

СЕКЦІЯ 7 ГРОШІ, ФІНАНСИ І КРЕДИТ

УДК 331.5.024.54

Гриняк К.В.

аспірант

*Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
Національної академії наук України*

СОЦІАЛЬНЕ ВІДТОРГНЕННЯ ЯК РИЗИК НА РИНКУ ПРАЦІ: ДИНАМІКА РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ ТА НАСЛІДКИ

Вивчено сутність ризику соціального відторгнення на ринку праці та аналізу динаміки його основних проявів. Встановлено, що основними проявами ризику соціального відторгнення на ринку праці є: загроза довготривалого безробіття, відсутність доступу до належних умов праці на робочому місці, відсутність можливості реалізації та захисту трудових прав, дискримінація за різними ознаками. Визначено роль та місце відторгнення на ринку праці серед сучасних соціальних ризиків.

Ключові слова: ринок праці, соціальні ризики, соціальне відторгнення, дискримінація, безробіття, умови праці.

Гриняк К.В. СОЦИАЛЬНОЕ ОТТОРЖЕНИЯ КАК РИСК НА РЫНКЕ ТРУДА: ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ В УКРАИНЕ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Изучена сущность риска социального отторжения на рынке труда и анализа динамики его основных проявлений. Установлено, что основными проявлениями риска социального отторжения на рынке труда являются: угроза длительной безработицы, отсутствие доступа к надлежащим условиям труда на рабочем месте, отсутствие возможности реализации и защиты трудовых прав, дискриминация по различным признакам. Определена роль и место отторжения на рынке труда среди современных социальных рисков.

Ключевые слова: рынок труда, социальные риски, социальное отторжение, дискриминация, безработица, условия труда.

Hryniak K.V. THE SOCIAL EXCLUSION AS A RISK AT LABOUR MARKET: THE DYNAMICS OF ITS DEVELOPMENT IN UKRAINE AND ITS CONSEQUENCES

This article studies the nature of the risk of social exclusion at labour market and analyses its main manifestations. It was found that the basic manifestations of the risk of social exclusion at labor market are: the threat of a long-term unemployment, the lack of access to adequate facilities at the workplace, the lack of the opportunities to implement and to protect the labour rights, the discrimination on various grounds. The role and place of the exclusion at labor market among contemporary social risks was defined by the author.

Keywords: labour market, social risks, social exclusion, discrimination, unemployment, working conditions.

Постановка проблеми. Актуальність цієї тематики насамперед зумовлена сильним та довготривалим негативним впливом явища соціального відторгнення на ринку праці на соціальне та економічне життя суспільства, його емоційне здоров'я. Особливістю ситуації, яка сьогодні склалася на ринку праці України, стало те, що значна частина громадян опинилася у замкнутому колі, коли потрапляння до групи безробітних несприятливо відображається на їх здатності заробляти у подальшому. Внаслідок цього вони позбавляються хороших перспектив зайнятості та заробітків, і зневірючись, опиняються у категорії виключених на довгий період. Отже, фактично соціальне виключення на ринку праці становить новий соціальний ризик сучасності, який потребує детального вивчення з метою його мінімізації. В Україні дослідженням проблеми соціального відторгнення почали займатися порівняно нещодавно, причому без розгляду цього небезпечного явища у площині ринку праці. Водночас розгляд соціального відторгнення саме на рівні ринку праці дасть змогу сформулювати ефективні механізми подолання безробіття, створення рівних можливостей на ринку праці, зменшення диспропорції на ринку праці.

Метою статті є визначення сутності соціального відторгнення на ринку праці, аналіз його динаміки та наслідків.

Аналіз останніх досліджень. Питання соціального відторгнення у своїх наукових працях висвітлювали

Е. Аткинсон, П. Абрахамсон, Р. Ленуар, А. Сміт, Х. Сільвер [1; 16; 17]. Роботи низки вітчизняних науковців, серед яких Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Черенко, сприяли поширенню досліджень проблем соціального відторгнення в Україні та визначенню української специфіки цього явища [4; 7; 8]. Сучасні підходи до визначення соціальних ризиків та їх оцінювання розроблені В. Дурдинцем, Ю. Саєнко, Ю. Приваловим, Л. Шевченко [13; 15]. Ринок праці як середовище виникнення соціального ризику розглядали О. Цимбал та Л. Лісогор [8].

Виклад основного матеріалу. Аналіз соціального відторгнення у контексті ризиків на ринку праці, динаміки його розвитку та наслідків передбачає розгляд двох важливих понять – «соціальний ризик» та «соціальне відторгнення». Розгляд цих термінів дасть змогу співвіднести обидва явища між собою і визначити результати їх взаємодії.

