

Наталія Коленда, Андрій Колосок, Лариса Черчик

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ:
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ**

Монографія

УДК 364.3
ББК 65.272

К 60 Коленда Н. В. Соціальний діалог у системі забезпечення соціальної безпеки: теоретико-прикладний аспект : Монографія / Н. В. Коленда, А. М. Колосок, Л. М. Черчик. – Луцьк : Терен, 2017. – 156 с.

У монографії викладені теоретико-методичні основи та прикладні аспекти дослідження соціального діалогу у системі забезпечення соціальної безпеки. Визначено сутність соціального діалогу, охарактеризовано його сторони. Розроблено підходи до вивчення соціальної безпеки, на основі чого дано її тлумачення та визначено складові. Розглянуто місце соціального страхування в системі забезпечення соціальної безпеки та запропоновано його інструменти. Розроблено методик оцінку рівня соціальної безпеки та соціального діалогу. Запропоновано стратегії забезпечення соціальної безпеки та активізації соціального діалогу.

Дослідження розраховане на науковців, фахівців соціальної сфери, представників державних органів управління, викладачів, студентів.

Рецензенти: Вавдіюк Н.С., доктор економічних наук, професор завідувач кафедри банківської справи Луцького національного технічного університету

Макара О.В., доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри фінансів та кредиту Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки

Рекомендовано до друку вченою радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки протокол № 10 від 25 травня 2017 р.

© Коленда Н.В.,
Колосок А.М.,
Черчик Л.М.
2017

ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ 1. Теоретичні засади соціальної безпеки та соціального діалогу	5
1.1. Поняття соціальної безпеки та її рівні	5
1.2. Сутність соціального діалогу	32
1.3. Соціальне страхування та його роль у становленні соціального діалогу	48
Розділ 2. Методичні засади оцінки соціальної безпеки та дієвості соціального діалогу	56
2.1. Методика аналізу та оцінки соціальної безпеки	56
2.2. Методичні підходи до оцінки дієвості соціального діалогу	66
Розділ 3. Практичні аспекти ведення соціального діалогу в контексті забезпечення соціальної безпеки	81
3.1. Стратегічний підхід у забезпеченні соціальної безпеки	81
3.2. Стратегії активізації соціального діалогу	89
3.3. Інституційне забезпечення соціального діалогу	101
3.4. Інструменти соціального захисту в системі забезпечення соціальної безпеки	112
Висновки	135
Перелік посилань	138
Додатки	149

ПЕРЕДМОВА

Розбудова високорозвиненої соціальної держави в умовах модернізації та трансформаційних змін стала вкрай важливим і необхідним завданням. Поряд з тим, ті зміни, які відбуваються в нашій країні, найбільшим чином відображаються на населенні. У свою чергу, суспільство ще не адаптувалося до цих реформ і не виробило так званого «імунітету». Крім того, ряд змін, які вже проводяться чи плануються в нашій державі, не узгоджені між собою, не відпрацьований механізм їх реалізації, а тому практичне їх втілення не раз стикалося із рядом проблем, внаслідок чого ряд громадян стають просто не захищеними у суспільстві.

Тому становлення соціальної держави повинно передбачати забезпечення соціальної безпеки її громадян шляхом ведення ефективного соціального діалогу. А ті, у свою чергу, повинні ґрунтуватися на таких критеріях, які гарантуватимуть стабільність і захищеність, яку не зможуть порушити чи заперечити жодні реформаторські дії.

Представлена вашій увазі монографія, яка призначена для широкого кола читачів, висвітлює питання, що пов'язані із теоретико-прикладними аспектами ведення соціального діалогу та забезпечення соціальної безпеки. Зокрема, у першому розділі розглянуто сутність соціальної безпеки, її рівні, поняття соціального діалогу та роль соціального страхування у його становленні. У другому розділі представлені методики оцінки й аналізу рівня соціальної безпеки та дієвості соціального діалогу. У третьому розділі запропоновано стратегічний підхід до забезпечення соціальної безпеки, стратегії активізації соціального діалогу, інституційне забезпечення соціального діалогу та інструменти соціального захисту в системі забезпечення соціальної безпеки.

Монографія є однією з перших робіт, де зроблена спроба обґрунтувати теоретико-прикладні засади ведення соціального діалогу в контексті забезпечення соціальної безпеки. Проте вона не претендує на повне вирішення усіх проблем соціальної сфери. Деякі положення, які розглядаються, вимагають подальших теоретико-методологічних досліджень. Проте автори сподіваються, що книга викличе зацікавленість у читачів і послужить розвитку теоретичних та прикладних аспектів дослідження економіки праці, соціальної економіки та політики.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

1.1. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЇЇ РІВНІ

На сучасному етапі розвитку суспільства поглиблюються диспропорції між економічними та соціальними сферами життєдіяльності, що призводить до зниження рівня доходів населення, значного соціального та економічного розшарування суспільства, низької якості життя, зростання рівня явного та прихованого безробіття, нерегламентованої та нелегальної зайнятості. З'являються нові загрози для існування кожної окремої людини, які проявляються у несприятливій екологічній ситуації, що сприяє зростанню рівня захворюваності та смертності населення, низькому рівні медичного обслуговування, незадовільних житлово-побутових умовах, недостатньому рівні доходів, який не дає можливості для повноцінного відпочинку та відновлення сил, погіршенні криміногенної ситуації. Все це обумовлює появу негативних настроїв серед населення та нових загроз національній безпеці держави. Тому вивчення теоретичних та прикладних аспектів забезпечення соціальної безпеки, адекватної потребам національної безпеки, є вкрай актуальним та необхідним завданням.

При вивченні соціальної безпеки, на нашу думку, необхідно виходити з того, що це частина більш складного наукового поняття – національної безпеки. І хоча на сьогодні термін не закріплений на законодавчому рівні, у переважній більшості наукових праць соціальна складова національної безпеки України визначається як «соціальна безпека». Такий підхід, на нашу думку, є правильним, оскільки вирішення проблем національної безпеки України обов'язково повинно узгоджуватися з пріоритетами соціальної політики, а ризики у соціальній сфері перетворюються на загрози для національної безпеки України.

Огляд праць зарубіжних та вітчизняних науковців показав, що питання соціальної безпеки розглянуті ще досить поверхово, і не

дивлячись на появу нових наукових бачень, концептуального підходу до вивчення соціальної безпеки не існує. Такої ж думки О. Новікова, яка вважає, що соціальна безпека, незважаючи на гостроту та вагомість, не набула відповідного розвитку як самостійний науково-практичний напрям ні у системі національної безпеки, ні в системі державного управління, ні у системі соціальної та економічної політики [1, с.80].

Основними здобутками вітчизняної науки щодо розгляду питання соціальної безпеки є серія наукових досліджень, проведених науковцями Національного інституту стратегічних досліджень (1995 – 2006 рр.), Інституту економіки промисловості НАН України (1998 – 2006 рр.), а також окремі дослідження, результатами яких були дисертації та монографії [2].

Зокрема, у Декларації про державний суверенітет України (1990 рік) закладено поняття соціальної безпеки на нормативно-правовому рівні. Соціальна безпека держави, а отже і суспільства, при цьому розглядається як стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих соціальних інтересів як особи, так і суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз [3].

Вперше на урядовому рівні заговорили про соціальну безпеку та її відокремлення від економічної у 1999 році. Зокрема, у Програмі Уряду «Шляхи радикальних економічних реформ» (1999 р.) було відокремлено напрями економічної та соціальної політики саме з наголосом на останній: «Домінантою громадського прогресу і цивілізованої держави має бути, насамперед, соціально орієнтована економіка, здатна забезпечити добробут і соціальний захист громадян, їх політичні права і вільний вибір діяльності».

Варто звернути увагу на те, що у Концепції (основи державної політики) національної безпеки України (1997 рік) визначено 7 сфер національної безпеки України, до складу яких включалася і соціальна безпека, а прийнятий у 2003 році Закон України «Про основи національної безпеки України» поняття «соціальної безпеки» не містить, визначаючи лише загрози національним інтересам і національній безпеці України у соціальній та гуманітарній сферах: невідповідність програм реформування економіки країни і результатів їх здійснення визначеним соціальним пріоритетам; неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості працездатного населення; криза системи охорони здоров'я і соціального захисту населення і, як наслідок, небезпечне погіршення

стану здоров'я населення; поширення наркоманії, алкоголізму, соціальних хвороб; загострення демографічної кризи; зниження можливостей здобуття якісної освіти представниками бідних прошарків суспільства; прояви моральної та духовної деградації суспільства; зростання дитячої та підліткової бездоглядності, безпритульності, бродяжництва [4].

Як наукове поняття «соціальна безпека» почало формуватися з кінця 90-х років ХХ століття. Тоді це поняття асоціювали з рядом чинників, які мали вплив на основні сфери існування людини (біологічну, фізичну, психологічну, матеріальну), тим самим ототожнювали його з поняттям якості життя.

Вперше безпеку почали пов'язувати безпосередньо з особистістю лише з кінця ХХ ст. після оприлюднення в 1992 р. Генеральним секретарем ООН «Порядку денного для світу», в якому було зазначено, що загроза для безпеки людини може бути не лише воєнною. В 1994 р. у Програмі розвитку ООН (ПРООН) про розвиток людського потенціалу виділено сім компонентів безпеки людини:

- економічна безпека (гарантований мінімальний дохід);
- продовольча безпека (фізична й економічна доступність продуктів харчування);
- безпека для здоров'я (профілактика захворювань);
- екологічна безпека (доступність чистої питної води, незабрудненого повітря, система землекористування, що зберігає родючість ґрунту);
- особиста безпека (свобода від фізичного насильства і погроз);
- безпека меншин (збереження культурної своєрідності);
- політична безпека (захист основних прав і свобод людини) [5].

У Всесвітній Соціальній Декларації (1995 р.), ратифікованій на Всесвітній конференції з соціального розвитку (Австрія), вперше задекларовано поняття «соціальна безпека», хоча її не відокремлено від національної безпеки країни. У Декларації сформульовано основні принципи соціальних аспектів сталого розвитку, які торкаються проблеми забезпечення соціальної безпеки в світі, зокрема:

- широка участь громадянського суспільства в розробці та здійсненні рішень, які визначають функціонування і добробут суспільства;

- широкомасштабні моделі стабільного економічного зростання і сталого розвитку та інтеграція демографічного аспекту в економічні стратегії розвитку, які прискорять темпи сталого розвитку та

викорінення злиденності, сприятимуть досягненню демографічних цілей та підвищенню якості життя;

- справедливий та недискримінаційний розподіл національного продукту;

- взаємодія ринкових сил, які сприяють ефективності та соціальному розвитку;

- політичні та соціальні процеси, що характеризуються недопущенням ізоляції й дотриманням принципу плюралізму та різноманітності, включаючи релігійне та культурне різноманіття;

- зміцнення ролі родини, а також ролі громади та громадянського суспільства;

- державна політика, яка створює людям можливості для здорового та продуктивного життя [6, с. 541].

Нині дослідження проблем соціальної безпеки дещо інтенсифікувалося, а тому опрацювання наукової літератури з економічної теорії та проблем соціального розвитку дозволило виділити ряд наукових підходів у вивченні цього поняття.

Філософський підхід. Серед філософів, які приділяли увагу соціальній безпеці, варто назвати Демокріта, Геракліта, Сократа, Арістотеля, Б. Спінозу, П. Гольбаха, Г. Гегеля, Т. Гоббса, Ф. Аквінського, І. Канта. Одними з перших крізь призму філософського бачення соціальну безпеку розглядають Демокрит, Геракліт, Арістотель, як можливість пристосування людини до умов проживання на засадах самозбереження, майнового розшарування громадян, що є необхідною умовою безпечного існування окремої людини, її проживання в суспільстві, при цьому гарантом безпеки суспільства і його громадян вважалася держава.

