

КОЛЛЕКТИВНО-ДОГОВОРНАЯ ПРАКТИКА КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ РИСКОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

В статье рассматриваются основные причины социальных рисков в сфере труда. Уточняется содержание понятия «коллективный договор». Коллективно-договорное регулирование рассматривается как важный элемент управления рисками.

Ключевые слова: риск, социальный риск, сфера труда, коллективно-договорное регулирование.

У статті розглядаються основні причини соціальних ризиків у сфері праці. Уточнюється зміст поняття «колективний договір». Колективно-договірне регулювання розглядається як важливий елемент управління ризиками.

Ключові слова: ризик, соціальний ризик, сфера праці, колективно-договірне регулювання.

The paper examines the main causes of social risks in the workplace. Clarifies the concept of «collective agreement». Collective-contractual regulation is seen as an important element in risk management.

Key words: risk, social risk, world of work, collective-contractual regulation.

Постановка проблемы. За годы трансформаций в Украине произошли принципиальные изменения в социально-трудовой сфере. Возникли новые проблемы, связанные с рынком труда, спросом на рабочую силу и ее предложением, занятостью и безработицей, снижением уровня заработной платы, ухудшением условий и охраны труда, что приводит к снижению доходов, качества жизни населения. Утверждение рыночных отношений принесло с собой нестабильность и неустойчивость в социально-экономическом положении работников. Трансформация трудовых отношений обусловила рост социальных рисков, актуализировала потребность в социальной защите наемных работников и необходимость новых концептуальных подходов к изучению этой системы.

Проблема риска, в том числе и социального, остается недостаточно разработанной. В настоящее время теория рисков в системе социально-трудовых отношений только начинает формироваться. Однако в основном анализируются лишь профессиональные риски, в сфере социально-трудовых отношений социальные риски не рассматриваются. Поэтому актуальным является расширение исследований сущности этого социального феномена, причин его возникновения, форм проявления, управления последним.

Профессиональный риск тесно связан с неопределенностью и вероятностными характеристиками объектно-субъектных взаимосвязей: проявлением сложного комплекса взаимоува-

занных факторов условий труда и трудового процесса (воздействие технической системы на человека), биологического состояния человека и его здоровья (восприятие рисков), развития механизмов и институтов защиты от рисков (охрана и медицина труда, социальное страхование и реабилитационное обеспечение) [5]. Термин «профессиональный риск» получил свое название не сразу. В течение многих лет законодатели использовали разную терминологию для описания этого вида риска. Вначале в законодательстве использовался термин «компенсационные выплаты рабочим», который относился к нетрудоспособности (временной или постоянной полной или частичной), а также к профессиональным заболеваниям. Более поздние законодательные акты стали использовать термин «трудовое увечье», который также использовался Международной, организацией труда (МОТ) в Конвенции 1952 года (ГЧ о минимальных нормах социального обеспечения, чтобы дать характеристику причинно-следственной связи работы и ее последствий в виде несчастных случаев и профессиональной заболеваемости. С конца 70-х гг. термин «профессиональный риск» становится все более общепризнанным в документах МОТ, ВОЗ, национальных законодательствах («профессиональный риск» впервые употреблен в 1901 г. во временных правилах о пенсиях рабочим казенных горных заводов и рудников, утратившим трудоспособность на заводских и рудничных

работах»). Профессиональные риски являются разновидностью социальных рисков.

Риск социально-трудовых отношений рассматривается как опасность возникновения негативных ситуаций, вызываемых объективно существующими взаимозависимостями и взаимодействиями, возникающими между участниками процесса труда и нацеленными на регулирование качества трудовой жизни, при наличии различных альтернативных вариантов, выбор одного из которых может привести к недостижению цели [4].

Анализ исследований и публикаций. Социально-трудовые отношения широко освещались в работах зарубежных авторов: Герцберга Ф., Маркса К., Маслоу А., Мейо Э., Паркера М., Портера Л., Бухалкова М., Генкина Б., Дадашева А., Ерманского О., Кекчеева К., Колосовой Р., Котельщика О., Кочеткова В., Петровского Н., Рыбникова Н., Слезингера Г., Струмилина С., Яковлева Р.