Явище соціального відторгнення у сучасній науковій літературі переважно розглядається у 4-х основних проявах: економічний, соціальний, політичний, культурний [9, с. 58]. Найчастіше зустрічається опис економічного відторгнення. П. Абрахамсон, А. Сміт, Х. Сільвера пов'язують його з проблемами соціальної нерівності, недоліками функціонування ринку праці, бідності, соціального захисту, доступу до освіти [1, с. 159–164; 16, с. 533–578; 17].

Сучасний та узагальнений підхід до визначення соціального відторгнення містить Національна Допо-

відь про людський розвиток. У ній соціальне відторгнення визначається як «процес, за якого окремі групи населення або окремі люди не мають можливості повною мірою брати участь у суспільному житті внаслідок своєї бідності, відсутності базових знань і можливостей, або в результаті дискримінації. Це відокремлює їх від працевлаштування, отримання доходів і можливості навчання, а також від соціальних і суспільних інститутів та заходів. Вони мають обмежений доступ до влади та прийняття рішень органами влади і, таким чином, часто не можуть взяти участь у процесах розроблення та прийняття рішень, що впливають на їх повсякденне життя» [3, с. 14].

Розглянемо і поняття «соціальні ризики». Найпоширеніше розуміння поняття «ризик» охоплює головні аспекти цього явища, серед яких: можливість або реальна загроза відхилення результатів конкретних рішень або дій від очікуваних (мети); небезпека втрати ресурсів порівняно з варіантом, розрахованим на їх раціональне використання; імовірність виникнення збитків, неодержання доходів чи появи додаткових витрат порівняно з прогнозованим варіантом [15, с. 68–69].

Відповідно до загального розуміння ризику серед українських науковців сформувався певне уявлення про соціальні ризики. Низка українських вчених (Л. Бевзенко, М. Лошнін, С. Мартинюк, Ю. Плотинський, Ю. Саєнко, В. Трубінін) підтримують визначення запропоноване МОП, за яким «соціальний ризик – це втрата доходу, що спричиняє необхідність матеріальної підтримки громадян для задоволення мінімальних потреб незалежно від їхніх індивідуальних можливостей» [2, с. 10].

Водночас Е. Лібанова пов'язує між собою поняття «соціальний ризик» і

«соціальне відторгнення». Вона вважає, що соціальне відторгнення визначається взаємодією ризиків з низкою рушійних сил, якими можуть бути інститути та норми, принципи та поведінка, місцеві умови (різноманітність можливостей працевлаштування, екологія, інфраструктура, відстань до столиці чи регіональних центрів), тощо [7].

Варто погодитись з цією тезою, оскільки так, як і соціальний ризик, соціальне відторгнення передбачає втрату можливостей чи ресурсів, тобто фактично ці два явища можуть характеризувати один і той же процес, але у різних площинах. Використовуючи цей підхід можна зробити висновок про те, що соціальне відторгнення на ринку праці є соціальним ризиком, який може виражатися загрозою довготривалого безробіття, відсутністю доступу до належних умов праці на робочому місці, відсутністю можливості реалізації та захисту трудових прав, дискримінацією на ринку праці за різними озна-