У свою чергу, безпека є однією з основних потреб людини і бачення філософів на цю проблему такі. Демокрит тлумачив нужду (потребу) у безпеці як основну рушійну силу, яка не тільки викликає емоційні переживання, але й робить людину допитливою. На думку Геракліта, потреба безпеки залежить від умов життя. Сократ зазначав, що кожній людині притаманні потреби, бажання і прагнення. При цьому важливі не самі по собі бажання, а місце, яке вони посідають у житті людини. Людина не може подолати свою природу і стати незалежною від інших людей, якщо вона не в змозі керувати своїми потребами, бажаннями та поведінкою. Людина має прагнути до мінімізації своїх потреб і задовольняти лише нагальні з них, включаючи потребу безпеки. Арістотель уважав, що прагнення завжди пов'язані з

метою, спрямованою на певний об'єкт, поданий у формі образу чи думки. Цей об'єкт може бути корисним чи шкідливим для людини. З іншого боку, прагнення залежать від потреб і пов'язаного з ними відчуття задоволення чи незадоволення. На основі потреб визначається придатність чи непридатність об'єкта для забезпечення життєдіяльності організму.

Розглянуті бачення філософів ще раз підтверджують, що забезпечення соціальної безпеки – це першочергове завдання держави, оскільки людина в більшості своїх випадків керується емоціями або її дії залежать від ситуації, в якій вона знаходиться. Тому саме держава повинна створити умови (відповідний рівень соціальної безпеки), в яких людина поводитиме себе відповідно до норм суспільного життя.

Г. Гегель у роботі «Філософія права» ввів одне з основних базових положень теорії безпеки – «загроза суспільній безпеці». Г.Гегель розглядав як загальний характер, так і основну роль держави в забезпеченні безпеки, тобто обґрунтовував її домінуючу функцію у забезпеченні безпеки індивіда, суспільства та країни.

Б. Спіноза спонукальною силою поведінки людини та задоволення потреб, включаючи потребу безпеки, вважав афекти, до яких належать пристрасті (потяги), пов'язані з тілом і душею. У разі якщо пристрасті усвідомлюються, вони перетворюються на бажання.

На думку П. Гольбаха, потреби є рушійною силою нашої пристрасті, волі й розумової активності. Потреби спонукають до роботи наш розум, почуття й волю з метою виконання певних дій, необхідних для підтримки життєдіяльності організму. Виходячи з цього твердження, можна вважати, що задоволення потреби безпеки є завданням самої особи, саме її активність дозволить забезпечити достатній рівень особистої та національної безпеки.

Т. Гоббс, Ф. Аквінський та І. Кант виділили внутрішню і зовнішню безпеки держави та громадянського суспільства і пов'язували їх забезпечення із законодавчим та виконавчим механізмами. Тобто, знову ж таки, відповідальність за забезпечення соціальної безпеки покладалася на державу.

Як підсумок, можна сказати, що основним науковим здобутком філософського підходу щодо дослідження соціальної безпеки є виявлення природи появи цієї потреби а також відповідальних за її забезпечення.

Функціональний підхід. Виділення цього підходу пов'язано з появою та розвитком мотиваційних теорій, де розглядаються потреби

безпеки. Основними представниками є А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Альдерфер, Д. Мак-Клелланд [7].

Ці науковці розглядали вплив потреби безпеки на трудову та інші сфери діяльності людини. Зокрема, А. Маслоу розглядає потребу безпеки як потребу нижчого рівня, проте без її задоволення неможливий подальший розвиток особистості. В теорії Д. Мак-Клелланда потреби безпеки не виділена, проте зазначається, що ці потреби є першочерговими і за сучасного рівня економічного розвитку повинні бути гарантованими для людини. Ф. Герцберг зазначав, що без задоволення потреби безпеки людина отримуватиме невдоволення від своєї діяльності, тобто ці потреби є обов'язковими для задоволення. В теорії К. Альдерфера потреби безпеки також відіграють першочергову роль. Крім того зазначається, що рівень задоволення цієї потреби повинен постійно контролюватися та підвищуватися.

Отже, трактування потреб цими науковцями дозволяє зробити висновок, що під потребами безпеки вони розуміли, в першу чергу, соціальну безпеку особи і відповідальність за її забезпечення покладається на керівні органи підприємства чи держави.

Змістовий підхід. Суть цього підходу полягає в тому, що науковцями при трактуванні поняття «соціальна безпека» більше уваги приділяється її складовим, тобто змістовому наповненню.

Більшість західних науковців притримуються думки, що соціальна безпека – це найвищий рівень системи соціального захисту, яка забезпечує її універсальність і загальний доступ населенню. З таким підходом важко погодитися, оскільки тут проведено ототожнення понять «соціальна безпека» та «соціальний захист», крім того не всі складові соціальної безпеки можуть бути забезпечені системою соціального захисту.

Серед російських науковців варто назвати М. Масанову, Р. Пирогова, Е. Брічевського, праці яких присвячені розробці методології соціальної безпеки, концептуалізації підходів до цього поняття, опису її внутрішніх і зовнішніх загроз. Г. Андрєєва, В. Бехтерев, Л. Виготський, І. Кон, А. Леонтьєв, Г. Осипов, С. Рубінштейн, Ж. Тощенко, В. Отрут розглядали проблеми соціальної безпеки з врахуванням концепції соціалізації на основі взаємозв'язаних теорій особи, соціуму, регіону, держави. Наукові праці А. Урсула, Г. Щедровицького присвячені дослідженню взаємозв'язку проблем безпеки і сталого розвитку. Соціальні наслідки радикальних реформ

піддалися критичному осмисленню в працях А. Дугіна, А. Контарєва, Л. Никовської, Ю. Півоварова, А. Ципко й інших.

Українські науковці Центру перспективних соціальних досліджень Міністерства праці та соціальної політики та НАН України узагальнили різні методичні підходи щодо визначення та розуміння поняття «соціальна безпека»: соціальна безпека – стан суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, за якого забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ – матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних тощо, що визначають якість життя людини і суспільства загалом та гарантується мінімальний ризик для життя, фізичного та психічного здоров'я людей [8].

На думку О. Білорус, соціальна безпека є основою парадигми соціального розвитку в умовах глобалізації і розглядається як надійна захищеність життєво важливих інтересів соціальних суб'єктів на макро- та мікрорівнях, збереження і розвиток людського потенціалу, підтримка ефективного стимулювання діяльності людей, систем їхньої соціалізації та життєзабезпечення, невмирущих цінностей, моральності [6]. У цьому визначенні робиться акцент на забезпеченні основних цінностей й інтересів людей як передумови соціальної безпеки. Проте інтереси і потреби людства непостійні, і тому важко визначитися, що ж саме має формувати соціальну безпеку окремої особи чи суспільства загалом.

Г. Пастернак-Таранущенко визначає соціальну безпеку як різновид безпеки, що базується на психічному та психологічному стані населення країни і залежить від багатьох інших видів безпеки (зокрема, від економічної, політичної, цінової, інформаційної тощо) та чинників розвитку ринку праці, демографічної та криміногенної ситуації у суспільстві [9]. Дискусійним в цьому баченні можна вважати те, що соціальна безпека – це не тільки психічний і психологічний стан особи, а й певний рівень матеріального забезпечення, культурного, освітнього, інтелектуального розвитку.

Р. Оновський трактує соціальну безпеку як сукупність усіх видів захисних засобів соціальної життєдіяльності, що зумовлена не тільки структурою соціальної діяльності суспільства, особливостями її функціонування, але й екологічною та зовнішньополітичною ситуацією, наявністю матеріальних та інтелектуальних ресурсів громадянського суспільства. Проте ми вважаємо, що соціальна безпека

– це скоріше результат певних захисних чи попереджуючих дій, а не самі захисні засоби.

Г. Дворецька розглядає соціальну безпеку як характеристику ступеня соціальної стабільності суспільства. Але ж розвиток суспільства, в більшості випадків, характеризується як безперервний, непередбачуваний процес, обтяжений загрозами та ризиками, тому за цих умов явище стабільності є мало ймовірним.

На думку П. Шевчука, соціальна безпека – це певний стан життєдіяльності особи, забезпечений комплексом організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на реалізацію соціальних інтересів, формування сприятливої демографічної ситуації, збереження генофонду держави і трансформацію трудових ресурсів відповідно до ринкових вимог [10, с. 108]. В цьому визначенні розглядається лише індивідуальний рівень забезпечення соціальної безпеки. Крім того автор, як результат від забезпечення відповідного рівня соціальної безпеки особи, розглядає позитивні зміни у соціальній сфері, обмежуючи тим самим вплив на інші сфери життєдіяльності суспільства, які, безумовно, наявні.

Отже, в межах змістового підходу основні його представники при вивченні поняття «соціальна безпека» акцентували свою увагу на дослідженні стану особи чи суспільства, який би міг характеризуватися як соціально безпечний.

Процесуальний підхід. В межах цього підходу науковці при визначенні сутності поняття «соціальна безпека» акцентували свою увагу на процесах, що зумовлюють зміну рівня соціальної безпеки. Основними процесами при цьому розглядалися поява загроз, викликів та ризиків соціальній безпеці.

Серед російських вчених, які працювали над дослідженням соціальної безпеки в межах цього підходу, варто назвати З. Бактимірову, Є. Барковську, Н. Киршина, Л. Михайлова, В. Свитнева, В. Соломіна, В. Хмельова та ін.

З. Бактимірова виділила окремі складові безпеки та зробила аналіз загроз безпеці людини.

Є. Барковська соціальну безпеку населення розглядала як соціологічну категорію, що визначає стан стабільної захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від викликів і загроз, які виникають у всіх сферах життєдіяльності, взаємообумовлені і взаємозалежні від дій суб'єктів безпеки, що виникають у процесі її забезпечення [11]. Викликає сумнів у цьому визначенні позиція автора

про те, що поява загроз та викликів зумовлена діями суб'єктів безпеки. Крім того, не уточнено, які саме загрози та виклики мають вплив на соціальну безпеку населення.

Н. Киршин, Л. Михайлов, В. Свитнев, В. Соломін, В. Хмельов [12] розглядають соціальну безпеку з точки зору безпеки життєдіяльності людини з урахуванням сучасних надзвичайних терористичних загроз та загроз соціально-політичного характеру. Таке визначення соціальної безпеки є неповним, оскільки не враховує усього спектру існуючих зовнішніх та внутрішніх загроз.

Вивченню загроз соціальній безпеці також приділяли увагу такі зарубіжні учені-економісти і політологи як М. Делягін, В. Іноземцев, А. Каллінікос, Н. Хомський, І. Валлерстайн, А. Панарін, М. Хардт, А. Негрі. Їх заслугою є те, що при дослідженні проблем соціальної безпеки вони особливу увагу приділили вивченню біологічної, психічної і соціальної природи людини, їх єдності і взаємозалежності, а також чинникам соціального середовища, які впливають на соціальну безпеку.

А. Возженіков, В. Гречихін, М. Делягін, В. Добреньков, В. Жуков, В. Іванов, О. Рум'янців, Г. Осадчая, А. Прохожев, Л. Шершньов, Р. Яновський та ін. зосередили увагу на дослідженні причин виникнення і характеру зовнішніх і внутрішніх загроз соціальній безпеці особи, суспільства та держави.

Вітчизняні науковці також при вивченні сутності поняття «соціальна безпека» приділяли значну увагу чинникам та процесам впливу на неї. Зокрема, І. Гнибіденком, А. Колотом, В. Роговим пропонується під соціальною безпекою розуміти стан захищеності соціальних інтересів особи, суспільства, держави від впливу загроз національній безпеці. Не зовсім зрозумілим з цього визначення є позиція науковців щодо виділення загроз національній безпеці і чи всі вони мають вплив на соціальну безпеку чи тільки окремі з них.

Е. Лібанова соціальну безпеку визначає як одну із складових національної безпеки, трактуючи її як стан захищеності від загроз соціальним інтересам [13, с. 381]. Проте у визначенні варто було б вказати, які загрози мала на увазі автор (зовнішні чи внутрішні) і природу їх виникнення.

В. Паламарчук під соціальною безпекою розуміє недопущення умов, які б привели до неприйняттого зниження рівня життя населення і окремих соціальних груп, що обумовлює соціальну деградацію, а також забезпечення умов збереження соціальної перспективи для всіх

верств населення [14]. Проте на нашу думку, у визначенні по перше не враховано індивідуальний рівень по-друге мета соціальної безпеки повинна полягати у забезпеченні достойних умов існування суспільства, а не утриманні їх на мінімальному рівні.

