

Таким образом, основываясь на данной классификации, можно обозначить место и роль налогового планирования в общей системе планирования деятельности предприятия, а также определить методы налогового планирования, что будет являться направлением дальнейших исследований.

Литература: 1. Большой толковый словарь русского языка / Под ред. С. А. Кузнецова. Российская Академия наук. Институт лингвистических исследований. — СПб.: Норинг, 2001. — 1536 с. 2. Жестков С. В. Правовые основы налогового планирования: Учебное пособие. — М.: МЗ Пресс, 2002. — 144 с. 3. Соловьев И. Н. Как избежать ошибок при налоговом планировании. — М.: Налоговый вестник, 2002. — 208 с. 4. Кирпиков А. Налоговое планирование //www.legalnet.boom.ru. 5. Бухалков М. И. Внутрифирменное планирование: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2001. — 400 с. 6. Финанси підприємств: Навчальний посібник / За ред. д. е. н., проф. Г. Г. Кірейцева. — К.: ЦУЛ, 2002. — 268 с. 7. Финансовый менеджмент: Навчальний посібник / За ред. д. е. н., проф. Г. Г. Кірейцева. — К.: ЦУЛ, 2002. — 496 с. 8. Царев В. В. Внутрифирменное планирование: Учебник. — СПб.: Питер, 2002. — 496 с.

Стаття надійшла до редакції
24.03.2003 р.

УДК 331.461

**Лисиця Н. М.,
Горайнова Ю. С.**

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РИЗИК ЯК СТИМУЛ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ

The notion "socio-economic risk" is introduced in the article. The qualitative estimation of socio-economic risk in Ukrainian labour market is suggested for the first time. The authors offer the classification of risks and consider basic characteristics of human behaviour in the situations when the problems of unemployment concern them directly. The analysis of given categories is recommended to use for efficient regulation of the labour market processes.

У сучасному суспільстві проблема ризику стає особливо актуальною у зв'язку зі змінами, що спостерігаються в період трансформацій. Незважаючи на той факт, що ризик як феномен вивчався в різних сферах знань, найбільш значимим він залишається в галузі політики, економіки, соціальної сфері. Інтерес до ризику зростає, однак, природа ризику в українському соціально-

економічному просторі стає все складнішою, тому що домінуючими пропонуються по черзі соціальні й економічні фактори. Досвід розвинених країн, серед яких прикладом може бути японська економіка, демонструє можливість вирішення проблем економічних поряд із соціальними. Трипартизм японської політики підвищення кваліфікації припускає складання плану підвищення кваліфікації, у якому враховуються думки трьох сторін: громадськості, працівників і наймачів [1, с. 140]. Соціально-економічний погляд на ризики у сфері трудових відносин дозволяє будувати певні прогнози, серед яких можна знайти рішення як соціальних, так і економічних проблем. Розвиток ринку праці в умовах трансформації українського суспільства дає підстави для аналізу різних видів ризиків, що виникають як у сфері діяльності роботодавців, так і у сфері найманих робітників. В Україні, як і в будь-якій іншій країні колишньої соціалістичної співдружності, соціальна сфера навряд чи задовольняє потреби населення. Крім того, у період форм адаптації до ринкових відносин, що розвиваються, все частіше з'являються наукові праці, які досліджують соціальний ризик, шляхи управління ним [2; 3]. У зв'язку з цим соціальний та економічний ризики суттєво змінюються, з одного боку, реагуючи на рівень соціально-економічного розвитку суспільства, з іншого, — інтегруючи потреби населення в спробі забезпечити певні прогнози інноваційних ризиків. Отже, соціально-економічний ризик стає об'єктом дослідження вчених як об'єктивна необхідність. Метою даної статті є визначення соціально-економічного ризику на ринку праці, обґрунтування його значимості. Основним завданням автори вважають вивчення ризику як проблеми на ринку праці, як з боку роботодавця, так і з боку найманого робітника, якісну його оцінку. Вирішення цього завдання дозволить вийти на очікувану політику державних служб, спрямовану на запобігання кількості ризиків, їхню профілактику. В такому значенні соціально-економічний ризик можна розглядати як потенційну соціальну (вимірювану соціологічно) або економічну (вимірювану економічними методами) ймовірність виникнення несприятливих ситуацій і пов'язаних з ними наслідків. Наслідки соціально-економічних ризиків мають як соціальний, так і економічний характер. У зв'язку з цим виникла необхідність вивчати соціально-економічний ризик, що чітко проявляється при розгляді ринку праці. Класифікація, оцінка та управління економічними, господарськими ризиками пропонувалися в роботах Времен-

ко Л., Золіна П., Білоусова Е., Красікова С., Романченко О., Хохлова Н. Соціальні й економічні ризики обґрунтовували Альгін А., Богиня Д., Бек У., Двас Г., Дурдинець В., Євдокимова І., Зубков В., Нікітін С., Феофанов К.