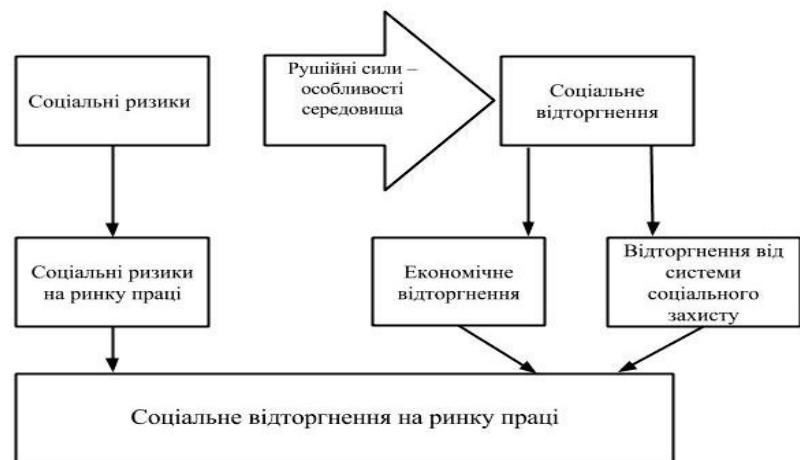


Рис. 1. Соціальне відторгнення серед соціальних ризиків

Таблиця 1

Основні прояви ризику соціального відторгнення на ринку праці та їх наслідки

Інститути – домінянти ризику	Основні структурні складові	Характерні прояви	Агреговані наслідки
1. Соціальні інститути	Соціальна політика	Неможливість попередження соціальних конфліктів, соціальне розшарування, зростання числа осіб, що отримують соціальні допомоги.	Зростання соціальної напруги.
	Демографічна політика	Посилення міграційних настроїв, негативні зміни у репродуктивній поведінці населення.	
2. Економічні інститути	Політика регулювання ринку праці та зайнятості	Зниження доходів, зниження зайнятості, зростання диспропорцій на ринку праці, відсутність належних умов праці, невідповідність бюджетної політики рівню життя населення, зростання неформальної зайнятості.	Посилення ролі тіньової економіки.
3. Інститут психології	Політика формування ціннісних орієнтацій громадян	Зниження трудової мотивації працівників, відсутність чіткої перспективи подальшої трудової діяльності, відсутність можливостей для самовираження, зневіра у власних силах та у суспільстві, громадянська безвідповідальність, негативне ставлення до держави та суспільства, постійне відчуття пригніченості.	Маргіналізація населення.
4. Політичні інститути	Політика підтримки профспілкового руху та діяльності різноманітних трудових об'єднань і організацій	Формування у працівників негативної реакції на профспілки та інші трудові об'єднання, відсутність консолідації колективів, відсутність солідарності на ринку праці.	Зменшення участі організацій, що представляють інтереси працівників у прийнятті рішень на різних рівнях.
5. Інститут права	Законодавча політика	Не ефективність функціонування правової системи, відсутність можливостей реалізації трудових прав на практиці, збільшення числа випадків дискримінації на ринку праці.	Відсутність правової культури на ринку праці.

Джерело: складено автором

ками. Схематично місце соціального відторгнення на ринку праці серед соціальних ризиків зображено на рисунку 1. Як бачимо, воно є результатом не лише прояву економічного боку відторгнення, а й соціального.

Як і будь-який інший соціальний ризик відторгнення на ринку праці охоплює основні структурні складові, має характерні прояви та агреговані наслідки. Водночас особливістю соціального відторгнення стало те, що воно увібрало риси різних соціальних ризиків. Так, наприклад, довготривале безробіття є проявом соціального відторгнення на ринку праці. Без сумніву загальний ризик безробіття включає і довготривале безробіття. Відтак довготривале безробіття є спільною рисою обох різновидів соціальних ризиків. Прикладом може бути і відсутність доступу до належних умов праці на робочому місці, оскільки вони є певним ресурсом, доступ до якого людина може втратити. Це відображається і у наслідках соціального відторгнення на ринку праці (див. таблиця 1). Вони подібні до наслідків тих видів соціальних ризиків, риси яких увібрало соціальне відторгнення, однак мають сильніший ефект порівняно з ними. Якщо наслідком ризику безробіття є виникнення соціальної напруги, то наслідком ризику соціального відторгнення на ринку праці є зростання цієї напруги. Можемо стверджувати, що соціальне відторгнення на ринку праці – новітній ризик акумулятивного характеру. Ця специфіка характеру становить суттєву небезпеку для соціального середовища.

Кожне з 4-х наведених виражень ризику соціального відторгнення на ринку праці має свою специфіку та характерні показники і тому заслуговує окремої уваги.

Загроза довготривалого безробіття стала для України результатом радянської політики надзайнятості, яка після розпаду Радянського Союзу виявилась функціонально не спроможною. У 1991 році фіксувались рекордні показники безробіття і втрата роботи для громадян стала звичним явищем. Водночас українські служби зайнятості не мали досвіду і технологій роботи з безробітними. Крім того, спостерігався низький рівень довіри серед громадян до служб зайнятості, тому звичним явищем було і незареєстроване безробіття. Певне економічне пожвавлення починаючи з 2000-го року позитивно вплинуло на ситуацію на ринку праці, однак проблема довготривалого безробіття залишається надзвичайно актуальною і сьогодні. Це насамперед пов'язано з закономірністю: шанси працевлаштуватися повільно скорочуються з часом перебування у статусі безробітного, тобто, якщо людина довго шукає роботу, вірогідність того, що вона її дійсно знайде, невелика.

В основі цієї наведеної закономірності лежать два ефекти: ефект негативної залежності імовірності працевлаштування від тривалості пошуку роботи (особа з коротким періодом пошуку роботи знайде роботу та вийде з безробіття швидше, ніж та, що безперервно шукає роботу протягом тривалого проміжку часу); ефект гетерогенності (особа з кращими якісними характеристиками знайде роботу та вийде з безробіття швидше, ніж та, що є менш привабливою на ринку праці) [8, с. 182–183].