Водночас заслугою В. Паламарчука у вивчення соціальної безпеки є введення в науковий обіг такого поняття як соціальний (соціально-політичний) ризик, під яким він розумів ймовірність небажаних соціально-політичних ускладнень внаслідок прийняття (чи неприйняття) тих чи інших державних заходів [15, с.8].

В. Скуратівський зазначає, що соціальна безпека є складовою національної безпеки, яка визначає стан захищеності життєво важливих інтересів суспільства, держави від внутрішніх та зовнішніх загроз, а також від загрози соціальним інтересам [16].

О. Новіковою у своїй праці «Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення» сформовано синтетичний підхід до трактування сутності поняття «соціальна безпека». Науковець пропонує трактувати соціальну безпеку як "...стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від впливу на них загроз національній безпеці", наголошуючи при цьому, що стан безпеки є наслідком реалізації заходів соціального захисту, який характеризує їх результативність та ефективність [17, с. 27]. Під соціальними інтересами авторка розуміє орієнтири та прагнення людини, суспільства, держави до задоволення соціальних потреб стосовно забезпечення життєдіяльності, суспільно-нормального функціонування та соціального розвитку.

Дещо інше бачення щодо першоджерела забезпечення соціальної безпеки має П. Шевчук, який, розкриваючи сутність соціальної безпеки людини, пропонує одним із базових понять розглядати соціальні інтереси.

Отже, підсумовуючи можна зазначити, що згідно наукових підходів зарубіжних та вітчизняних вчених в межах процесуального підходу соціальна безпека – це стан суспільства, який досягається в результаті попередження, уникнення або зниження впливу окремих загроз чи ризиків на соціальну сферу суспільства або ж врахування існуючих соціальних інтересів.

Організаційний підхід. Згідно цього підходу науковці при визначенні сутності поняття «соціальна безпека» більше уваги приділяли проблемам забезпечення соціальної безпеки як процесу взаємодії суб'єктів та об'єктів управління а також їх інфраструктурних

елементів. Роль державних органів влади в забезпеченні соціальної безпеки та побудові соціальної держави оцінили у своїх роботах російські науковці М. Лушнікова, А. Нуртдінова, Г. Семигін. Н. Ахтирська визначає соціальну безпеку, як невід'ємну властивість (атрибут) соціальної системи, що полягає у здібності до забезпечення на основі усвідомленої, цілеспрямованої діяльності такого порядку взаємозв'язків, при якому дезорганізуюча дія зовнішнього середовища і внутрішніх суперечностей на її життєво важливі інтереси обмежується межами, що відповідають потребам даної системи і її елементів у стійкому розвитку. Проте ця дефініція не дозволяє чітко визначити, які ж взаємозв'язки повинні забезпечити соціальну безпеку, на основі чого вони будуються і хто їх контролює.

Російські соціологи В. Серебряніков та А. Хлоп'єв під соціальною безпекою розуміють сукупність заходів щодо захисту інтересів країни та народу в соціальній сфері, розвиток соціальної структури і відносин в суспільстві, системи життєзабезпечення і соціалізації людей, способу життя відповідно до потреб прогресу, теперішніх і майбутніх поколінь [18, с. 93]. Знову ж таки авторами конкретно не визначено заходів, які спрямовані на формування соціальної безпеки, та механізму їх реалізації.

В. Колков під соціальною безпекою розуміє «систему законодавчо-нормативних і організаційних заходів, здійснюваних державними органами й установами разом із громадськими організаціями з метою забезпечення життєдіяльності окремого індивіда, різних соціально-демографічних груп, суспільства в цілому» [19].

М. Куліков, О. Белокрылова, В. Вольчик під соціальною безпекою розуміють систему надання допомоги у грошовій та натуральній формі, що виплачується з метою боротьби з бідністю [20]. На нашу думку, це визначення є досить обмежене і скоріше характеризує одну із складових соціального захисту, а не соціальну безпеку.

С. Дойл визначає соціальну безпеку як стан держави, коли вона має можливість здійснювати заходи розвитку соціальної сфери, освіти та економіки без зовнішнього впливу, забезпечити своїх громадян житлом, продуктами харчування, роботою, захищати їхні громадянські права та особисті свободи. У цьому визначенні автором чітко виділено роль держави у досягненні соціальної безпеки. Проте, на наш погляд, це визначення є неповним, оскільки ігнорує такі важливі аспекти як безпеку особи (людини), соціальних груп, організацій і суспільства загалом.

Л. Белоусова соціальну безпеку розглядає як стан, можливості та спроможності економічної системи забезпечити суспільно-нормальні умови життєдіяльності населення країни, конвергентний рівень життя індивіда, родини, територіальної спільності, соціальний мир та спокій у суспільстві [21]. Як бачимо, автор у своєму визначенні більше уваги як елементу соціальної безпеки приділяє матеріальному становищу, нівелюючи тим самим вплив соціальних складових. Крім того, згідно думки Л. Белоусової, рівень соціальної безпеки визначається рівнем розвитку економічної системи. Згідно з підходом М. Волгіна соціальна безпека – це стан і характеристика ступеня досягнення оптимального рівня безпеки, функціонування, відтворення та розвитку соціальної системи, що забезпечується сукупністю державних та суспільних заходів, коли зберігається існуючий у суспільстві конституційний устрій, соціальна стабільність, не припускається їх послаблення і, тим більше, підрив. З цього визначення важко зрозуміти, який рівень соціальної безпеки є оптимальним і яким чином його можна виміряти. Крім того, на нашу думку, цей рівень є різним для кожної особи, а тому сформувавши соціальну безпеку, яка б відповідала оптимуму, неможливо і процесуально не виправдано. Б. Мінін визначає поняття «соціальна безпека» як стан суспільства (у тому числі усіх основних сфер виробництва і соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури), при якому забезпечується номінальний (нормований і суспільно нормальний) рівень соціальних умов і наданих соціальних благ – матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних та інших, що визначають якість життя людини і суспільства. Б. Мінін також зауважує, що за стану соціальної безпеки у суспільстві «гарантується мінімальний ризик для життя, фізичного і психічного здоров'я людей, можливість духовного, інтелектуального і фізичного розвитку, особистих здібностей громадянина й ефективної реалізації цих здібностей» [22].

У розвиток організаційного підходу до трактування сутності поняття «соціальна безпека» зробили внесок й українські науковці. Зокрема Р. Яновський зазначає: «ніяка особистість не в змозі забезпечити свою безпеку поодиночі, без функціонування налагоджених суспільної і державної системи безпеки. Концепція соціальної безпеки формується століттями у надрах народних мас, державних утворень, містить у собі різнопланову та складну практику». С. Пирожков трактує соціальну безпеку як результат ефективної соціальної політики, яка має

застерігати суспільство від соціальних вибухів, відкритих і прихованих виявів громадської непокори та інших конфліктних ситуацій, сприяти підвищенню конкурентноспроможності українського працівника за європейськими та світовими стандартами, виділяє її як важливу складову системи національної безпеки [23]. На нашу думку, соціальна безпека є результатом реалізації сукупності різних інструментів, що застосовуються на різних рівнях і в різних сферах регулювання, а не окремого інструмента. Е. Лібанова, при розкритті сутності соціальної безпеки, також дотримується думки, що стан захищеності або безпека людини, особи – це результат реалізації політики соціального захисту.

Покладаючи в основу формування змісту соціальної безпеки соціальні інтереси, О. Хомра та Т. Русанова акцентують увагу на важливості та необхідності побудови адекватного механізму їх забезпечення та формування нормативно-правової бази. Відповідно до визначення, поданого авторами у праці «Соціальна безпека: виклики, загрози, критерії» соціальна безпека – це стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих інтересів особи і суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз [24].

В. Гошовська вважає, що соціальний захист, соціальна безпека, з одного боку, і соціальний розвиток, соціальні відносини – з іншого органічно поєднані: без розвинених соціальних відносин не може бути стабільної соціальної безпеки людини, суспільства, а соціальна безпека значною мірою зумовлює розвиненість, зрілість процесів соціального, суспільного розвитку [25, с. 71]. О. Давидюк вказує, що в основі забезпечення соціальної безпеки повинно бути покладено необхідність формування умов для забезпечення певної якості життя людини і суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, при якому забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ [8].

Розглянуті визначення в межах організаційного підходу дозволяють зробити висновок, що соціальна безпека відображає результат діяльності державних органів законодавчої, виконавчої та судової влади різного рівня, органів місцевого самоврядування, громадських організацій з метою нейтралізації або попередження негативних наслідків впливу на якість життя громадяни країни.

Основні бачення вчених до трактування сутності соціальної безпеки, згруповані згідно підходів, визначених авторами, наведені у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Наукові підходи до визначення сутності дефініції «соціальна безпека»