Ринок праці — це добровільні угоди людей із відстоювання власних інтересів. Поведінкою людини на ринку праці, у першу чергу, управляють економічні інтереси. Мета функціонування ринку праці полягає в тому, щоб сприяти реалізації добровільних і взаємовигідних угод між контрагентами, при цьому існують три умови, за яких угода може бути взаємовигідною:

усі сторони, яких стосується дана угода, виграють;

деякі виграють, але ніхто не програє;

деякі виграють, деякі програють, однак ті, що виграли, в повній мірі компенсують збитки тих, що програли.

Для того щоб політика держави була виправданою з погляду "ефективності за Парето", не обов'язково вимірюваної ефективності у відношенні поліпшеного добробуту осіб, яких стосується угода, а достатньо того, що окремі особистості вважають, що стало краще, повинна мати місце компенсація [3, с. 124 – 137]. Якщо ринок праці не буде сприяти здійсненню взаємовигідних угод, необхідне хоча б деяке втручання з боку держави в процеси, що відбуваються на цьому ринку.

Ризик на ринку праці — це подія або обставина, яка може завдати шкоди об'єктові або суб'єктові ринку праці, що ним володіє.

Причини виникнення ризиків можуть бути різними. Історичні причини пов'язані зі сформованою організацією виробництва та небажанням змінювати що-небудь; політичні — зі зміною ситуації в країні законодавства, що може викликати хвилю безробіття; соціально-економічні — з недостатністю коштів на навчання, високими податками, міграцією і под. У даній статті автори вперше пропонують якісну оцінку соціально-економічних ризиків на українському ринку праці.

З боку найманих робітників можна виділити такі ризики, як:

ризик непоінформованості працівника у тому випадку, коли людина просто не знає, що її рішення при виборі роботи не відповідає її власним інтересам. Наприклад, при зарахуванні на державну службу — незнання про ненормованість робочого часу;

ризик перекручування ціни, що можливий, у першу чергу, через податки. Працівникові назива-

ється номінальна заробітна плата, але після укладення угоди, одержуючи реальну суму заробітної плати на руки, він розуміє, що вона менша від обговореної суми на величину податків і зборів. При наборі працівників, роботодавцеві необхідно розраховувати свій прибуток з урахуванням виплати державі податків із загальної суми названого іншій стороні заробітку. У залежності від ступеня "перекручування" ціни існує ризик того, що угода може не відбутися;

ризик невідповідності вимогам, що пов'язаний з недостатньою кваліфікацією, досвідом, стажем роботи, віком для одержання бажаної роботи. Наприклад, бухгалтер — випускник вузу — ризикує не знайти роботу за спеціальністю, тому що з боку роботодавців потрібна наявність стажу роботи в даній сфері 3 – 5 років;

транзакційні ризики, які варто розуміти як ризики труднощів, що виникають на шляху укладення взаємовигідних угод. Це можуть бути заборони за законами країни, що перешкоджають укладенню тих або інших угод, або витрати, непосильні для однієї зі сторін при здійсненні угоди. Наприклад, неможливість переїзду на нове місце роботи через недостатність коштів. Угода повинна супроводжуватися взаємними поступками або мірою ринкових чи державних посередників;

ризик недоступності роботи, який може сприйматися так, що іноді, хоча домовленість уже здійснювалася, ринок може виявитися недоступним. Наприклад, підліток не може бути прийнятий на деякі види робіт, особи пенсійного віку виключаються з числа потенційних працівників на багатьох роботах;

професійні ризики, пов'язані з професійними обов'язками працівника. Наприклад, у водія — ризик потрапити в аварію, у менеджера з персоналу — ризик прийняти на роботу нечесного співробітника.

З боку роботодавців можна виділити такі ризики, як:

ризик некомпетентності, пов'язаний з недостатньою кваліфікацією з боку найманого робітника та небажанням її підвищувати;

ризик невиконання зобов'язань, який означає, що працівник може з якихось причин не виконувати свою роботу або ж безвідповідально ставитися до доручень керівництва;

інвестиційний ризик, пов'язаний з тим, що працівник, у якого вкладені кошти на навчання і підвищення кваліфікації, може не використовувати свій трудовий потенціал на даному підприємстві, а піти на іншу роботу. Це може призвести до додаткових витрат і недоодержання прибутку;

ризик непередбачених витрат, пов'язаний з можливими витратами на лікування при одержанні травми або профзахворювання, а також з необхідністю оплати додаткового навчання на курсах і т. п. недостатньо кваліфікованого працівника;

ризик невизначеної відповідальності, що виникає при нечіткому розподілі повноважень і відповідальності. Так, у випадку зриву завдання у відділі керівництво ризикує не знайти винного, якщо відповідальність не закріплена в службовій інструкції або іншому документі;

ризик виникнення вторинної зайнятості, під яким мається на увазі можливе погіршення якості роботи, якщо працівник паралельно підробляє, у тому числі й на своєму робочому місці, наприклад, виконує набір текстів на робочому комп'ютері.