Масштабные исследования теоретических и методологических проблем социально-трудовых отношений в условиях перехода Украины к рынку осуществляли отечественные ученые. Следует отметить работы Бандуры С., Богини Д., Врублевского В., Гавкаловой М., Гриневой В., Дмитренко Г., Долишнего М., Заяц Т., Злупка С., Кизима М., Кириян Т., Крижка И., Либановой Э., Лукьянченко Э., Нижкина В., Новикова В., Новиковой О., Оникиенко В., Пирожкова С., Пономаренко В., Турецкого О., Чухна А.

Одним из первых, кто начал изучать риск в системе социально-экономических наук, был американский ученый Найт Ф. (риск как объективная вероятность). Чуть позже проблема риска привлекли внимание социологов, философов, культурологов, антропологов. Следует отметить работы Бека У., Бредбори И., Гидденса Э., Дугласа Н., Лумана Н., Фуко Н. огромный вклад в формирование социологической теории риска внесли российские ученые Альгин А., Задорожнюк М., Зубков В., Никитин С., Феофанов К., Петровский В., Смакотина Н. и др. исследованиям социального риска посвящены работы Быкова Ю., Бранского В., Пригожина И., Князевой Е. и др.

В Украине понятие «социальный риск» впервые введено профессором Саенко Ю. при исследовании социально-психологических последствий Чернобыльской катастрофы. Это понятие в дальнейшем разрабатывалось другими украинскими исследователями, такими как Амджадин Л., Арсеенко А., Бевзенко Л., Вишняк О., Головаха Е., Злобина О., Костенко Н., Кулиняк Д., Мартынюк И., Панина Н., Пилипенко В., Рогожин О., Ручка А., Сакада М., Сапа М., Стегний О., Суименко Е., Тарасенко В., Тихонович В., Шульга М. и др.

Проблемы управления риском анализировались в работах Кузьменко В., Панкратова Н., Сороки В.

Проблемам регулирования социально-трудовых отношений в Украине посвящены исследования отечественных ученых Андрищенко А., Арбузовой С., Бакуменко У., Богини Д., Герасимовой О.,

Дуоновою О., Колотая А., Лазора Н., Павловской Н. и др.

Анализ научных исследований позволяет сделать вывод, что теоретическая база концепции риска в системе социально-трудовых отношений только начинает формироваться. Практически отсутствуют работы, определяющие место рисков в системе современных социально-трудовых отношений.

Целью статьи является выявление основных причин возникновения социальных рисков в сфере труда, а также рассмотрение коллективно-договорного регулирования как фактора их минимизации.

Изложение основного материала. Поскольку понятие риска, в частности социального, не имеет однородного определения, необходимо уточнить его содержание.

В литературе сложились два крупных направления интерпретации риска как социального феномена. Согласно первому, именуемому «реалистическим подходом», риск интерпретируется в научных и технических терминах. Исходными моментами такого подхода является понятие опасности (вреда), а также утверждение о возможности вычисления их наступления и калькуляции последствий. В этом случае риск определяется как «продукт вероятности возникновения опасности и масштаба ее последствий» [7, с. 382].

Иными словами, риск трактуется как объективный и познаваемый факт – потенциальная опасность или уже причиненный вред, который может быть измерен независимо от социальных процессов и культурной среды. Тем не менее, адепты данного подхода признают, что риск может быть ошибочно оценен в рамках того или иного способа социальной интерпретации, поскольку, как верно заметила М. Дуглас, «опасности трактуются как независимые переменные, а реакция людей на них – как зависимая» [8, с. 25].

Другое мощное направление анализа риска – социокультурное, в рамках которого риск воспринимается и дебатруется. Историки социологии риска условно делят это, второе, направление на три подхода: культурно-символический, развитый М. Дуглас и ее коллегами, теорию «общества риска», развиваемую У. Бемом и Э. Гидденсом, и «калькулятивную рациональности», опирающийся на работы М. Фуко. Первый фокусируется на проблемах взаимоотношения «Личности» и «Другого», с особым интересом к тому, как человеческое тело используется символически и метафорически в дискурсе и практиках вокруг проблемы риска. Второй концентрируется на макросоциальных изменениях, порождаемых производством рисков в процессе перехода к высокой модернизации. Исследования в данном направлении сосредоточены на разработке концепции рефлексивной модернизации, критике последствий предшествующего этапа модернизировать и проблемах разрушения традиционных ценностей и норм. Сторонники «калькулятивной рациональности»

также изучают, каким образом различные концепции риска порождают специфические нормы поведения, которые могут быть использованы для побуждения индивидов к участию в процессах самоорганизации в рискованных ситуациях [9, с. 25].