Науковий підхід	Представники наукового підходу	Суть підходу	Характерні ознаки	Узагальнююча характеристика
1	2	3	4	5
<i>Філософський</i>	Демокріт, Геракліт, Арістотель	Можливість пристосування людини до умов проживання на засадах самозбереження, майнового розширення громадян, що є необхідною умовою безпечного існування окремої людини, її проживання в суспільстві, при цьому гарантом безпеки суспільства і його громадян вважалася держава	Забезпечення соціальної безпеки – це першочергове завдання держави	Виявлення природи появи потреби безпеки а також відповідальних за її забезпечення
	Г. Гегель	Розглядав як загальний характер, так і головну роль держави в забезпеченні безпеки	Державі відводилася домінуюча функція забезпечення безпеки індивіда, суспільства та держави	
	Б. Спіноза	Головною спонукальною силою поведінки людини та задоволення потреб, включаючи потребу безпеки, вважав афекти, до яких належать пристрасті (потяги), пов'язані з тілом і душею	Держава повинна створити умови, в яких людина поводитиме себе відповідно до норм суспільного життя.	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	П. Гольбах	Потреби спонукають до роботи наш розум, почуття й волю з метою виконання певних дій, необхідних для підтримки життєдіяльності організму.	Задоволення потреби безпеки є завданням самої особи	
	Т. Гоббс, Ф. Аквінський, Кант	Виділили внутрішню і зовнішню безпеки держави та суспільства і пов'язували їх забезпечення із законодавчим та виконавчим механізмами	Відповідальність за забезпечення соціальної безпеки покладалася на державу	
<i>Функціональний</i>	А. Маслоу	Розглядає потребу безпеки, як потребу нижчого рівня	Без задоволення потреби безпеки неможливий подальший розвиток особистості	Потреба безпеки, в першу чергу, – це соціальна безпека особи, відповідальність за забезпечення якої покладається на керівні органи підприємства чи держави
	К. Альдерфер	Потреби безпеки відіграють першочергову роль.	Рівень задоволення цієї потреби повинен постійно контролюватися та підвищуватися	
	Ф. Герцберг	Без задоволення потреби безпеки людина отримуватиме невдоволення від своєї діяльності	Потреби безпеки є обов'язковими для задоволення	
	Д. Мак-Клелланд	Потреба безпеки не виділена, проте зазначається, що ці потреби є першочерговими	За сучасного рівня економічного розвитку потреби безпеки повинні бути гарантованими для людини	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
<i>Змістовий</i>	М. Масанова, Р. Пирогов, Е. Брічевський	Розробили методологію дослідження соціальної безпеки, провели опис її внутрішніх і зовнішніх загроз	Соціальна безпека залежна від внутрішніх та зовнішніх загроз	Дослідження стану особи чи суспільства, який би міг характеризуватися як соціально безпечний
	Г. Андрєєва, В. Бехтерев, Л. Виготський, І. Кон, А. Леонтьєв, Г. Осипов, С. Рубінштейн, Ж. Тощенко, В. Отрут	Розглядали проблеми соціальної безпеки з врахуванням концепції соціалізації на основі взаємозв'язаних теорій особи, соціуму, регіону, держави	Багатоаспектний підхід до вивчення соціальної безпеки	
	Науковці Центру перспективних соціальних досліджень Міністерства праці та соціальної політики та НАН України	Соціальна безпека – стан суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, за якого забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ – матеріальних, санітарно-епідеміологічних, екологічних, психологічних тощо, що визначають якість життя людини і суспільства в цілому та гарантується мінімальний ризик для життя, фізичного та психічного здоров'я людей	Вимір соціальної безпеки як номінального рівня соціальних умов та соціальних благ	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	А. Урсул, Г. Щедровицький	Досліджували взаємозв'язок проблем безпеки і стійкого розвитку	Дослідження взаємообумовленості соціальних процесів	
	А. Дугін, А. Контарєв, Л. Никовська, Ю. Півоваров, А. Ципко	Досліджували соціальні наслідки радикальних реформ	Виявлення наслідків соціальних процесів	
	О. Білорус	Соціальна безпека – це надійна захищеність життєво важливих інтересів соціальних суб'єктів на макро- та мікрорівнях, збереження і розвиток людського потенціалу, підтримка ефективного стимулювання діяльності людей, систем їхньої соціалізації та життєзабезпечення, невмирущих цінностей, моральності.	Забезпечення основних цінностей й інтересів людей як передумова соціальної безпеки.	
	Г. Пастернак-Таранущенко	Соціальна безпека – це різновид безпеки, що базується на психічному та психологічному стані населення країни і залежить від багатьох інших видів безпеки (економічної, політичної, цінової, інформаційної тощо) та чинників розвитку ринку праці, демографічної та криміногенної ситуації у суспільстві	Залежність від психічного та психологічного стану населення	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	Р. Оновський	Соціальна безпека – це сукупність усіх видів захисних засобів соціальної життєдіяльності, що зумовлена не тільки структурою соціальної діяльності суспільства, особливостями її функціонування, але й екологічною та зовнішньополітичною ситуацією, наявністю матеріальних та інтелектуальних ресурсів громадянського суспільства	Соціальна безпека розглядається як захисна політика Виділення екологічного та економічного чинників впливу на соціальну безпеку	
	Г. Дворецька	Соціальна безпека – це ступінь соціальної стабільності суспільства	Вимір соціальної безпеки як рівня соціальної стабільності	
	П. Шевчук	Соціальна безпека – це певний стан життєдіяльності особи, убезпечений комплексом організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на реалізацію соціальних інтересів, формування сприятливої демографічної ситуації, збереження генофонду держави і трансформацію трудових ресурсів відповідно до ринкових вимог	Визначення цільової спрямованості соціальної безпеки, а саме, позитивні зміни у соціальній сфері	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
<i>Процесуальний</i>	З. Бактимірова	Виділила окремі складові безпеки та зробила аналіз загроз безпеці людини	Визначення викликів і загроз соціальної безпеці	Акцентування уваги на процесах, що зумовлюють зміну рівня соціальної безпеки. Основними процесами при цьому розглядалися поява загроз, викликів та ризиків соціальної безпеці
	Є. Барковська	Соціальна безпека – це стан стабільної захищеності життєво важливих інтересів особи, суспільства і держави від викликів і загроз, які виникають у всіх сферах життєдіяльності, взаємообумовлені і взаємозалежні від дій суб'єктів безпеки, що виникають у процесі її забезпечення		
	Н. Киршин, Л. Михайлов, В. Свитнев, В. Соломін, В. Хмельов	Розглядали соціальну безпеку як безпеку життєдіяльності людини з врахуванням сучасних надзвичайних терористичних загроз та загроз соціально-політичного характеру	Обмеженість виявлених загроз	
	М. Делягин, В. Іноземцев, А. Каллінікос, Н. Хомський, І. Валлерстайн, А. Панарін, М. Хардт, А. Негрі	Особливу увагу приділено вивченню біологічної, психічної і соціальної природи людини, їх єдності і взаємозалежності, а також чинникам соціального середовища, що мають вплив на соціальну безпеку.	Виявлення впливу біологічної, психічної і соціальної природи людини на соціальну безпеку	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	А. Возжеников, В. Гречихин, М. Делягин, В. Добренков, В. Жуків, В. Иванов, А. Рум'янців, Г. Осадчая, А. Прохожев, Л. Шершнев, Р. Яновський	Досліджено причини виникнення і характер зовнішніх і внутрішніх загроз соціальній безпеці особи, суспільства і держави	Виявлення причин і характеру впливу загроз на соціальну безпеку	
	І. Гнибіденко, А. Колот, В. Рогов	Соціальна безпека – це стан захищеності соціальних інтересів особи, суспільства, держави від впливу загроз національній безпеці	Залежність соціальної безпеки від загроз національній безпеці	
	Е. Лібанова	Соціальна безпека – це складова національної безпеки, що відображає стан захищеності від загроз соціальним інтересам	Відсутність розмежування соціальної та національної безпеки та визначення її залежності від загроз соціальним інтересам	
	В. Паламарчук	Соціальна безпека – це недопущення умов, які б привели до неприйняттого зниження рівня життя основних верств населення і окремих соціальних груп, що обумовлює соціальну деградацію, а також забезпечення умов збереження соціальної перспективи	Визначення мети соціальної безпеки як забезпечення відповідного життєвого рівня	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	В.Скуратівський	Соціальна безпека – це стан захищеності життєво важливих інтересів суспільства, держави від внутрішніх та зовнішніх загроз, а також від загрози соціальним інтересам	Залежність соціальної безпеки від рівня захищеності від загроз соціальним інтересам	
	О. Новікова	Соціальна безпека – це стан захищеності соціальних інтересів особи і суспільства від впливаючих на них загроз національній безпеці	Стан безпеки є наслідком реалізації заходів соціального захисту	
	П. Шевчук	Одним із базових понять соціальної безпеки пропонує розглядати соціальні інтереси	Залежність соціальної безпеки від соціальних інтересів населення	
	М. Лушнікова, А. Нуртдінова, Г. Семигін	Оцінили роль державних органів влади в забезпеченні соціальної безпеки та побудові соціальної держави	Відповідальність за соціальну безпеку покладається на державу	
	Н. Ахтирська	Соціальна безпеку – це невід’ємна властивість соціальної системи, що полягає у здібності до забезпечення на основі усвідомленої, цілеспрямованої діяльності такого порядку взаємозв’язків, при якому дезорганізуюча дія зовнішнього середовища і внутрішніх суперечностей на її життєво важливі інтереси обмежується межами, що відповідають потребам даної системи і її елементів в стійкому розвитку	Залежність соціальної безпеки від стану соціальної системи та взаємозв’язків у ній	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
<i>Організаційний</i>	В. Серебряніков, А. Хлоп'єв	Соціальна безпека – це сукупність заходів щодо захисту інтересів країни та народу в соціальній сфері, розвиток соціальної структури і відносин в суспільстві, системи життєзабезпечення і соціалізації людей, способу життя відповідно до потреб прогресу, теперішніх і майбутніх поколінь	Соціальна безпека досягається при використанні сукупності заходів	Більше уваги приділяється проблемам забезпечення соціальної безпеки як процесу взаємодії суб'єктів та об'єктів управління, а також їх інфраструктурних елементів
	В. Колков	Соціальна безпека – це система законодавчо-нормативних і організаційних заходів, здійснюваних державними органами й установами разом із громадськими організаціями з метою забезпечення життєдіяльності окремого індивіда, різних соціально-демографічних груп, суспільства в цілому	Соціальна безпека забезпечується завдяки використанню системи законодавчо-нормативних і організаційних заходів	
	М. Куліков, О. Белокрилова, В. Вольчик	Соціальна безпека – це система надання допомоги у грошовій та натуральній формі, що надається з метою боротьби з бідністю	Процес забезпечення соціальної безпеки розглядається як боротьба з бідністю	
	С. Дойл	Це стан держави, коли вона має можливість здійснювати заходи розвитку соціальної сфери, освіти та економіки без зовнішнього впливу, забезпечити своїх громадян житлом, продуктами харчування, роботою, захищати їхні громадянські права та особисті свободи	Соціальна безпека досягається за умови наявності внутрішнього потенціалу для її забезпечення	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	Л. Белоусова	Соціальна безпека – це стан, можливості та спроможності економічної системи забезпечити суспільно-нормальні умови життєдіяльності населення країни, конвергентний рівень життя індивіда, родини, територіальної спільності, соціальний мир та спокій у суспільстві	Соціальна безпека залежить від рівня розвитку економічної системи та визначається матеріальним становищем	
	М. Волгіна	Соціальна безпека – це стан і характеристика ступеня досягнення оптимального рівня безпеки, функціонування, відтворення та розвитку соціальної системи, що забезпечується сукупністю державних та суспільних заходів, коли зберігається існуючий у суспільстві конституційний устрій, соціальна стабільність, не припускається їх послаблення і, тим більше, підрив	Запропоновано розглядати оптимальний рівень соціальної безпеки, який забезпечується сукупністю державних та суспільних заходів	
	Б. Мінін	Соціальна безпека – це стан суспільства, при якому забезпечується номінальний (нормований і суспільно нормальний) рівень соціальних умов і наданих соціальних благ, що визначають якість життя людини і суспільства	Соціальна безпека визначається як номінальних благ	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	Р. Яновський	Ніяка особистість не в змозі забезпечити свою безпеку поодинці, без функціонування налагоджених суспільної і державної системи безпеки	Забезпечення соціальної безпеки є функцією державної системи безпеки, яка залежить від традицій, менталітету нації	
	С. Пирожков	Соціальна безпека – це результат ефективної соціальної політики, яка має застерігати суспільство від соціальних вибухів, відкритих і прихованих виявів громадської непокори та інших конфліктних ситуацій, сприяти підвищенню конкурентоспроможності українського працівника за європейськими та світовими стандартами	Інструментом забезпечення соціальної безпеки є соціальна політика	
	Е. Лібанова	Соціальна безпека – це стан захищеності або безпека людини, особи, що є результатом реалізації політики соціального захисту	Інструментом забезпечення соціальної безпеки є політика соціального захисту	
	О. Хомра, Т. Русанова	Соціальна безпека – це стан гарантованої правової та інституціональної захищеності життєво важливих інтересів особи і суспільства від зовнішніх та внутрішніх загроз	Забезпечення соціальної безпеки є результатом формування адекватного механізму та нормативно-правової бази	

Продовження табл. 1.1

1	2	3	4	5
	В. Гошовська	Соціальний захист, соціальна безпека, з одного боку, і соціальний розвиток, соціальні відносини – з іншого поєднані: без розвинених соціальних відносин не може бути стабільної соціальної безпеки людини, суспільства, а соціальна безпека значною мірою зумовлює розвиненість, зрілість процесів соціального, суспільного розвитку	Визначає взаємообумовленість соціальних процесів	
	О. Давидюк	В основу забезпечення соціальної безпеки повинна бути покладена необхідність формування умов для забезпечення певної якості життя людини і суспільства, в тому числі всіх основних сфер виробництва, соціальної сфери, охорони внутрішнього конституційного порядку, зовнішньої безпеки, культури, при якому забезпечується номінальний рівень соціальних умов та соціальних благ	Соціальна безпека залежить від ступеня забезпечення номінального рівня соціальних умов та соціальних благ	

Примітка. Розроблено авторами

На основі критичного аналізу вище наведених визначень та синтезу наукових дефініцій, дамо власне тлумачення поняття «соціальна безпека». Для цього необхідно врахувати такі її особливості:

- це стан суспільства, який залежить як від внутрішніх, так і зовнішніх чинників і підлягає регулюючому впливу зі сторони державних і місцевих органів влади та представників громадськості;
- залежність від особистих потреб, інтересів та бажань;
- спрямованість на уникнення, попередження, зниження загроз та ризиків соціальній складовій суспільного життя;
- направленість на ефективне функціонування, відтворення та розвиток соціальної системи;
- досягається завдяки взаємодії суб'єктів та об'єктів її забезпечення;
- спрямованість на реалізацію певної сукупності різнонаправлених функцій, основною з яких є соціальна;
- націленість на отримання відповідних результатів, включаючи комфортність існування у соціумі у всіх її аспектах.

Враховуючи вище сказане, соціальна безпека – це стан соціального, економічного, психічного та психологічного комфорту кожного громадянина та суспільства загалом, що досягається шляхом злагодженої діяльності державних органів законодавчої, виконавчої та судової влади різних рівнів, органів місцевого самоврядування, громадських організацій та особистої активності населення, що направлена на охорону внутрішнього конституційного порядку, попередження, уникнення й зниження загроз та ризиків для життя, фізичного і психічного здоров'я людей.

Соціальну безпеку можна розглядати як комплексне, багатофункціональне утворення з розгалуженою структурою. Пропонуємо виділити структурні елементи соціальної безпеки відповідно до функціонального призначення (рис. 1.1).