Проаналізувавши види ризиків, можна прийти до висновку, що всі вони взаємозалежні і виникнення одного виду ризику може призвести до виникнення іншого. Наприклад, професійний ризик найманого робітника може призвести до виникнення ризику непередбачених витрат з боку роботодавця (у випадку травми на робочому місці); ризик некомпетентності, що тісно пов'язаний з ризиком невідповідності вимогам може призвести до ризику невиконання зобов'язань; а ризик перекручування ціни може призвести до ризику вторинної зайнятості, при цьому у випадку невдоволення керівництва якістю роботи — до звільнення і безробіття.

З огляду на специфіку ринку праці можна констатувати, що він надзвичайно мінливий, а люди, які мають у даний момент стабільну роботу, назавтра ризикують її втратити. Тому автори пропонують розглянути умовні характеристики поведінки людей у випадку, якщо проблеми ринку праці і безробіття стосуються їх безпосередньо, що дасть можливість вживати регулюючих заходів з урахуванням специфіки кожної категорії.

Пропонується виділити наступні характеристики поведінки:

непримиренність — орієнтованість на поновлення на колишній роботі (літні та малоосвічені працівники);

упевненість — орієнтованість на самостійний пошук роботи за спеціальністю (переважно чоловіки середнього віку);

сподівання — орієнтованість на реєстрацію в службах зайнятості і чекання вакансій за фахом (відносно високоосвічені);

рішучість — орієнтованість на перенавчання і перекваліфікацію (в основному молодь);

заповзятливість — орієнтованість на відкриття своєї справи (молоді чоловіки з високим інтелектуальним рівнем);

самостійність — орієнтованість на самозайнятість (літні службовці та молоді робітники);

невибагливість — орієнтованість на будь-яку роботу, навіть з низькою зарплатою (люди похилого віку);

безтурботність — орієнтованість на випадковий заробіток при відсутності постійної роботи;

розгубленість — без орієнтованості на щонебудь, розгубленість і страх безробіття (переважно жінки з низьким інтелектуальним рівнем).

Контент-аналіз статистичних даних про стан ринку праці [4; 5], а також динаміка суспільної думки, а саме реальних і потенційних суб'єктів ринку праці [6], дозволяє стверджувати, що ризики на українському ринку праці гетерогенні. Причому гетерогенність проявляється в домінуванні значимості то соціального, то економічного змісту ризику. Цим і пояснюється введення поняття "соціально-економічного ризику". Вирішальне значення економічного ризику доводить наступний рівень соціального ризику, що в сукупності і є умовою для задоволення суб'єктів ринку, а отже, мінімізації ризику.

З огляду на вищевикладене можна зробити висновок, що облік і аналіз перерахованих ризиків, їхня якісна оцінка дозволять роботодавцям і працівникам (як працюючим, так і тим, що знаходяться на стадії пошуку роботи) уникнути проблем, які виникають на ринку праці, що, як наслідок, забезпечить Державній службі зайнятості можливість ефективно регулювати процеси на ринку праці і стане стимулом для розвитку цього ринку. Автори вважають, що подібне дослідження соціально-економічних ризиків дасть можливість розробляти програми з регулювання ринку праці на основі запропонованої класифікації ризиків і характеристик поведінки людей.

Література: 1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем. — М.: Экономика, 1998. — 256 с. 2. Лепа В. В. Управление социальным рисиком (на прикладе Донецької області) // Автореферат канд. дис. — Донецьк: "Юго-Восток", 2002. — 20 с. 3. Стігліц Джозеф Е. Економіка державного сектора. — К.: Основи, 1998. — 854 с. 4. Соціально-економічне становище України за 2001 рік // Статистика України. — 2002. — №1. — С. 67 – 78 5. Крючкова І. В. Економіка України у 2002 році: тенденції та очікувані підсумки // Економіка і прогнозування. — 2002. — №3. — С. 9 – 25. 6. Звіт Східноукраїнського фонду соціальних досліджень Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. — 2002.

Стаття надійшла до редакції
20.03.2003 р.