятый работник сохраняет связь с рабочим местом, а оптимистично настроенное руководство надеется на рост объемов производства и сохранение квалифицированных кадров.

В экономически развитых странах средний срок работы в одной компании составляет приблизительно 3–3,5 года. В то же время в США, где работодатели активно поощряют сотрудников низших и средних звеньев производства, они остаются на одном месте 7–8 лет. В Европе, где компании активно занимаются HR-брендингом (улучшение репутации в глазах сотрудников и тех людей, которые ищут работу) и тратят значительные средства на материальное стимулирование, – до 10 лет. Ситуация в Японии, где в одной фирме работают семьями вплоть до пенсии, уже стала традицией.

Последствия безработицы носят долговременный характер. Бывший безработный и после трудоустройства характеризуется пониженной трудовой активностью, комфортностью поведения, что требует значительных усилий по реабилитации безработных.

Экономические и социально-психологические последствия безработицы свидетельствуют о том, что это достаточно опасное для общества и личности явление, требующее проведения активной политики занятости, нацеленной не только на ликвидацию последствий безработицы, но и на профилактику и предупреждение ее неконтролируемого роста сверх минимального допустимого уровня.

За границей проблеме мобильности кадров уделяют внимание практически все ведущие компании. Для улучшения внутрифирменной мобильности персонала и, как результат, повышения удовлетворенности сотрудников работой в компании они используют разные программы. Так, в компании «Hannover» (Нью-Йорк) разработана программа «Найди работу по телефону», предназначенную предоставлять работникам информацию о возможности перемещения внутри фирмы. Работники звонят в центральный отдел и получают конкретные сведения о должностях и вакансиях. В отделе кадров создан сектор мобильности, который ищет работников, чьи навыки и квалификация используются не полностью; определяет кандидатов на

высшие должности; помогает подобрать работу подавшим заявления лицам в соответствии с их интересами и способностями [8].

Текучесть кадров можно снизить также путем обучения и повышения квалификации персонала. Кроме компетентности, учебные семинары и тренинги усиливают командную сплоченность и лояльность сотрудников. Для многих из них возможность профессионального роста важнее, чем заработная плата. Нередко ведущих специалистов можно удержать на предприятии только перспективой приобретения дополнительных знаний и навыков, поскольку от этого зависит их продвижение по карьерной лестнице (например, в известной шведской компании «Electrolux» эффективная система обучения позволила снизить уровень текучести кадров на 85–90 %). Этот фактор значительно повысил конкурентоспособность компании, ведь чем стабильнее и слаженнее работает персонал, тем больше прибыли он приносит.

Согласно исследованию, проведенному Национальным центром качества образования персонала США, 10-процентный рост расходов на повышение уровня образования работников увеличивает их производительность на 8,6 %, тогда как 10-процентный рост инвестиций в оборудование приводит к повышению производительности только на 3,4 %[9].

Вместе с тем необходимо учитывать, что чем больше знаний и навыков получает сотрудник, тем выше риск его потерять. Чтобы предотвратить увольнение, в трудовом договоре можно предусмотреть следующее условие: после обучения

или повышения квалификации специалист обязан проработать на данном предприятии еще год или два, в противном случае – должен возместить стоимость обучения. Таким образом, фирма может защитить свои инвестиции в образование. Хотя в компаниях, где специалистам предоставляют возможность проявить себя и подниматься по служебной лестнице, такие проблемы отсутствуют.

По результатам анкетирования предприятий, нежелание работодателей инвестировать денежные средства в профессиональное обучение работников обусловлено рядом причин, а именно:

- отсутствием достаточных денежных средств (38,8 %);
- приоритетностью привлечения высококвалифицированных работников извне (38,8 %);
- опасением потерять денежные средства, затраченные на профессиональное обучение работников, вследствие текучести кадров, переманивания высококвалифицированных работников конкурентами (32,6 %);
- необходимостью экономить денежные средства в условиях обострения конкуренции на рынке труда (24,7 %);
- недостаточной заинтересованностью работников в повышении своего профессионального уровня (20,2 %)[10].

Обобщая все вышесказанное, можно предложить классификацию наиболее значимых социальных последствий безработицы, рассматриваемых с точки зрения отрицательного и положительного влияния на систему (таблица).

Таблица. Социальные последствия безработицы

Отрицательные	Положительные
<ul style="list-style-type: none"> – обострение криминогенной ситуации; – усиление социальной напряженности; – рост количества физических и психических заболеваний; – увеличение социальной дифференциации; – снижение трудовой активности. 	<ul style="list-style-type: none"> – повышение социальной ценности рабочего места; – увеличение личного свободного времени; – возрастание свободы выбора места работы; – увеличение социальной значимости и ценности труда.

Выводы

На основе проведенного анализа можно утверждать, что традиционные механизмы регулирования риска потери работы наемными работниками мало результативны. Усиливается потребность развивать рыночные механизмы регулирования. В частности, предприятия, которые проводят

профессиональное обучение персонала, целесообразно стимулировать путем введения налоговых льгот. Также нужно усилить действенность социально-трудовых соглашений путем активизации и повышения эффективности деятельности профсоюзных организаций.