Безпека проживання включає забезпечення населення достойними умовами проживання. Сюди включається територіальна безпека проживання, яка визначається показником щільності населення, просторова безпека (характеризується забезпеченістю житловою площею) та безпека умов проживання (водопостачання, газопостачання тощо).

Безпека навчання включає забезпечення можливостей для здобуття освіти для всіх верств населення: дошкільної, початкової, середньої, вищої, післядипломної освіти та підвищення кваліфікації.

Безпека зайнятості передбачає створення передумов для ефективної зайнятості всіх, хто бажає працювати. Сюди належить безпека формування трудового потенціалу, безпека безробіття, міграційна безпека, безпека оплати праці і соціального захисту.

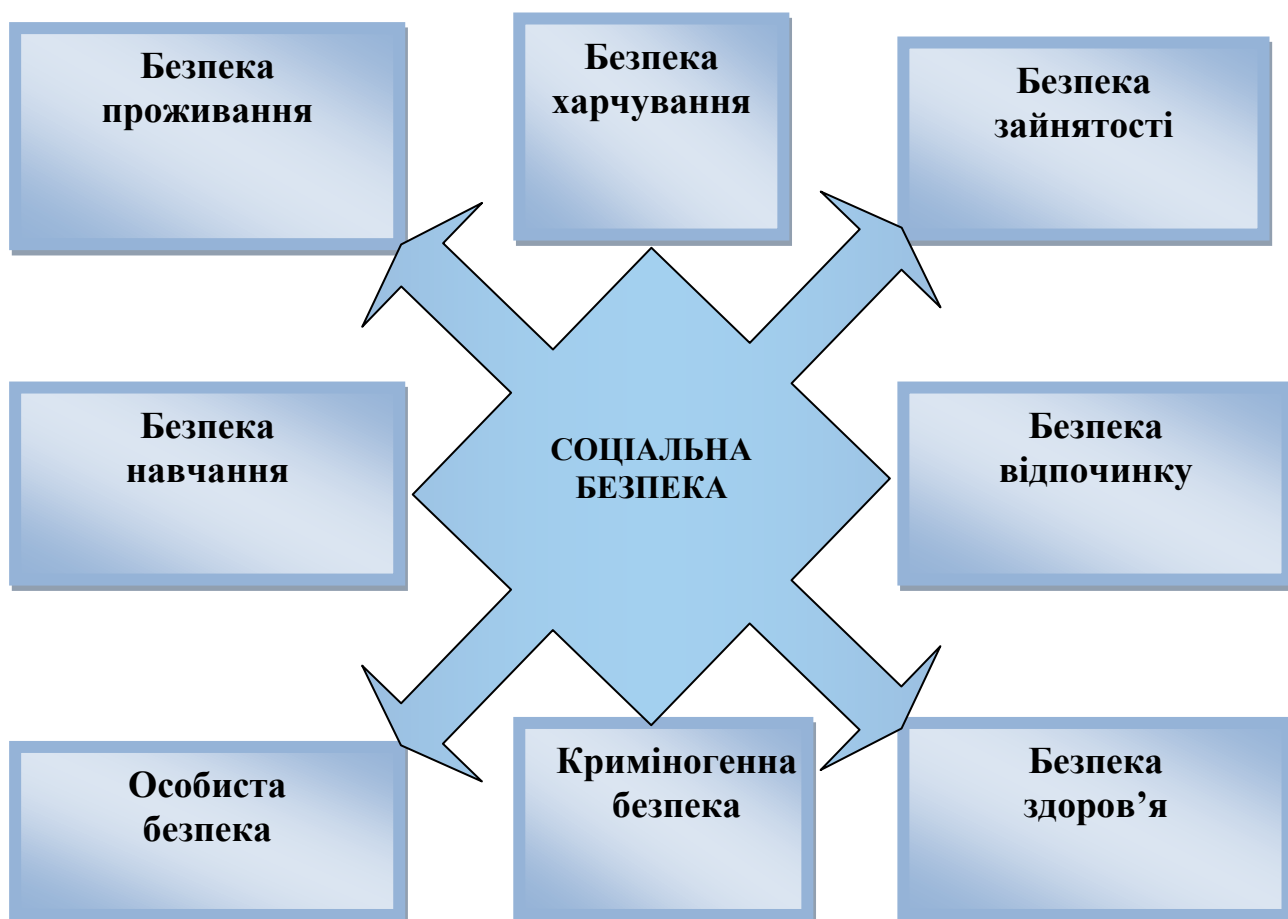


Рис. 1.1. Основні складові соціальної безпеки
Примітка. Розроблено авторами

Безпека відпочинку передбачає створення умов, які б забезпечили відновлення робочої сили, протек та розширене відтворення населення. Сюди включається безпека рекреаційного, культурного, спортивного та короткотермінового відпочинку.

Безпека здоров'я включає безпеку дитячого здоров'я, безпеку материнства, безпеку здоров'я людей похилого віку, безпеку здоров'я чоловіків.

Безпека харчування характеризує фізичну й економічну доступність продуктів харчування, їх якість, різноманітність та калорійність.

Особиста безпека передбачає захист основних прав і свобод громадян і включає релігійну безпеку, культурну безпеку, політичну безпеку, безпеку соціальних меншин, психологічну безпеку.

Криміногенна безпека гарантує захист від фізичного насильства і погроз.

Як підсумок, варто зазначити, що відсутність соціальної безпеки або її окремої складової чи їх недостатній рівень, мають негативний вплив на розвиток всього суспільства. Це проявляється, в першу чергу, в тому, що згадана ситуація породжує негативні настрої серед населення, що в подальшому може спричинити появу соціальних вибухів а також загроз національній безпеці.

1.2. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Однією з особливостей виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами в країнах з розвиненою ринковою економікою є розвиток різноманітних форм соціальної демократії [26]. У свою чергу, можемо припустити, що демократія передбачає проведення вільного переговорного процесу між представницькими органами держави, роботодавців та найманих працівників з метою пошуку консенсусу та прийняття спільного, вигідного для усіх сторін рішення. Досвід зарубіжних країн довів, що для ефективного регулювання соціально-трудових відносин використовується саме соціальний діалог як система взаємодії суб'єктів цих відносин.

Цікавим з наукової точки зору є те, що завдяки соціальному діалогу забезпечується активність людського персоналу та пошук компромісів з метою підвищення конкурентоспроможності, адаптивності та ефективності виробництва, що значною мірою сприяє як гуманізації соціально-трудових відносин так і стрімкому розвитку виробничої демократії на підприємствах. Отже, у процесах становлення та подальшого розвитку виробничої демократії соціальний діалог виконує роль механізму, що призводить в дію систему управління соціально-трудовими відносинами [27].

Питання, що стосуються колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та налагодження соціального діалогу, розглядали такі науковці, як Н. Болотіна, С. Багрич, Г. Гончарова, І. Дубровський, В. Жернаков, В. Єлагіна, Н. Крещенко, Л. Лазор, В. Лазор, В. Новиков, С. Прилипко, О. Процевський, В. Ротань,

Н. Хуторян, Г. Чанишева, М. Черниш, І. Шамшина, О. Ярошенко та інші. Ними сформовані теоретико-методологічні засади дослідження соціального діалогу, проте вони мають несистемний характер та потребують подальших досліджень.

В першу чергу, необхідно з'ясувати сутність поняття «соціальний діалог», розмежувати його із поняттям «соціальне партнерство».

Власне дослідження вважаємо за доцільне розпочати саме із розгляду поняття «соціальне партнерство», оскільки саме воно до недавнього часу масово використовувалося в економічній та соціальній науках. Проте при появі нового поняття «соціальний діалог» серед науковців виникла дискусія щодо ототожнення чи розмежування цих категорій.

Саме поняття соціального партнерства використовується в різних сферах суспільних відносин, а тому різні тлумачення цієї категорії розкривають саме ту сторону, яка цікавить дослідника. Як наслідок, соціальне партнерство є багатоаспектною науковою категорією, яка характеризується різносторонністю та широтою розуміння й трактування. Зокрема, соціальне партнерство можна трактувати як:

- прояв партнерських відносин у соціально-трудовій сфері між працедавцями, працівниками й органами державної влади;

- партнерство соціальних груп, недержавних організацій, держави і бізнесу;

- особливий тип соціально-трудових відносин, властивий ринковій економіці, що забезпечує на основі рівноправної співпраці найманих працівників і роботодавців оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів;

- специфічний тип суспільних стосунків між соціальними групами, верствами, класами, спільнотами та іншими соціальними структурами;

- передумова, механізм досягнення соціальної солідарності в суспільстві;

- механізм взаємин між державними органами, представниками трудящих і роботодавцями;

- процес формування соціальної держави, досягнення суспільного діалогу, злагоди;

- система врегулювання конфліктів в усіх сферах життєдіяльності, форма узгодження інтересів суб'єктів партнерства, що забезпечує їх конструктивну взаємодію.

В Законі України «Про організації роботодавців» соціальне партнерство тлумачиться як система колективних відносин між

найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [28].

Як видно, в одному із визначень вказано, що результатом соціального партнерства є досягнення соціального діалогу. Проте в науковій та правовій літературі, а також законодавстві ці поняття часто вживаються як синоніми, тому вважаємо за доцільне визначити, як співвідносяться між собою соціальне партнерство та соціальний діалог.

Науковцям сформовано три точки зору щодо співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог»:

- ці поняття є тотожними за змістом;
- соціальний діалог розглядається як складова соціального партнерства і співвідносяться між собою як процес і мета;
- соціальний діалог включає в себе соціальне партнерство.

Зокрема, про тотожність соціального діалогу і соціального партнерства говорить Сорочишин М. В., який приходить до такого висновку на підставі аналізу актів МОП і сучасного законодавства Європейського Союзу [29, с. 411].

Трюхан О. А. у своїй науковій роботі «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці» з метою уникнення тавтології вказані терміни вживає як синоніми [30]. Зокрема, науковець стверджує, що правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [30, с. 6].

У той же час Трунова Г. А. та Арсентьева О. С. вказують на некоректність застосування вказаних понять як синонімів. Так, на думку Арсентьевої О. С., у національному законодавстві відбулася хибна підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудова відносин. Ось чому соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [31, с. 226-227].

Трунова Г. А. вважає, що термін «соціальний діалог» може вживатися тільки стосовно деяких форм соціального партнерства, такі зокрема колективних переговорів та консультацій. А як відомо, соціальне партнерство може відбуватися і в інших організаційно-правових формах діяльності сторін соціального партнерства – організація контрольних механізмів, участь працівників в управлінні

підприємством, примирно-посередницькі процедури щодо вирішення колективних трудових спорів [32, с. 48].

Стадник М. П. дотримується думки, що і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму відносин суб'єктів колективно-договірного регулювання при врегулюванні соціально-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами правовідносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [33, с. 404].

При проведенні аналізу трудового законодавства бачимо, що в нормативно-правових актах досліджувані поняття також вживаються синонімічно.

Вперше термін «соціальний діалог» з'явився в Указі президента України «Про розвиток соціального діалогу» від 29 грудня 2005 р. саме у значенні соціального партнерства. У Проекті Трудового кодексу України, у книзі 6 «Колективні трудові відносини» передбачено главу 1 під назвою «Соціальний діалог» [34]. У ст. 332 зазначеного документа, який було підготовлено раніше за Закон, визначення соціального діалогу є аналогічним тому, що міститься у Законі «Про соціальний діалог в Україні». Згідно з Законом України «Про соціальний діалог», який набув чинності у січні 2011 року [35], соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [35, ст.1].

Відповідно до цього тлумачення соціальний діалог можна розглядати як інституційний інструмент, за допомогою якого відбувається процес спілкування між державною владою та різними соціальними суб'єктами, що представляють інтереси роботодавців та працівників, з метою реалізації соціальної та економічної політики а також регулювання різного роду відносин.

Лосиця І. О. вважає, що пропоноване законодавцем тлумачення «соціального діалогу» потребує уточнення. По-перше, доцільно застосовувати єдину термінологію, а саме використовувати поняття «соціальне партнерство» у всіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудоу сферу. Незважаючи на той факт, що законодавець тлумачить «соціальний діалог» широко, не як процес

досягнення соціального партнерства, а вже як його кінцевий результат, все ж таки змістовне наповнення даного терміну за тлумачним словником суттєво відрізняється від соціального партнерства [36].