Для простоты понимания, можно сказать, что существуют две линии рискологических исследований: «умеренная» и «радикальная». Сторонники умеренной полагают, что риск есть объективно существующая опасность, которая, однако, всегда опосредуется социальными и культурными стереотипами и процессами. Сторонники радикальной утверждают, что риска как такового не существует: есть лишь восприятие риска, которое всегда будет продуктом исторически, политически и социальным обусловленного взгляда на мир.

Мы рассматриваем риск как фактор, создающий угрозы для социального субъекта (катастрофа, авария и т. д.). Социальный риск можно рассматривать, исходя из трактовки понятия «социальный» в широком и узком смысле. В широком понимании социальный риск можно рассматривать как социальное явление, ведущее к возникновению угрозы жизнедеятельности социальных субъектов в любой сфере жизнедеятельности – экономической, политической, трудовой, социальной.

Данное явление и порождает риски. Все это характеризует ситуации риска, они возникают в результате воздействия объективного и субъективного факторов. В этих условиях возможны разные стратегии социального поведения субъекта. Человек принимает решение, используя различные механизмы просчета снижения риска. Субъективным детерминантом поведения социального субъекта в ситуации риска выступает наличие способности или ее отсутствие, ориентация человека на преодоление рискованной ситуации, которая обеспечивает возможность снижения негативных социальных последствий.

Причины возникновения социальных рисков – объективные и субъективные. Эти причины можно рассматривать на макро-, мезо- и микроуровне. Поскольку объектом моего исследования выступают трудовые отношения, то в первую очередь нас интересуют причины их возникновения именно в этой сфере, механизмы, превенции последних. Предметом анализа являются социальные риски, возникающие на уровне предприятия, организаций, т. е. на микроуровне.

Причиной возникновения рисков в сфере труда выступает нестабильная социально-экономическая ситуация в Украине и на конкретных предприятиях, что приводит к снижению уровня заработной платы, росту неудовлетворенности трудом. В течение последних десятилетий рабочие места подвергались технологическому усовершенствованию под воздействием внутренних и внешних факторов, в частности, глобализации, что изменило условия труда многих людей. В некоторых случаях степень опасности и риска удалось снизить или полностью исключить, например, путем автоматизации производства, но новые технологии порождают

новые риски. В то же время на рабочих местах сохраняются традиционные риски, а число несчастных случаев и профессиональных заболеваний все еще неприемлемо высоко. Кроме того, многие работники подвержены «новым» рискам, возникающим в результате изменения условий работы, например, из-за нестабильной занятости, ненадежности или повышенного уровня стресса. На многих рабочих местах меняются требования к возрастным характеристикам работников. Новые или формирующиеся социальные риски могут быть вызваны техническим совершенствованием или социальными и организационными изменениями, такими как внедрение новых технологий и производственных процессов, новых условий труда, увеличением объема работы, повышение интенсивности в связи с сокращением штата, трудовая миграция, работа в неформальном секторе экономики, новые формы занятости, самозанятость, временные контракты. За последние десятилетия сильно изменились формы занятости, что так же способствовало возникновению новых рисков для работников. Реорганизация рабочего места, уменьшение размеров предприятий, субподряды или аутсоринг не могли не оказать влияния на условия труда. Вместе с тем значительно расширилась неформальная сфера занятости, которая включает в основном небольшие по масштабу организации, фирмы в традиционных секторах (самозанятость или заняты в теневой сфере). Большинство работников не зарегистрированы, их статус не урегулирован, они не защищены трудовым законодательством.

Возникает необходимость в управлении социальным риском, разработке социальных механизмов, его превенции или снижении степени его воздействия.

Важным элементом управления рисками в социально-трудовых отношениях является коллективно-договорное регулирование. Если социальное страхование возмещает последствия этих рисков, то целью договорного регулирования есть предупреждения их возникновения.

Понятие «коллективный договор» впервые было использовано супругами Беатрисой и Сиднеем Уэбб в 1891 году в работе «Кооперативное движение в Великобритании» [3, с. 4]. Введение коллективно-договорного регулирования в сферу социально-трудовых отношений связано с теоретическими разработками сущности общественного договора, его правового обеспечения. Общественный договор рассматривался как условие согласования интересов разных социально-экономических групп, как правовая форма обеспечения легитимности государственной власти. Со временем общественное разделение труда привело к его институализации.