Наведемо динаміку довготривалого безробіття в Україні (табл. 2). Можна відзначити тенденцію до зменшення середньої тривалості незайнятості, однак зростання частки населення, яке шукало роботу від 6 до 9 місяців.

Таблиця 2
**Безробітне населення (за методологією МОП)
 за тривалістю незайнятості у 2000-2013 рр.**

Рік	від 6 до 9 місяців, % безробітного населення	від 9 до 12 місяців, % безробітного населення	12 місяців і більше, % безробітного населення	Середня тривалість незайнятості, місяців
2000	7,8	9,1	63,3	23
2001	8,3	8,3	62,6	23
2002	9,0	8,7	60,5	22
2003	9,4	8,4	58,0	22
2004	10,5	8,9	49,7	20
2005	10,0	8,3	42,5	16
2006	11,4	6,9	37,6	14
2007	10,1	6,4	34,9	13
2008	9,5	7,0	28,7	11
2009	14,3	9,5	18,4	9
2010	11,6	7,4	33,9	12
2011	10,9	7,0	28,4	11
2012	11,2	7,0	28,0	11
2013	10,6	6,8	27,3	11

Джерело: [12]

Істотну роль у виникненні ризику соціального відторгнення на ринку праці виконує і **відсутність доступу до належних умов праці**. Право на належні, безпечні та здорові умови праці задеклароване у ч. 4 ст. 43 Конституції України [6]. Його фіксують і міжнародно-правові акти, де це право трактується як право на справедливі та сприятливі умови праці. Це право вважається міжнародним універсальним стандартом у сфері праці. Це відображено, зокрема, у ч. 1 ст. 23 Загальної декларації прав людини 1948 р., ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, а також в інших актах Організації Об'єднаних Націй, а також у Конвенціях МОП [10].

Закон України «Про охорону праці» поширює право на належні, безпечні та здорові умови праці на всіх юридичних та фізичних осіб, які використовують найману працю [5]. Так, право на належні, безпечні та здорові умови праці мають всі особи, які застосовують свою працю добровільно (форми реалізації права на працю) чи шляхом застосування примусу санкціонованого державою (альтернативна (невійськова) служба; праця засуджених). Отже, вся дозволена на території України праця повинна відповідати умовам безпеки та гігієни, тобто принаймні санітарно-гігієнічним нормам.

Водночас поточна ситуація на ринку праці України у багатьох випадках демонструє існування невідповідності умов праці стандартам безпеки та гігієни (здебільшого йдеться про умови, що не відповідають вичисляним санітарно-гігієнічним нормам). Такі умови є не належними і вони не можуть бути визнані на відкритому ринку праці як прийнятні для забезпечення зайнятості. Отже, особи, що працюють в умовах не прийнятних для трудової діяльності, стають виключеними з нормальних умов праці.

Безперечно виключення працівників з нормальних умов праці призводить до катастрофічних наслідків для працівників і для суспільства. Насамперед це наслідки для життя і здоров'я працівника, зокрема збільшення випадків виробничого травматизму, професійних захворювань, нещасних випадків на виробництві. Крім того, у багатьох випадках загрозою для

здоров'я інших осіб може становити, наприклад, продукція, виготовлена в не належних умовах праці.

Під час аналізу виключення з нормальних умов праці виникають питання про поширення цього явища та його особливості. Для відповіді на це запитання звернемось до офіційних джерел. Дані Державної служби статистики про кількість осіб, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, та про їх відсоток серед загальної кількості працівників наведені у таблиці 3, дані про розподіл цих працівників за окремими видами економічної діяльності представлені у таблиці 4.

Таблиця 3

Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам

Рік	Кількість працівників, тис. осіб	% від загальної кількості працівників
1999	1898,2	23,0
2003	1614,5	26,1
2004	1608,8	26,9
2005	1598,5	27,4
2007	1512,1	27,5
2009	1 309,4	27,8
2011	1 283,3	28,9

Джерело: [12]

Наведені дані дають змогу констатувати, що відсоток осіб, відторгнених від умов праці, що відповідають санітарно-гігієнічним нормам повільно зростає з 23% у 1999 році, тобто з менше, ніж чверті від загальної кількості працівників, до 28,9%, тобто до майже третини від усіх працівників. Найбільше відторгнених від нормальних умов серед працівників промисловості – їх відсоток зазнавав незначних коливань від 75,6 у 2003 році до 77,2 у 2011. Помітний відсоток серед працівників, трудова діяльність яких відбувається без дотримання санітарно-гігієнічних норм і у сфері транспорту та зв'язку, причому існує чітка тенденція до його зростання. Так, у 2003 році в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам у сфері транспорту та зв'язку, працювали 11,4% працівників, а у 2011 – 15%. Протилежна тенденція спостерігається у сільському господарстві – має місце помітне зниження відсотка відторгнених від умов праці, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам з 7,5 (2003 рік) до 3,3 (2011 рік), що загалом є позитивним сигналом для розвитку сільського господарства. Відносно стабільний відсоток виключення з умов праці, які узгоджені з санітарно-гігієнічними нормами, у галузі будівництва – у різні роки він змінювався в межах 4,5–6,3%.