Діалог – розмова, обмін думками, переговори, а партнерство означає узгоджені, злагоджені дії учасників спільної справи або ж взаємні відносини, контакти соціальних угруповань, інших суб'єктів, що ґрунтуються на принципах рівноправності і взаємовигідності [37, с. 159, 577].

Чанишева Г. І., соціальний діалог визначає як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів [38, с. 63-64].

Соціальний діалог також розглядається як засіб підвищення ефективності політики держави і подолання недосконалостей стандартних механізмів парламентської демократії. Також вказується, що соціальний діалог виступає одним з ефективних механізмів узгодження політичних та соціально-економічних інтересів різних соціальних груп і владних структур. Так, Громадська Н. А. стверджує, що «розвиток ефективного соціального діалогу є необхідною умовою європейської інтеграції України, оскільки, крім іншого, саме завдяки соціальному діалогу країни Європейського Союзу досягли високого економічного розвитку та гідного рівня життя» [39].

Узагальнення досліджень науковців щодо визначення сутності соціального діалогу дозволяє сформулювати підходи до його тлумачення. Зокрема, ми пропонуємо виділити три підходи:

- процесуальний – поняття розглядається як переговорний процес між його сторонами;

- функціональний – трактують як засіб, механізм, інструмент пошуку консенсусу в суспільстві та реалізації соціальної та економічної політики держави;

- системний – визначають поняття як систему колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

Крім того дослідження понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» показало, що перше поняття є ширшим.

Таким чином, враховуючи визначенні підходи до трактування сутності поняття «соціальний діалог» а також те, що соціальний діалог – це, в першу чергу, розмова, обмін думками, переговори щодо соціально-економічних питань, тоді як партнерство – це більш тісний

(бажано підтверджений документально) контакт, пропонуємо власне тлумачення.

Отже, соціальний діалог – це переговорний процес між сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, який націлений на пошук консенсусу у розв’язанні соціально-економічних проблем та конфліктів, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Тепер перейдемо до з’ясування основних елементів системи соціального діалогу (рис. 1.2).

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ				
Рівні соціального діалогу	Суб’єкти соціального діалогу	Предмет соціального діалогу	Результат соціального діалогу	Форма здійснення соціального діалогу
Національний	- всеукраїнські об’єднання профспілок; - Національна тристороння соціально-економічна рада; - всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців; - представники уряду.	Умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин	Генеральна угода	- обмін інформацією; - консультації; - узгоджувальні процедури;
Галузевий	- галузеві об’єднання профспілок; - представники уряду; - галузеві та міжгалузеві тристоронні соціально-економічні ради; - галузеві об’єднання організацій роботодавців.	Галузеві тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та інше	Галузеві угоди	- колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.
Регіональний	- представники органів регіонального самоврядування; - територіальні профспілки та їх об’єднання; - територіальні тристоронні соціально-економічні ради; - територіальні організації роботодавців та їх об’єднання.	Регіональні тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та інше	Регіональні угоди	
Локальний	- первинні профспілкові організації чи уповноважені трудовим колективом представники; - роботодавці або уповноважені представники роботодавців.	Кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи	Колективні та трудові угоди і договори	

Рис. 1.2. Елементи системи соціального діалогу

Отже, серед основних принципів ведення соціального діалогу варто назвати:

- законності – здійснення соціального діалогу повинно відбуватися з дотриманням положень нормативно-правових актів, які регулюють сферу соціально-трудова відносин;

- репрезентативності й повноважності сторін та їх представників – при проведенні соціального діалогу обов'язково мають бути представлені всі його сторони (дві – якщо діалог відбувається на умовах двопаратизму; три – якщо діалог відбувається на умовах трипаратизму), які, у свою чергу, повинні бути наділені повноваженнями представляти відповідну сторону;

- незалежності та рівноправності сторін – при проведенні соціального діалогу всі його сторони повинні мати однакові права та однакове право голосу щодо прийняття спільного рішення. Крім того, представники сторін повинні бути незалежними, що дозволить уникнути домовленостей, які можуть бути невігідними одній із сторін соціального діалогу;

- конструктивності та взаємодії. Представник теорії конструктивізму, болгарський соціолог С. Цоколова вважає: «Справа в тому, що епістемологічні максимуми конструктивізму (також являють собою продовження й розвиток добре відомої традиції скептицизму) обґрунтовуються конкретнонауковим матеріалом у рамках соціології та гуманітарних наук, що принцип невіддільності знання від моторної активності живого організму являє собою один з наріжних каменів конструктивізму [40, с. 2].

Конструктивність спирається на високий рівень моральності в соціальних практиках, і визначена вона О. Дробницьким [41]. Слід зважити, що О. Дробницький спирається на роботи М. Шелера: «Історія самосвідомості людини, історія основних ідеально-типових способів, якими він себе мислив, споглядав, почував, розглядав включеним у порядок буття» [42, с. 71].

Отже, конструктивність діалогу є запорукою чесності сторін та бажання йти на взаємовигідні поступки. Крім того, конструктивність передбачає використання методу якоріння на основних базових питаннях, які потребують пошуку відповіді у процесі соціального діалогу, а не розпорошення уваги на менш важливі проблеми. Також проведення соціального діалогу потребує тісної взаємодії між його сторонами. Тільки в цьому випадку можна досягти консенсусу та прийняття спільного взаємовигідного рішення;

- добровільності та прийняття реальних зобов'язань. Всі рішення, які приймаються у ході соціального діалогу, повинні бути добровільними. Ніхто не має права змушувати іншу сторону приймати не вигідну їй позицію. Крім того, у ході соціального діалогу кожна сторона повинна відштовхуватися від реально існуючих на даний час можливостей, і погоджуватися тільки на ті умови, які підтверджені та забезпеченні ресурсами для їх реалізації;

- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень. В першу чергу, взаємна повага виникає в умовах існування засад моральності. Зокрема, Р. Мертон писав: «Моральний образ має вплив на досягнення успіху, змушуючи досягати соціального успіху за допомогою чесних засобів, якщо можливо, і за допомогою брудних, якщо необхідно. Моральні норми, зазвичай, продовжують навіювати правила гри й закликали до чесної гри, у той час коли поведінка відхиляється від норми [43, с. 291]. Тобто, враховуючи цей принцип, соціальний діалог повинен відбуватися законними методами, що забезпечить взаємну повагу його сторін а також досягнення компромісного рішення.

Крім того, зазначені принципи виконують коригуючу функцію при проведенні соціального діалогу, оскільки спрямовані на підвищення рівня людської самосвідомості. Також принципи конструктивізму та моральності забезпечують ефективність соціального діалогу та формують новий рівень громадянської свідомості, яка, у свою чергу, є запорукою каталізації соціального діалогу;

- обов'язковості розгляду пропозицій сторін. Цей принцип дещо корилюється із принципом рівноправності сторін соціального діалогу, оскільки передбачає детальний розгляд та аналіз пропозицій всіх сторін;

- пріоритету узгоджувальних процедур – соціальний діалог ґрунтується на домовленостях та узгодженні інтересів сторін соціального діалогу;

- відкритості та гласності – домовленості, які були досягнуті у процесі соціального діалогу, повинні бути повідомлені всім учасникам переговорного процесу а також сторонам, які вони представляли. Крім того, соціальний діалог повинен бути відкритим для усіх громадян нашого суспільства;

- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей – домовленості, досягнуті у процесі соціального діалогу не повинні носити формальний характер, а підлягають обов'язковому дотриманню та виконанню;

- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань – кожна сторона соціального діалогу повинна нести відповідальність за виконання своїх зобов'язань;

- базуватися на жорсткому прагматизмі. Зокрема, на думку Ж. Бурдо, більшість соціальних практик повинно базуватися на жорсткому прагматизмі [44, с. 158]. Відсутність прагматизму в учасників соціального діалогу може призводити до відсутності мотивації його ефективного проведення;

- включати творчий вектор. Так як на ефективність соціального діалогу впливає творчість у проведенні активної стадії діалогу, культурна складова сублімує творчий вектор соціального діалогу. До того ж творчість є запорукою неординарності підходів до ведення діалогу та представлення своїх позицій. На думку І. Герасимчука, «творчість забезпечує безліч ймовірних дій (нескінченності) самою своєю присутністю якоїсь еволюційної моделі в цілісній свідомості найбільш усвідомленою особистістю варіантами (найбільш імовірними) робляться життєві лінії, які можуть привести до втілення більше еволюційної моделі» [45, с. 81-82]. Тому творчість допомагає спрямовувати зусилля учасників соціального діалогу на найбільш імовірні рішення.

Якщо говорити про рівні, на яких відбувається соціальний діалог, то аналіз наукової літератури показав, що на сьогодні більшість науковців виділяє їх чотири, проте вони характеризуються дещо різними поняттями:

- національний (макрорівень) рівень: ведення переговорів і укладання Генеральної угоди;

- галузевий (національно-галузевий, мезорівень) рівень: ведення переговорів і укладання галузевих угод;

- регіональний (територіальний, локальний) рівень: ведення переговорів і укладання регіональних угод;

- локальний (виробничий, мікрорівень) рівень: ведення переговорів і укладання колективних договорів.

На кожному із рівнів соціального діалогу його учасниками є різні суб'єкти, зокрема наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки, роботодавці, держава та органи місцевого самоврядування, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудова відносин. Також активними суб'єктами соціального діалогу в громадянському суспільстві підприємці, кооперативні рухи, організації структурованих груп населення – пенсіонерів, інвалідів, а

також релігійні, фермерські об'єднання, товариства взаємодопомоги. У зрілому громадянському суспільстві набули великої політичної і соціальної ваги неурядові організації [46].

Зокрема, Законом «Про соціальний діалог в Україні» передбачено створення й функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради – постійно діючого органу, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу (ст. 11). Основними завданнями цього органу є:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

У досліджуваному Законі визначено порядок створення й діяльності галузевих (міжгалузевих), територіальних соціально-економічних рад з метою ведення соціального діалогу на відповідному рівні.

Посилення таких органів, як Національної тристоронньої соціально-економічної ради, її структур галузевого й територіального рівня як тристоронніх органів соціального діалогу сприятиме вирішенню основних завдань соціального партнерства, зокрема:

- розвитку взаємодії сторін соціального діалогу з органами державної влади та місцевого самоврядування;

- створенню позитивної мотивації усіх соціальних партнерів щодо розвитку соціального діалогу, формування необхідних передумов та поширення використання сторонами соціального діалогу, разом з колективними переговорами як основним його інструментом, таких засобів, як консультації, обмін інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур та ін.

Держава в соціальному діалозі відіграє кілька важливих ролей: власника, роботодавця, законодавця, арбітра (посередника), координатора. Стосовно державних підприємств органи державної влади виступають як роботодавці, і, відповідно, виконують характерні для роботодавців функції (зокрема, укладання і виконання колективних договорів). Інші основні функції держави в системі ведення соціального

діалогу такі: законодавча, нормотворча, планувальна, організаторська, контрольна, арбітражна.

Професійна спілка – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах із роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства (ЗУ «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 19).

Організації та об'єднання роботодавців є одним з основних суб'єктів соціального діалогу. На початку 90-х рр. на всій території України створюється велика кількість союзів, спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснювалося за регіональною, галузевою, професійною та іншими ознаками.

Основними завданнями організацій роботодавців щодо оздоровлення соціально-трудових відносин в Україні, ведення соціального діалогу мають стати:

- ідентифікація, формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників;

- участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях;

- координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами;

- сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків;

- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів;

- поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг – інформаційних, консультаційних, навчальних, юридичних, посередницьких у справі врегулювання трудових конфліктів та ін.;

- відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людській капітал і державної підтримки розвитку персоналу на підприємствах;

- розвиток співпраці на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників;

- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні;

- розвиток співпраці з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду ведення соціального діалогу і т.і.

Згідно з Законом, сторонами соціального діалогу є профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є легалізація (реєстрація) зазначених організацій та їх статус; для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців [35, ст.4].

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [35, ст.5].