Литература

1. Петербургский международный экономический форум – 2018 // Росконгресс. – [Б. м. : Фонд Росконгресс], [2007–2018]. – Режим доступа : <https://roscongress.org/events/pmef-2018/> – Загл. с экрана.
2. Официальный сайт Международной организации труда. – Электрон. дан. – Режим доступа : <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. – Загл. с экрана.
3. Уровень безработицы (% от рабочей силы). Данные на 2017 год // Total-rating.ru. – [М. : SIA Legram], [2014–2019]. – Режим доступа : <http://total-rating.ru/1828-uroven-bezraboticy-ot-rabochey-sily-dannye-na-2017-god.html>. – Загл. с экрана.
4. МВФ: Безработица в Греции вернется на докризисный уровень через 20 лет // Российская газета. – [Б. м. : ФГБУ «Редакция «Российской газеты»], [1998–2019]. – Режим доступа : <https://rg.ru/2017/01/22/mvf-bezrabotica-v-grecii-vernetsia-na-dokrizisnyj-uroven-cherez-20-let.html>. – Загл. с экрана.
5. Иванов, О. Б. Глобальные риски современного мира. Кризис глобализации / О. Б. Иванов // Этап: экономическая теория, анализ, практика. 2018. № 1. С. 7–29.
6. Социально-экономические последствия безработицы // www.Grandars.ru. – [Б. м. : Энциклопедия экономиста], [2014–2019]. – Режим доступа : <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/posledstviya-bezraboticy.html>. – Загл. с экрана.
7. Филина, Ф. Н. Как бороться с текучестью кадров / Ф. Н. Филина // Российский бухгалтер. – [М. : ОАО «РОСБУХ»], [2006–2019]. – Режим доступа : http://www.rosbuh.ru/article.asp?iba_id=1477. – Загл. с экрана.
8. Основы кадрового менеджмента. Управление текучестью и трудовой мотивацией работников в зарубежных компаниях. – [Б. м. : Большая библиотека], [2006–2019]. – Режим доступа : <https://biglibrary.ru/category38/book118/part65/> – Загл. с экрана.
9. Как компании предпочитают бороться с текучестью кадров // Экономика и бизнес. – [М. : Newsland], [2014–2018]. – Режим доступа : <http://www.newsland.ru>. – Загл. с экрана.
10. Швецов, К. В. Рынок труда и управление занятостью: учебное пособие / К. В. Швецов. – СПб. : Изд-во Политех. ун-та, 2015. – 167 с.

References

1. St. Petersburg International Economic Forum – 2018. In: *Roskongress*. – Access mode : <https://roscongress.org/events/pmef-2018/> – Title from the screen.
2. Official site of the international labor organization. – Electron. dan. – Access mode : <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>. – Title from the screen.
3. The unemployment rate (% of labor force). Data for 2017. In: *Total-rating.ru*. – Access Mode : <http://total-rating.ru/1828-uroven-bezraboticy-ot-rabochey-sily-dannye-na-2017-god.html>. – Title from the screen.
4. IMF: Unemployment in Greece will return to the pre-crisis level after 20 years. In: *Russian newspaper*. – Access mode : <https://rg.ru/2017/01/22/mvf-bezrabotica-v-grecii-vernetsia-na-dokrizisnyj-uroven-cherez-20-let.html>. – Title from the screen.
5. Ivanov, O. B. Global risks of the modern world. The crisis of globalization. In: *Stage: economic theory, analysis, practice*. 2018. № 1. PP. 7–29.
6. The socio-economic consequences of unemployment. In: *www.Grandars.ru*. – Access mode : <http://www.grandars.ru/student/ekonomicheskaya-teoriya/posledstviya-bezraboticy.html>. – Title from the screen.
7. Filin, F. N. How to deal with the turnover of personnel. In: *Russian Accountant*. – Access mode : http://www.rosbuh.ru/article.asp?iba_id=1477. – Title from the screen.
8. Basics of personnel management. Managing the turnover and labor motivation of workers in foreign companies. – Access mode : <https://biglibrary.ru/category38/book118/part65/>. – Title from the screen.
9. How companies prefer to deal with employee turnover. In: *Economy and Business*. – Access mode : <http://www.newsland.ru>. – Title from the screen.
10. Shvetsov, K. V. Labor Market and Employment Management: Study Guide. – SPb. : Publishing House Polytech. University, 2015. – 167 p.

Гончарова Лада Александровна – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента строительных организаций ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры». Научные интересы: экономика и управление национальным хозяйством.

Гончарова Лада Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту будівельних організацій ДОУ ВПО «Донбаська національна академія будівництва і архітектури». Наукові інтереси: економіка та управління національним господарством.

Lada Goncharova – Ph. D. (Economics), Associate Professor; Department of Management of construction organizations; Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture. Scientific interests: Economy and management of national economy.