Слід зауважити, що наведена статистика стосується лише легальної зайнятості і не охоплює неформальний ринок праці. Можна лише припустити, що питання дотримання норм безпеки та гігієни не є

суттєвим в умовах не формального ринку праці, а тому відсоток серед зайнятих у не формальному секторі, які працюють в не прийнятних умовах є значно вищим ніж серед осіб, котрі працевлаштовані офіційно.

Уваги заслуговують і причини, через які громадяни погоджуються на відторгнення від визнаних прийнятними на ринку праці умов праці. Очевидно найбільш вірогідними з них є побоювання втратити роботу (навіть з поганими умовами праці, оскільки, на думку таких працівників, це краще ніж безробіття), не знання своїх трудових прав та власне санітарно-гігієнічних норм, відповідно до яких організовується робоче місце і робочий процес. Значно зменшити вплив цих причин у найближчому майбутньому з огляду на економічну ситуацію в Україні малоймовірно, тому можна прогнозувати збільшення числа осіб, виключених з прийнятних умов праці, а, отже, відторгнення від нормальних умов праці тривалий період залишатиметься вагомою складовою соціального відторгнення на ринку праці.

Серед основних складових відторгнення на ринку праці варто виокремити **відсутність можливості реалізації та захисту трудових прав**. До базових можливостей реалізації та захисту трудових прав громадян можна віднести: територіальну доступність робочого місця та достатню ємність ринку праці у населеному пункті; «задовільну» зайнятість; достатній рівень освіти; наявність кваліфікованої юридичної допомоги під час захисту трудових прав; прозорість діяльності інституцій, що забезпечують захист трудових прав.

На усіх етапах розвитку ринку праці територіальна доступність робочого місця та достатня ємність локального ринку праці залишались основними можливостями для працевлаштування у будь-якому регіоні. Загальновідомою є аксіома: розташування робочого місця територіально далеко від потенційного працівника або створює проблеми з проїздом і житлом для працівника та їх фінансуванням (що значно зменшує економічний сенс працевлаштування), або змушує взагалі відмовитись від працевлаштування. Крім того, поширеною є ситуація, за якої у певному населеному пункті відсутня достатня кількість організацій та установ, що виступають роботодавцями, тобто немає необхідної кількості робочих місць. Ці обставини спричиняють відсутність у громадян можливості реалізувати та захистити свої трудові права і провокують соціальне відторгнення на ринку праці.

Згідно з дослідженнями ООН ризик відторгнення через безробіття корелює з розміром населеного пункту. Найбільше можливостей реалізації трудових прав (працевлаштування) мають мешканці великих міст, оскільки ємність ринку праці у великих містах значно більша, ніж у інших населених пунктах. Наприклад, у 2008 році частка домогосподарств із хронічно безробітними у великих містах становила 36,1%, у малих містах – 39,4%, у сільській міс-

Таблиця 4

Розподіл працівників, зайнятих в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, за окремими видами економічної діяльності

Рік \ Галузь економіки	2003	2004	2005	2007	2009	2011
Сільське господарство	7,5%	5,8%	5,1%	3,7%	3,6%	3,3%
Промисловість	75,6%	76,4%	76,3%	76,8%	76,1%	77,2%
Транспорт та зв'язок	11,4%	12,2%	13%	13,2%	14,9%	15%
Будівництво	5,5%	5,6%	5,6%	6,3%	5,4%	4,5%

Джерело: [12]

цевості – 24,5. Відтак найгірша ситуація з можливостями реалізації трудових прав фіксується саме у малих містах, де часто діє монофункціональна структура економіки. Так, в Україні існує 368 малих міст, у яких проживає 20 відсотків міського населення України (6,4 млн. осіб), 122 з них мають монопромислову структуру економіки. Відсутність територіальної доступності до робочих місць та недостатня ємність ринку праці у цих містах є результатом проблем, викликаних кризовими явищами у промисловості та транспорті – браком кваліфікованих управлінських кадрів, низькими темпами будівництва житла та об'єктів соціальної інфраструктури, обмеженістю вибору професій, нерозвиненістю міської інфраструктури та сфери обслуговування. Що ж стосується сільської місцевості, то там жителі, які не знайшли роботу, мають можливість працювати в особистих селянських господарствах, що звичайно не становить альтернативу безробіттю, однак приносить дохід і завжди є територіально доступним способом заробляти [11, с. 59–61].