Отже, суб'єктами соціального діалогу на національному рівні визначено:

- всеукраїнські об'єднання профспілок;
- Національна тристороння соціально-економічна рада;
- всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

На галузевому рівні суб'єктами соціального діалогу є:

- галузеві об'єднання профспілок;
- галузеві та міжгалузеві тристоронні соціально-економічні ради;
- галузеві об'єднання організацій роботодавців.

На регіональному рівні до учасників соціального діалогу відносять:

- територіальні профспілки та їх об'єднання;

- територіальні тристоронні соціально-економічні ради;
- територіальні організації роботодавців та їх об'єднання.

На локальному рівні серед суб'єктів соціального діалогу виділяють:

- первинні профспілкові організації чи уповноважені трудовим колективом представники;
- роботодавці або уповноважені представники роботодавців.

Відповідно організаційною формою соціального діалогу на національному рівні є генеральна угода, галузевому – галузеві угоди, регіональному – регіональні угоди, локальному – колективні та трудові договори.

Генеральна угода фіксує домовленості між сторонами соціального діалогу, та регулює основні аспекти соціально-трудоких відносин. Сторонами генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди, та власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися також для проведення таких переговорів. Оскільки в Україні в даний час більшість найманих працівників зайнято в державному секторі економіки, тому інтереси власника при укладенні Генеральної угоди представляє Кабінет Міністрів України або Національна тристороння соціально-економічна рада.

Зміст Генеральної угоди:

- гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціальне страхування;
- трудові відносини, режим роботи і відпочинку;
- умови охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Сторонами **угоди на галузевому рівні** є власники, об'єднання власників або інші представницькі організації роботодавців. На підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства і відомства, галузеві тристоронні соціально-економічні ради. Інтереси працюючих представляють галузеві об'єднання профспілок.

Коло питань, що можуть регулюватися галузевою угодою:

- нормування і оплата праці;

- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови і охорона праці;
- житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування;
- організація оздоровлення і відпочинку.
- умови зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Положення галузевої угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою.

Регіональні угоди є складовою системи документів, що регулюють соціально-економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавців та місцевою владою. За допомогою регіональних угод регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги з урахуванням територіальної специфіки.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони створені і мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Структура регіональної угоди:

- нормування і оплата праці;
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови і охорона праці;
- житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування;
- організація оздоровлення і відпочинку;
- умови зростання фондів оплати праці.

Положення регіональної угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою.

Під **колективним договором** слід розуміти усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з іншого, – однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких

організацій, представниками самих працівників, належним чином обраними та вповноваженими згідно з законодавством країни.

Функції колективного договору:

- а) захист інтересів обох сторін соціально-трудових відносин;
- б) організація (упорядкування) соціально-трудових відносин;
- в) стабілізація соціально-трудових відносин.

Укладанню колективного договору передують *проведення колективних переговорів* для:

- а) визначення умов праці й зайнятості;
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками;
- в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників (Конвенція МОП № 154 про колективні переговори (1981 р.)

У Законі України «Про колективні договори і угоди» закріплено право роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів самим визначати зміст колективного договору. Проте слід обов'язково дотримуватися закріплених чинним законодавством норм, а саме:

1) умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»);

2) колективний договір може передбачити додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»);

3) умови колективних договорів, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні. Основною відмінністю є те, що колективна угода має специфічну сферу укладання. Відповідно до статті 2 Закону України від 1 липня 1993 року колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Чинне законодавство України визначає *трудоий договір* як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з

підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Сторонами трудового договору можуть бути фізичні особи (громадяни, іноземці, особи без громадянства) та власник підприємства, установи, організації, уповноважений ним орган чи фізична особа.

Укладаючи трудовий договір, сторони визначають свої права та обов'язки, тобто зміст трудового договору. Важливою умовою укладення трудового договору є визначення форми і його строків. Як правило, трудовий договір повинен укладатися в письмовій формі. Дозволяється укладення договору в усній формі. Додержання письмової форми обов'язкове: за організованого набору працівників; за укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; за укладення контракту; коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; за укладення трудового договору з неповнолітнім тощо.

За строком укладення договору (ст. 23 КЗпП України) трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, установлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Укладати трудовий договір працівник може на одному або водночас на декількох підприємствах, в установах, організаціях (якщо нема відповідних обмежень, передбачених законодавством, колективним договором або угодою сторін).

Особливою формою трудового договору є **контракт**, у якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна, моральна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством.

Закон (ст. 8) закріпив 4 форми здійснення соціального діалогу між сторонами відповідного рівня:

- обмін інформацією;
- консультації;
- узгоджувальні процедури;
- колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Отже, соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі між сторонами відповідного рівня у формах: обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Крім того, соціальний діалог повинен ґрунтуватися на п'яти головних соціальних процесах: об'єднання, визнання, комунікація, взаєморозуміння, довіра і забезпечувати цивілізоване, ефективне регулювання відносин, сприяти запобіганню або мирному вирішенню соціальних конфліктів.

1.3. СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ У СТАНОВЛЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Побудова соціально-орієнтованої моделі ринкової економіки в Україні потребує пильної уваги до стану соціальної сфери як до основного індикатора рівня розвитку країни взагалі та суспільного добробуту зокрема. Реформування вітчизняної економіки відзначилось трансформацією діючої системи соціального захисту до нашого сьогодення, що зумовило нагальну необхідність наукового обґрунтування форм і методів мобілізації фінансових ресурсів на вказані цілі і, в першу чергу, на соціальне страхування.

Вирішення зазначених завдань потребує застосування наукових підходів щодо дослідження та переосмислення сутності і ролі соціального страхування взагалі і медичного страхування зокрема в умовах трансформації економіки, визначення їх місця і значення в фінансовій системі держави, теоретичного обґрунтування основних принципів побудови і функціонування, розробки методичних та організаційних засад, а також здійснення практичних рішень у соціальній сфері, які б цілком спирались на нові економічні та громадські відносини на засадах соціального діалогу.

Перетворення, що відбуваються в Україні, покликані створити умови для активної і системної співпраці органів державної влади й місцевого самоврядування, роботодавців, профспілок у виробленні та здійсненні узгодженої соціально-економічної політики на засадах врахування спільних інтересів, відмови від конфронтації та непорозуміння. Тому обговорення такого важливого завдання, як діяльність тристоронніх органів соціального діалогу та перспектив їхньої співпраці в сфері соціального страхування, в тому числі міжнародної, поза всяким сумнівом, є поштовхом у формуванні нових аспектів соціально-трудових відносин на всіх рівнях – від національного до рівня окремого підприємства, підвищить ефективність і дієвість соціального діалогу [47, с. 7].

Система соціального страхування країни – досить показовий критерій, за яким можна судити про рівень розвитку громадянського суспільства. Недарма створення ефективної системи соціального страхування належить до першочергових завдань України [48, с. 18].

Соціальне страхування спрямоване на відновлення працездатності активної частини населення країни та гарантію матеріального забезпечення громадян, які втратили працездатність у зв'язку з виходом на пенсію чи не мали її у працездатному віці, можна вважати, що соціальне страхування передбачає розв'язання окремих аспектів соціального захисту країни [49, с. 149].

В широкому розумінні мету соціального страхування можна визначити, як сприяння досягненню соціальної стабільності в суспільстві шляхом реалізації конституційного права громадян на гарантований достатній рівень соціального захисту. У дещо звуженому розумінні, в науковій думці зустрічаємо, що мета соціального страхування полягає у створенні необхідних умов для відтворення робочої сили [50, с. 37].

Запровадження загальнообов'язкового державного соціального страхування можна вважати одним із головних елементів соціального реформування в Україні та одним із найбільш значних досягнень співпраці Кабінету Міністрів України, Верховної Ради України та соціальних партнерів [51, с. 4].

Тарас Антонечко, тодішній директор департаменту політики державного соціального страхування Мінпраці зазначав: “Запровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування – одне з головних досягнень Міністерства праці та соціальної політики України з моменту його утворення. Характерними рисами системи соціального забезпечення перехідного

періоду стали: зрівнялівка у пенсійному забезпеченні та низький його рівень, відсутність соціального захисту громадян. Які працюють у приватному секторі неповний робочий день(тиждень), незабезпечення регресивних вимог у зв'язку з трудовим каліцтвом та професійним захворюванням, руйнування системи охорони здоров'я, невизначеність в управлінні коштами Фонду соціального страхування, Пенсійного фонду, Державного фонду сприяння зайнятості населення.” [50, с. 2]

Наукові тлумачення поняття “соціальне страхування” відзначаються різноманітністю. Найбільш поширені його визначення такі. На думку А.Г.Загороднього, соціальне страхування являє собою гарантовану державою систему матеріального забезпечення громадян у разі тимчасової втрати працездатності, по старості, а також систему інших заходів, спрямованих на матеріальне, культурно-побутове та оздоровчо-профілактичне обслуговування. Витрати на соціальне страхування здійснюються за рахунок страхових внесків, що їх зобов'язані сплачувати всі підприємства, організації, установи за встановленими тарифами [52, с. 37].

Т.А. Федорова визначає соціальне страхування як систему відносин з розподілу та перерозподілу національного доходу, що полягають у формуванні за рахунок страхових внесків, які сплачуються роботодавцями та працюючими громадянами, а також державних дотацій спеціальних страхових фондів для утримання осіб, які не беруть участі в суспільній праці [53, с. 66].

Ш. Бланкарт у праці “Державні фінанси в умовах демократії” пропонує специфічний підхід до трактування соціального страхування, наголошуючи, що “соціальне страхування – це невід’ємна частина політики держави в соціальній сфері. Щодо цього соціальне страхування – одна з передумов забезпечення соціальної справедливості в суспільстві, створення і підтримки політичної стабільності” [55, с. 105].

Так, вітчизняний економіст Ю. Павленко в широкому розумінні визначає соціальне страхування як організаційно-фінансову систему, чия діяльність спрямована на захист від соціальних ризиків втрати доходу або необхідності оплати певних послуг чи інших видатків, пов'язаних із втратою здоров'я, працездатності або настанням безробіття за рахунок спеціальних фондів, які формуються шляхом сплати внесків працюючими, роботодавцями та державою [56, с. 30].

Вільна енциклопедія трактує соціальне страхування як джерело матеріального забезпечення громадян у разі безробіття, захворювання,

нешасного випадку, а також у старості, нерозривно зв'язане із трудовою діяльністю громадян у різних формах загальної організації праці [54].

Як бачимо, поняття “соціальне страхування” розглядається науковцями у дещо звуженому значенні і охоплює лише ті види страхування, які гарантовані державою і є обов'язковими. Здебільшого спостерігається ототожнення соціального страхування з обов'язковим, однак не можна вважати таке твердження повним та остаточним.

Однак слід зауважити, що наукові праці зарубіжних вчених не можуть бути адекватно реалізовані на вітчизняному підґрунті, оскільки базуються на засадах, які не повною мірою відповідають умовам національної економіки. Що стосується вітчизняних вчених, то, незважаючи на досить глибокі дослідження, ними приділено не достатньо уваги питанням фінансового забезпечення соціального страхування і медичного страхування, не зверталась увага на вплив соціального діалогу.

Сучасний стан соціального страхування далекий від досконалості, якщо у сферах страхування: від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності; на випадок безробіття та у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, зумовленими народженням і похованням намітились позитивні тенденції щодо стабільності та адекватності виплат, то у сфері пенсійного забезпечення панує несправедливе призначення пенсій, що не відповідають заробіткам та трудовому стажу працівників, а медичне страхування й досі не запроваджене.

Ефективність системи соціального страхування країни є показовим критерієм, за яким можна судити про рівень розвитку громадянського суспільства, тому її створення належить до першочергових завдань країни. А досягти цього можливо лише за тісної співпраці соціальних партнерів, адже саме від того наскільки порозуміються між собою держава роботодавці та профспілки залежить рівень соціальної захищеності працівників, їх добробут та впевненість у майбутньому.

Система соціального страхування, яка існує в Україні, зіграла позитивну роль у підвищенні рівня соціального захисту громадян у разі повної, часткової та тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також старості.

Необхідно відзначити її поступальний розвиток незважаючи на порівняно короткий час запровадження.

Своєчасно та в повному обсязі забезпечуються соціальні виплати потерпілим на виробництві, мінімальна допомога безробітним, допомога по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, допомога на поховання, адекватні втраченому заробітку.

