

УДК 331.1

Трудовой риск как субъективно-объективная категория

Д-р экон. наук, проф. Санталова М.С.

Абдалхуссейн Дх Ахсан

*Российский экономический университет им. Плеханова, Воронежский филиал
394000 г. Воронеж, ул. Карла Маркса, д. 59*

В статье исследуется теория трудового риска, сравниваются теоретические подходы к определению риска, рассматривается и уточняется трудовой риск как субъективно-объективная категория, дополнительно выделяются его функции; приводятся причины возникновения трудового риска, его виды и структура.

Ключевые слова: социальные риски, хозяйственный риск, трудовой риск, функции трудового риска, структура трудового риска.

Labor risk as subjective - objective category

Ph.D. M.Santalova, Abdadhusseyn Ahsan Ax

*Russian Economic University named after Plekhanov, Voronezh Branch
394000 Voronezh, Karl Marx street, da 59*

This article examines the theory of labor risk, compared theoretical approaches to the definition of risk. In the article labor risk is reviewed and refined as subjective-objective category, further highlighted its functions, causes, its types and structure.

Key words: social risks, business risk, labor risk, the functions of the labor risk, the structure of the labor risk

Трудовые риски чаще всего рассматривают и относят к социальным рискам. Тогда как, с точки зрения авторов, эволюцию концепций трудового риска следует рассматривать с хозяйственного риска, которая берет свое начало с теории процента и вводит понятие «плата за риск». По мере развития экономики трактовка риска расширяется, и возникают различные подходы к определению данной категории. Один из них состоит в определении риска как возможных неудач, материальных или иных потерь, опасностей, которые могут реализоваться в процессе хозяйственной деятельности предприятия. Этой точки зрения придерживается Порфирьев Б.Н., считающий, что хозяйственный риск есть «возможная опасность, количественное выражение последствий опасности»[1]. С точки зрения авторов, неудачи, потери и опасности возникают и в процессе деятельности трудового коллектива.

В экономической энциклопедии риск определен как «опасность возникновения непредвиденных потерь ожидаемой прибыли, дохода или имущества, денежных средств, в связи со случайным изменением условий экономической деятельности, неблагоприятными обстоятельствами, которая измеряется частотой, вероятностью возникновения того или иного уровня потерь, превосходящих величину ожидаемой прибыли»[2]. Совершенно очевидно, что и трудовой риск ассоциирован с опасностью потерь и неудачами.

В рамках еще одного подхода риск рассматривается как предполагаемая удача и благоприятный исход. Смагулова Р.И., например, считает, что риск – это «действие наудачу в надежде на счастливый исход». Альгин А. А. также отмечает, что в массовом сознании риск часто отождествляется с предполагаемой удачей, благоприятным исходом. Куроптеев Н.Б. дает следующее определение риска: «Риск – возможность возникновения в условиях неопределенности благоприятных исходов, вероятность проявления которых можно просчитать». Таков оптимистический взгляд ученых на эту категорию. На взгляд авторов, деятельность трудового коллектива также направлена не только на негативный исход, но и на предполагаемые благоприятные последствия. Фактически, трудовой риск, как социальное явление, предполагает неопределенность в действиях трудовых коллективов или работников.

Третий подход характеризует риск как ситуацию или действие, когда возможны различные исходы; существует неопределенность в отношении конкретного исхода и, по крайней мере, одна из возможностей нежелательна. Бачкаи Т., Месена Д., Мико Д. определяют его следующим образом: «Риск - не ущерб, наносимый реализацией решения, а возможность отклонения от цели, ради достижения которой принималось решение". Глущенко В.В. рассматривает риск как возможность положительного (шанс) или отрицательного (ущерб, убыток) отклонения в процессе деятельности от ожидаемых или плановых значений, т. е. ключевые слова в характеристике риска это «возможность отклонения от цели". Причем отклонения могут быть как отрицательными, так и положительными (источниками положительного отклонения могут стать творчество, учет ситуационных особенностей и времени проведения операции, работы системы или оказания услуги, благоприятные внешние факторы, отсутствие конкурентов и т.п.). С точки зрения авторов, данная позиция сводит воедино два первых подхода и расширяет экономическую природу трудового риска, имеющего как отрицательную, так и положительную стороны проявления.

В характеристике трудового риска в явном виде отсутствует, но фактически предполагается обязательное наличие двух элементов: 1) объекта - экономической системы, эффективность и условия функционирования которой точно неизвестны и 2) субъекта - человека труда (индивида или трудового коллектива).

В литературе преобладают три основные позиции, признающие субъективную, объективную или субъективно-объективную природу риска. Сторонники объективной природы предполагают, что поведением людей в ситуации риска преимущественно управляет внешняя по отношению к субъекту среда. Субъект, делающий выбор из альтернатив, имеет в распоряжении объективные вероятности результата [3]. Субъективная природа трудового риска отражает действия субъекта, учитывает возможные последствия этих действий и влияет на выбор вариантов поведения с учетом опасности и угрозы возможных последствий.

Фактически, трудовой риск объективен и существует независимо от того, осознает его субъект или нет. Вместе с тем, трудовой риск субъективен, так как решения и действия, принимаемые субъектом риска, во многом зависят от его личностных качеств и условий труда.