Одним з аспектів можливості реалізації та захисту трудових прав є «задовільна зайнятість». Під поняттям «задовільна» розуміємо офіційну зайнятість, через яку працівник забезпечує свої матеріальні потреби та повністю чи частково самореалізується, її ознаками є повний робочий день, наявність соціального пакету, який забезпечує роботодавця, здорові та безпечні умови праці, оплата праці не нижча за мінімальну. Наявність цих ознак дає змогу реалізувати та захищати трудові права. З цього погляду можливості реалізації трудових прав зменшуються у осіб, зайнятих яких має нестандартні форми: зайнятість неповний робочий час та за терміновими трудовими угодами, самостійна зайнятість.

У національній доповіді «Україна на шляху до соціального залучення» зазначається: «Нестандартні форми зайнятості є невід'ємним елементом гнучкого ринку праці, що розширює можливості вибору робочих місць для населення і сприяє підвищенню конкурентоспроможності економіки за рахунок оптимізації витрат на робочу силу. Проте слабкість чи

навіть повна відсутність державного регулювання цих форм зайнятості часто призводить до обмеження соціального захисту» [11, с. 61–62].

Окремо автори цієї доповіді акцентували на частковій зайнятості: «Зайнятість неповний робочий час має негативні наслідки, оскільки не забезпечує достатній дохід та спонукає осіб до пошуків додаткової роботи. Лише невелика частина працівників у режимі неповного робочого часу обрала таку форму зайнятості цілком свідомо, віддаючи додам нижчий пріоритет, ніж вільному часу. Загалом працівники погоджуються на неповну зайнятість через відсутність можливостей знайти іншу роботу. В Україні майже три чверті цих працівників – жінки, які, швидше за все, мають дітей або інші сімейні обов'язки, що обмежують можливість зайнятості повний робочий час. За деяких обставин, наприклад в умовах скорочення виробництва, роботодавці доволі часто переводять працівників – за їх формальною згодою – на роботу в режимі скороченого робочого часу або відправляють у неоплачувані (іноді – частково оплачувані) відпустки» [11, с. 61]. Отже, часткове безробіття, з одного боку, дозволяє уникнути масштабних скорочень працівників, а з іншого – є причиною втрати працівниками значної частини заробітної плати та гарантій збереження робочого місця, що, на думку авторів національної доповіді «Україна на шляху до соціального залучення», неминуче знижує соціальний статус і зумовлює збільшення ризиків економічного і соціального відторгнення. Наведемо статистичні дані у таблиці 5.

Окрім форми зайнятості на «задовільну зайнятість» впливає і охоплення трудовими договорами та профспілками. Ці фактори свідчать про стабільність зайнятості, опосередковано підвищують обізнаність працівників про трудове законодавство та можливості захисту трудових прав, а отже зменшують ризик соціального відторгнення на ринку праці. Наявна статистика дає змогу проаналізувати рівні охоплення профспілками та колективними договорами працівників з 1998 до 2009 року. Як впли-

Таблиця 5

Динаміка поширення нестандартних форм зайнятості

Рік	% до облікової кількості штатних працівників, прийнятих на роботу на умовах неповної зайнятості	% до облікової кількості штатних працівників, переведених з економічних причин на неповний робочий день (тиждень)	% до облікової кількості штатних працівників, які знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт)	% самозайнятих до усього зайнятого населення	% зайнятих в неформальному секторі до усього зайнятого населення
1997	-	16,1	21,9	15,4	-
1998	-	17,5	22,4	-	-
1999	2,7	17,6	22,0	7,8	13,6
2000	-	13,3	16,1	8,3	14,8
2001	-	13,3	7,2	8,5	16,4
2002	-	12,4	5,1	9,2	17,3
2003	3,5	11,3	3,2	11,2	17,2
2004	3,5	8,8	1,8	15,6	19,4
2005	3,6	7,4	2,0	16,8	21,5
2006	3,8	5,4	1,2	17,6	22,3
2007	3,8	4,4	1,1	19,3	22,3
2008	4,0	10,6	1,6	16,7	21,8
2009	4,4	19,4	2,6	17,1	22,1
2010	4,8	13,6	3,4	17,4	22,9
2011	4,8	8,6	1,8	17,8	23,1
2012	5,2	7,0	1,3	17,4	22,9

Джерело: [12]

ває з таблиці 6 рівень охоплення профспілками постійно знижувався і у 2009 році став рекордно низьким – 40,3%, відтак відбулось значне падіння впливу профспілок та звуження їх можливостей щодо захисту прав працівників. Водночас спостерігається тенденція до зростання рівня охоплення колективними договорами з 68,9% у 1998 році до 83,9% у 2009 році. Проте зазвичай укладання таких договорів є лише формальним і не має суттєвих наслідків у вигляді посилення захисту прав працівників. З іншого боку, сама наявність колективних договорів – перший крок до цивілізованих ринкових відносин, а отже – до зменшення ризику відторгнення.