Коллективный договор можно рассматривать двояко: как социальный институт и как локальный нормативно-правовой акт. Как социальный институт коллективный договор является институционализированной системой норм, ролей и действий субъектов социально-трудовых отношений, которая олицетворяет их социальное взаимодействие. Как

локальний нормативно-правовий акт, колективний договір розглянутий в рамках нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин [2, с. 14].

В нашій країні колективний договір розглядається як бажаний спосіб фіксації зарплати та інших умов найма, регулювання відносин між роботодавцем та найманими працівниками. При цьому досить часто колективний договір залежить від політики уряду та законодавчого забезпечення.

Разом з тим практика показує, що факт укладення договору або угоди ще не говорить про реальну можливість ефективного колективно-договорного регулювання соціально-трудових відносин на підприємстві. Реальна ефективність цього процесу визначається, перш за все, характером встановлюваних зобов'язань (можуть ли їх виконання змінити становище працівників в кращу сторону) та ступеню їх реалізації. Проблема полягає не тільки в наявності або відсутності угоди на підприємстві, але й в тому, що конкретно передбачено в договорі, та яку відповідальність він передбачає за невиконання своїх зобов'язань сторонами. Таким чином, загальним критерієм результативності колективних договорів та угод є їх дієвість.

При формуванні змісту договорів та угод необхідно виходити з того, що головними принципами, на яких будується система соціального партнерства, повинні бути паритет, рівність сторін при об'єктивному умовленому нерівності, оскільки соціальні

суб'єкти мають неоднакові можливості доступу до ресурсів – матеріальних, фінансових, соціальних, властивих. Отже, зміст угоди соціального партнерства та конкретні зобов'язання партнерів можуть бути регламентовані, введені санкції ким порушителям.

Зобов'язання повинні бути такими, щоб не «повисали» в повітрі в формі розпливчатих формулювань, а були формою реалізації повністю конкретних заходів, зобов'язаних для виконання. Головне – наявність в угодах та угодах не порожніх (декларативних), а значимих зобов'язань, тобто тих, які конкретизують і доповнюють норми закону, сприяють розвитку та удосконаленню соціально-трудових відносин.

Висновки. Як показує практика, на більшості підприємств України колективні угоди взагалі не укладаються, а там, де вони є, – не виконуються. Західні країни демонструють позитивний приклад колективно-договорного регулювання. Це може бути ефективною, для цього необхідно підвищити соціальну відповідальність партнерів.

Грамотне управління ризиками зменшує величину можливих втрат. Багатоманітність ризиків, існуючих в сфері праці, вимагає більш досконалого механізму правової захисту як для працівників, так і для роботодавців. К шкоді, правове регулювання ризиків в сфері праці в Україні знаходиться на дуже низкому рівні і, звичайно ж, вимагає глибокого вивчення та закріплення на законодавчому рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко А. І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні / А. І. Андрущенко, І. М. Дубровський. – Х. : ТАЛ «Слобожанщина», 2006. – 190 с.
2. Жуков В. І. Проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин в Україні / В. І. Жуков, Г. В. Осой, Ю. О. Привалов. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 1999. – 184 с.
3. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 3. – С. 4–8.
4. Николаев Владимир Константинович. Управление социально-трудовыми отношениями на муниципальном уровне в условиях риска : дисс. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В. К. Николаев. – Саратов, 2005 214 с. РГБ ОД, 61:06-8/148.
5. Ройк В. Профессиональный риск: проблемы анализа и управления / В. Ройк // Журнал «Человек и труд» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.ipnpu.ru/article.php?idarticle=000165>.
6. Яницкий О. Социология риска: ключевые идеи [Электронный ресурс] / О. Яницкий. – Режим доступа : http://www.isras.ru/files/File/Publication/Magazines/Yanitsky_2003_n1_p3-35.pdf.
7. Bradbury J. The Policy Implications of Different Concepts of Risk // Science, Technology & Human Values. 1984. Vol. 14. No 4. – P. 382.
8. Douglas M. Risk Acceptability According to the Social Sciences. N.Y.: Russel Sage Foundation, 1985.
9. Lupton, D. Risk [Text] / D. Lupton. – London : Routledge, 1999. – 390 p.

Рецензенти: Хижняк Л. М., д.соц.н., проф.;
Ляпина Л. А., к.політ.н., доц.

© Дзюбенко О. В., 2012

Дата надходження статті до редколегії: 29.02.2012 р.

ДЗЮБЕНКО Олена Володимирівна – аспірант кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна.

Коло наукових інтересів: соціологія праці, соціально-трудові відносини.