Совершенно очевидно, что трудовой риск социален и проявляется в условиях внешней и внутренней среды. Внешняя (макроокружающая) среда включает в себя объективные экономические, социальные и политические условия, в рамках которых трудовые коллективы предприятий осуществляют свою деятельность. Проявление внешней среды связано со стремлением трудового коллектива и собственников предприятия получать большие прибыли. Сделки с наиболее высокой степенью трудового риска, как правило, оказываются и самыми прибыльными для человека труда, собственника предприятия. Внутренняя (микроокружающая) среда состоит из определенных отношений между членами трудового коллектива, которые сложились и складываются внутри коллектива предприятия, и эти отношения возникают в процессе хозяйственной деятельности предприятия.

На основании вышеизложенного авторы пришли к пониманию трудового риска как субъективно-объективной категории, которая представляет собой действие человека труда, трудового коллектива в условиях неопределенности (опасности) внутренней и (или) внешней среды с положительной, нулевой и (или) отрицательной вероятностью получения желаемого результата. Трудовой риск – социально-экономическая категория, имеющая как внутреннюю форму (отношения внутри трудового коллектива, трудовой риск на предприятии при совершении человеком труда определенных действий), так и внешнюю – рискованные контракты, контрагенты и пр.

К причинам возникновения трудовых рисков, в первую очередь, относится опасность труда. При соблюдении работниками правил безопасности, обычно эти риски минимизируются, но полностью не устраняются. Но есть такие трудовые риски, которые зависят от экономической и психофизиологической составляющей трудового коллектива, индивида. Ее источником служит процесс труда, в результате которого происходит динамичное изменение личности самого работника, его индивидуальных характеристик, проявляющихся в рамках не только отдельного трудового коллектива, но в целом на предприятии.

Николаев А.Н., например, выделяет следующие виды трудового риска: утрата работником экономического интереса к труду, снижение производительности труда, текучесть рабочих кадров, трудовые конфликты, утрата трудоспособности, невыполнение норм выработки, снижение заработной платы и выпуск некачественной продукции [4]. Эти виды трудового риска имеют разную природу, но для них характерна общая черта – изначальная неопределенность.

Можно еще раз подчеркнуть, что трудовой риск – это субъективно-объективная категория, характеризующая отношения неопределенности внутри трудового коллектива, между работниками трудового коллектива, связанные с психикой самого работника, его отношением к труду, предметам труда и пр., и за пределами хозяйствующего субъекта (предприятия) - между трудовыми коллективами предприятий, собственниками предприятий, менеджерами и пр.

Сущность риска проявляется в его функциях. Например, Николаев А.Н. предлагает выделить следующие функции трудового риска: информационную и упреждающую функции, стимулирования профессионально-квалификационного продвижения, внедрения в производство новой техники и экономического интереса, функцию

переориентации социально-экономических предпочтений работников и социально-экономических проблем и т.д.

На взгляд авторов, экономическая природа трудового риска, его назначение и механизм функционирования проявляются и в других функциях. Например, функцию создания на предприятии прибыли (стабильной прибыли, сверхприбыли), связанную с трудовыми рисками, следует выделить в качестве целевой. Соответственно, трудовая деятельность работников может приносить высокий, стабильный, низкий доходы или вообще привести к убытку. Трудовые коллективы предприятий могут рисковать в различной степени: значительно, умеренно или вообще не рисковать. Но взаимоувязывать трудовой риск с целью получения определенного дохода необходимо. Инерционная функция присутствует в трудовой деятельности любого субъекта инерционных действий. Она предполагает возникновение одних и тех же действий в его деятельности и позволяет учитывать одни и те же трудовые риски. Диагностическая функция позволяет при помощи выявления и изучения трудового риска своевременно находить слабые звенья в трудовой деятельности коллектива предприятия.

Исходя из того, что трудовой риск может привести и к негативным последствиям, можно выделить и такие функции риска как: потери производительности труда, утраты трудоспособности, конфликтности и пр. Тогда как инерционная функция трудового риска свидетельствует о нулевом результате трудового риска.

На основе предлагаемой учеными структуры хозяйственного риска, можно рассмотреть возможность структурирования трудового риска. Например, Качалов Р.М. предлагает поэлементную структуру хозяйственного риска, состоящую из «естественных» элементов (болезни работника, его способности, наклонности, несчастные случаи, смерть, стихийные бедствия, неблагоприятные погодные условия) и «экономических» (уровень квалификации работников, экономический интерес, ошибки персонала, текучесть рабочей силы, конкуренция, недобросовестное поведение партнеров, технические условия).

Совершенно очевидно, что трудовой риск также включает естественные и экономические элементы.

Раскрытие элементов трудового риска необходимо для своевременного реагирования на рисковую ситуацию в трудовой деятельности коллектива.

Список использованной литературы:

1. Порфирьев Б.Н. Управление в чрезвычайных ситуациях: проблемы теории и практики. / Б.Н. Порфирьев. - ИНТ «Проблемы безопасности: чрезвычайные ситуации». - Т1. - М.: Наука, ВИНТИ, 1991. - 204 с.

2. Экономическая энциклопедия. / Науч.-ред. Совет изд-ва «Экономика; Ин-т экон. РАН; Гл. ред. Л.И.Абалкин. - И.: ОАО Издательство «Экономика», 1999. - 1055 с.

3. Хейне П. Экономический образ мышления: пер.с англ. / П.Хейне. - М.: Экономика, 2007. - 544с.

4. Николаев А.Н. Риски экономических организаций в условиях выбора и реализации инновационных проектов // А.Н. Николаев, Е.В. Харинов // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова.-С.44-47.