Серед основних можливостей реалізації та захисту трудових прав звернемо увагу і на достатній рівень освіти. Так, у згаданій доповіді «Україна на шляху до соціального залучення» зазначається, що соціальне відторгнення на ринку праці найменше поширене серед осіб з повною вищою освітою, незалежно від статі та місця проживання; найбільше – серед осіб із базовою вищою освітою. Більше половини безробітних має повну загальну середню освіту. Відсутність повної вищої освіти зумовлює збільшення ризику соціального відторгнення від сфери праці [11, с. 58].

Цікавою з погляду соціальних ризиків є і самоочінка населенням власних можливостей реалізації та захисту трудових прав, яка подана у таблиці 7. Дані збирались Інститутом соціології НАН України [14]. Як видно з таблиці, приблизно половина опитаних заявила, що їм не вистачає роботи, яка підходить, можливості працювати з повною віддачею та можливості мати додатковий зарібок, тобто очевидною стає відсутність можливості реалізації трудових прав. Що ж стосується захисту трудових прав, то аналогічно до попередніх запитань, половина опитаних вказала на те, що їм не вистачає кваліфікованої юридичної допомоги для захисту своїх прав та інтересів. Занепокоєння викликає і той факт, що 55% громадян визнає нестачу можливостей дати дітям повноцінну освіту. Така ситуація вимагає корегування державної політики у сфері освіти з метою недопущення ризиків відторгнення від отримання освіти.

Питання дискримінації є також суттєвими для вивчення ризику соціального відторгнення на ринку праці. Найчастіше на ринку праці України існують такі види дискримінації: дискримінація за статтю, дискримінація за віком, дискримінація за соціальним статусом або статусом у колективі. Формально законодавство України не дозволяє будь-яких проявів дискримінації, однак реалії життя свідчать про протилежне. Згідно з опитуваннями, опублікованими у «Національній доповіді «Україна на шляху до соціального залучення» 47,9% працівників не відчувають постійної поваги на роботі, водночас 7,3% відчувають її хоча б іноді, а 3,2% – ніколи. Отже, 10,5% працюючих респондентів фактично позбавлені можливості нормального спілкування на роботі [11, с. 64].

Складною в Україні залишається ситуація з рівними можливостями доступу до викооплачуваних посад жінок і чоловіків. Серед зайнятих жінок частка законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів істотно нижча (6,7% проти 9,2% серед чоловіків), тоді як частка представників найпростіших професій – помітно вища (25,4% і 22,8% відповідно). Хоча загалом завдяки своєму більш високому рівню освіти українські жінки мають достатні можливості вести професійну діяльність на найвищих кваліфікаційних рівнях (жінки становлять дві третини професіоналів і фахівців), це значною мірою пов'язано із домінуванням жінок у сфері освіти, охорони здоров'я та послуг, де робота потребує вищої освіти, але заробітки – дуже низькі. Найбільшою мірою гендерна нерівність у сфері зайнятості проявляється у можливостях кар'єрного росту. Оцінюючи власні можливості зростання порівняно з колегами-чоловіками, вищими свої шанси вважають 9,8% респондентів, тоді як порівняно з колегами-жінками – 17,9% [11, с. 64–65].

Актуальними є і питання дискримінації за віком. Найбільше вони стосуються молоді та громадян передпенсійного віку. Частими є випадки, коли роботодавці посилаючись на брак досвіду приймають молодь на випробний термін, оплата праці за який є доволі низькою, або взагалі не виплачують кошти за

Таблиця 6

Охоплення працівників профспілками та колективними договорами

Рік \ Рівень охоплення	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Загальний рівень охоплення профспілками, %	75,0	73,2	66,9	63,5	59,2	54,6	53,3	50,6	48,5	45,8	42,1	40,3
Рівень охоплення колективними договорами у формальному секторі, %	68,9	71,9	75,6	78,2	80,3	82,0	83,1	82,1	82,7	82,4	83,4	83,9

Джерело: [12]

Таблиця 7

Самооцінка громадянами деяких можливостей реалізації та захисту трудових прав

% громадян, які вважають, що їм не вистачає	1996	1998	2000	2002	2004	2005	2006	2008	2010	2011	2012	2013
роботи, яка підходить	46,8	54,8	56,0	54,1	45,5	45,9	43,0	37,0	46,5	39,0	48,6	44,0
можливості працювати з повною віддачею	38,9	44,5	45,5	38,0	30,2	32,2	30,1	27,2	32,7	35,1	35,0	33,1
можливості мати додатковий зарібок	–	55,6	55,9	48,8	39,3	47,6	44,8	41,0	47,2	41,2	51,1	47,7
юридичної допомоги для захисту своїх прав та інтересів	46,9	52,4	50,0	56,0	57,2	51,3	47,3	48,4	49,4	50,5	54,4	49,2
можливості дати дітям повноцінну освіту	–	–	–	67,3	–	59,8	52,2	47,2	51,9	–	55,1	–

Джерело: [14]

випробний період. Для осіб передпесійного віку дискримінація виглядає по-іншому: їх не приймають на роботу через різні надумані причини.

Підсумовуючи усе викладене вище можна стверджувати, що ризик соціального відторгнення в Україні є складним та багатокомпонентним явищем, яке вимагає розробки інструментів його оцінювання та розробки заходів політики мінімізації, у протилежному випадку – на державу чекає швидке поширення цього явища і суттєві негативні наслідки в соціальному середовищі.

Висновок. Ризик соціального відторгнення на ринку праці є результатом взаємодії основних соціальних ризиків, тому його наслідки аналогічні до наслідків інших соціальних ризиків, однак на відмінну від наслідків інших видів соціальних ризиків, вони мають посилений ефект і швидко відображаються в соціумі. Основні прояви ризику соціального відторгнення в Україні зафіксовані у вигляді деяких статистичних показників, а саме: частка безробітного населення, кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, частка громадян, які вважають, що їм не вистачає можливості дати дітям повноцінну освіту, тощо. Динаміка цих показників повинна викликати підвищену увагу з боку органів влади, оскільки вона демонструє не лише поширення соціального відторгнення на ринку праці України, а й дає змогу виявити сфери життєдіяльності і групи населення, які потребують негайного реагування з метою мінімізації цього ризику.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Абрахамсон П. Социальная эксклюзия и бедность / П. Абрахамсон // *Общественные науки и современность*. – 2001. – № 2. – С. 158–166.
2. Безтелесна Л. Ефективність управління соціальними ризиками найманих працівників / Л. Безтелесна, С. Мартинюк // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – № 6. – С. 17–24.
3. Галушка З. Соціальне виключення як об'єкт економічного аналізу / З. Галушка, М. Соболева // *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Економіка*. – 2014. – № 160 – С. 14–19.
4. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. № 995_015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>.
6. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
7. Лібанова Е. Україна: на шляху до соціального залучення / Е. Лібанова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://svitppt.com.ua/politika/ukraina-na-shlyahu-do-socialnogo-zaluchennya.html>.
8. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків : колективна науково-аналітична монографія / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
9. Макарова О.В. Соціальне відторгнення в Україні: специфіка прояву та методологія оцінювання / О.В. Макарова // *Демографія та соціальна економіка*. – 2011. – № 1(15). – С. 57–68.
10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права від 19.10.1973 р. № 995_042 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
11. Україна: на шляху до соціального включення : Національна доповідь про людський розвиток 2011 року / ПРООН в Україні. – К. : KIC, 2011. – 123с.
12. Офіційний сайт Державної служби статистики України. Ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
13. Соціальні ризики та соціальна безпека в умовах природних і техногенних надзвичайних ситуацій та катастроф / відп. ред. : В.В. Дурдинець, Ю.І. Саєнко, Ю.О. Привалов. – К. : Стило, 2001. – 497 с.
14. Українське суспільство 1992–2013. Стан та динаміка змін. Соціологічний моніторинг / за ред. д.е.н. В. Ворони, доктора соціологічних наук М. Шульги. – К. : Інститут соціології НАН України, 2013. – 556 с.
15. Шевченко Л.С. Соціальні ризики найманої праці та їх джерела / Л.С. Шевченко // *Економіка і регіон. Науковий вісник Полтавського національного технічного університету імені Юрія Кондратюка*. – 2008. – № 2(17). – С. 68–71.
16. Silver H. Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms / H. Silver. // *International Labour Review*. – 1994. – № 5–6. – Vol. 133. – P. 531–578.
17. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations / A. Smith; Library Economics Liberty [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.econlib.org/library/Smith/smWNCover.html>.