Ліквідовано заборгованість з цих виплат за минулі роки. Мінімальні страхові виплати поступово наближуються до розміру прожиткового мінімуму.

Однак соціальне страхування потребує подальшого розвитку і удосконалення в частині забезпечення прозорості та публічності діяльності фондів; забезпечення уніфікації бази нарахувань страхових внесків; забезпечення єдиної процедури їх сплати, обліку і системи контролю за фінансовими потоками, запровадження медичного страхування.

Наразі актуальним є питання, надання можливості застрахованим особам у будь-який час отримувати інформацію, які страхові внески та в які фонди робить за них роботодавець, а також використання даних про внески із персоніфікованого обліку при призначенні матеріального забезпечення.

Нині відповідно до законодавства функції збору страхових внесків, взяття на облік страхувальників, облік надходжень страхових внесків, прийом звітності, контроль за повнотою та своєчасністю сплати страхових внесків здійснюються автономно чотирма фондами: Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Фондом соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України та Пенсійним фондом. Кожний з чотирьох фондів автономно веде реєстри страхувальників, реєстри застрахованих осіб впроваджено лише Пенсійним фондом.

Сьогодні страхові внески встановлено окремо на чотири види соціального страхування, сплачуються окремими платіжними дорученнями та не персоніфіковані за трьома видами страхування (крім пенсійного страхування), різними є бази для нарахування страхових внесків до Пенсійного фонду та інших фондів соціального страхування.

З метою удосконалення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування доцільним є запровадження в Україні єдиного соціального внеску, зосередження функцій, пов'язаних з формуванням страхових коштів (збору, обліку, контролю за повнотою і своєчасністю сплати єдиного соціального внеску) та веденням єдиної для усіх фондів

інформаційної бази, в одному уповноваженому органі, що має забезпечити прозорість фінансових потоків, підвищити платіжну та звітну дисципліну платників страхових внесків, збільшення надходжень до фондів та цільове використання страхових коштів.

Головною складовою змін у системі соціального страхування має стати започаткування загальнообов'язкового державного соціального медичного страхування. Це дозволить завершити формування цілісної системи державного соціального страхування.

В даному напрямку доцільне створення Фонду загальнообов'язкового державного медичного страхування на базі Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та запровадження збору внесків до цього Фонду у складі єдиного соціального внеску, що дозволить оптимізувати видатки на адміністрування системи соціального страхування, забезпечити гарантований обсяг безоплатної медичної допомоги для застрахованих осіб, підвищити якість надання медичних послуг.

Тобто, замість п'яти видів соціального страхування, пропонується функціонування чотирьох видів страхування. У зв'язку з цим передбачено створення Фонду медичного страхування України на базі Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, який пропонується ліквідувати.

Така пропозиція ґрунтується на тому, що створення окремої структури об'єктивно призведе до значного збільшення витрат на організаційні моменти та дублювання ряду функцій страхування здоров'я, які покладено зараз на Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, зокрема з відновлення здоров'я застрахованих осіб і членів їхніх сімей, дітей, у тому числі профілактичного плану. Крім того, потреба в медичному обслуговуванні та наданні допомоги у зв'язку з непрацездатністю для працюючих осіб в більшості випадків виникає при настанні одного й того ж страхового випадку.

Запровадження медичного страхування доцільно здійснити одночасно із запровадженням накопичувальної пенсійної системи. При запровадженні останньої має відбутися перерозподіл страхових внесків між роботодавцями та застрахованими особами, оскільки до накопичувальної пенсійної системи страхові внески сплачуватимуть лише застраховані особи. Страхові внески роботодавців, які вивільнятимуться при запровадженні накопичувальної пенсійної системи, раціонально спрямувати на медичне страхування.

Щодо інтересів соціальних партнерів в сфері соціального страхування то вони різні в кожній з сторін, але всі зацікавлені в його розвитку, бо кожен матиме свій зиск (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Стан та напрямки розвитку соціального страхування

Види соціального страхування	Стан	Напрями розвитку сфер соціального страхування в залежності від інтересів соціальних партнерів		
		Інтереси держави	Інтереси роботодавців	Інтереси працівників
Страхування від нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання, що спричинили втрату працездатності	Функціонує	Збільшення вимог до охорони праці, атестації робочих місць	Профілактичні заходи (навчання персоналу, роз'яснення), перехід на нові безпечніші технології виробництва, використання екологічно чистої сировини та енергоносіїв	Покращення умов праці, зменшення термінів перебування зміни на небезпечному виробництві, збільшення відшкодувань в разі страхового випадку
Страхування на випадок безробіття	Функціонує	Створення нових робочих місць, працевлаштування соціально незахищених верств населення, забезпечення засобами існування тимчасово непрацездатних	Оперативність підбору персоналу, підвищення його кваліфікації	Збільшення термінів та розмірів виплати по безробіттю, швидкий пошук нових вакансій, якісна перекваліфікація.
Страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності і витратами, зумовленими народженням і похованням	Функціонує	Покращення демографічної ситуації	Збільшення продуктивності праці	Своєчасне відшкодування лікарняного листа
Пенсійне страхування	Реформування	Збільшення межі пенсійного віку, впровадження трирівневої системи страхування	Зменшення навантаження на фонд оплати праці	Відповідність пенсії розміру заробітної плати працівника
Медичне страхування	Обговорення можливих варіантів запровадження	Покращення здоров'я нації, розвиток медичної інфраструктури та науки	Покращення ефективності використання робочого часу	Своєчасне та професійне медичне обслуговування

З метою розвитку системи соціального страхування в Україні необхідно здійснити наступні заходи:

- консолідувати в окремому підрозділі Пенсійного фонду подібних для усіх фондів функцій, а саме: збору страхових внесків, обліку (що включає взяття на облік страхувальників, облік надходжень страхових внесків, прийом звітності), контролю за повнотою та своєчасністю сплати цього внеску, а також стягнення заборгованості зі сплати єдиного соціального внеску;

- запровадити єдину базу для нарахування внесків, введення однакового звітного періоду, єдиної форми звітності;

- запровадити в Україні сплату єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який сплачуватиметься одним платіжним дорученням.

- забезпечити додаткові надходження страхових коштів за рахунок розширення бази сплати страхових внесків, виведення заробітної плати з тіньового сектору за рахунок кращого контролю;

- більш раціонально використовувати кошти соціального страхування за рахунок уникнення дублювання страховими фондами функцій, пов'язаних із формуванням страхових коштів, що спрямовуються на утримання адміністративного апарату, відповідального за збір, облік та контроль за сплатою страхових внесків, в тому числі відмовитися від взаєморозрахунків між фондами соціального страхування;

- забезпечити повну прозорість фінансових потоків для суб'єктів системи загальнообов'язкового державного соціального страхування;

- надати можливість застрахованим особам у будь-який час отримувати інформацію про те, які страхові внески та в які фонди робить за них роботодавець; .

- більшою мірою переорієнтувати функції та структури фондів соціального страхування на роботу із населенням.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

2.1. МЕТОДИКА АНАЛІЗУ ТА ОЦІНКИ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Проблематика дослідження соціальної безпеки на сьогодні є досить важливою. Проте, незважаючи на актуальність і практичну значущість оцінювання соціальної безпеки, суть, зміст, моделі, методи і показники цього оцінювання сучасною, зокрема вітчизняною, наукою слабо вивчені й у практиці дослідження соціальної безпеки застосовуються недостатньо. Проте варто назвати імена вітчизняних науковців, які робили спроби формування методології дослідження соціальної безпеки, зокрема О. Амоша, О. Барановський, О. Белов, І. Бінько, О. Бодрук, С. Бандур, О. Волощук, Т. Васильців [57], В. Геєць, О. Дзьобань [58], М. Долішній, Г. Дворецька [59], Я. Жаліло [60], Л. Ільчук, В. Куценко [61, 62], Е. Лібанова, О. Новікова [63], О. Позняк, Я. Остафійчук, Ю. Порохнявий, В. Паламарчук, У. Садова, Л. Семів, Г. Пастернак-Таранушенко [9], Л. Шевчук та ін.

Серед зарубіжних учених слід виділити наукові праці Л. Біркена, М. Вебера, К. Гудвіал, К. Девіса, Л. Косалса [64], Р. Леонарда, Т. Лоурі, У. Семюелса, Р. Спенсера, вчення про соціальну рівновагу суспільства В. Парето. Заслугове на увагу науковий доробок російських авторів, які зробили вагомий внесок у дослідження соціальної безпеки як компоненти національної безпеки. Найбільш відомими є праці А. Агошкова [65], В. Бочко [66], А. Возженікова, В. Грачова, М. Дзлієва, С. Загашвілі [67], А. Татаркіна [66], Р. Яновського [65] та ін.

Узагальнення напрацювань зазначених науковців а також власні дослідження дозволити розробити авторську методику аналізу та оцінки соціальної безпеки. Дослідження соціальної безпеки необхідно проводити на таких рівнях:

1) теоретичному, що дозволяє сформулювати підходи та схему дослідження для визначення сутності соціальної безпеки;

2) методичному, який передбачає визначення особливостей забезпечення соціальної безпеки та її дослідження;

3) аналітичному, який передбачає вивчення об'єкта дослідження – соціальної безпеки як складної системи, яка включає ряд компонентів, що піддаються змінам зі сторони зовнішнього середовища, так і під впливом індивідуальних потреб населення;

3) оціночному, який включає оцінку складових соціальної безпеки та загального рівня;

4) проектному, що передбачає прогнозування рівня соціальної безпеки;

5) організаційно-прикладному, на якому розробляється стратегія та програма забезпечення соціальної безпеки.

Відповідно до обраних рівнів дослідження схема дослідження соціальної безпеки включатиме такі етапи.

Перш за все, необхідно провести аналіз чинників впливу на соціальну безпеку, її складових соціальної та здійснити оцінку загального рівня соціальної безпеки.

Наступний етап – прогнозування соціальної безпеки, завершальний – розробка стратегії та програми забезпечення соціальної безпеки (рис. 2.1).

Вихідні дані для проведення аналізу та оцінки соціальної безпеки формуються на основі статистичної звітності.



Рис. 2.1. Схема дослідження соціальної безпеки

Примітка. Розроблено авторами

Аналіз чинників впливу на соціальну безпеку повинен включати дослідження за визначеними критеріями і показниками, які відображені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Система критеріїв та показників для проведення аналізу чинників впливу на соціальну безпеку

Критерії	Показники
1	2
Бажаний рівень соціальної безпеки особи, громади, суспільства та держави	<ul style="list-style-type: none"> - щільність населення; - захворюваність населення (за класами хвороб); - викиди шкідливих речовин в атмосферне повітря, забрудненість води; - умови праці в основних сферах економіки; - чисельність потерпілих на виробництві.
Рівень дотримання прав і свобод людини	<ul style="list-style-type: none"> - забезпеченість населення житлом; - економічна активність населення; - рівень зайнятості населення; - вивільнення працівників; - чисельність осіб, що навчалися в навчальних закладах; - кількість дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладів, місць в них та їх наповненість; - співвідношення чисельності студентів, які навчаються за рахунок державних коштів та за рахунок фізичних чи юридичних осіб; - основні показники діяльності докторантур і аспірантур; - розподіл населення за рівнем освіти; - наявність дискримінаційних процесів.
Рівень соціальної захищеності різних верств населення	<ul style="list-style-type: none"> - співвідношення мінімальної і середньої пенсії із прожитковим мінімумом; - співвідношення середньої пенсії і середньої заробітної плати; - співвідношення суми лікарняних і заробітної плати застрахованої особи; - розмір допомоги по безробіттю.
Показники рівня та якості життя населення	<ul style="list-style-type: none"> - індекс якості життя; - індекс людського розвитку; - ВРП (валовий регіональний продукт) на душу населення; - загальне споживання населенням матеріальних благ і послуг на душу населення і всього; - реальні доходи населення в цілому; - реальні доходи з обліком суспільних послуг населення в цілому; - індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому;
Рівень добробуту населення	<ul style="list-style-type: none"> - співвідношення мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму для працездатних осіб; - співвідношення мінімальної заробітної плати до середнього її рівня; - співвідношення заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині підприємства, групами населення, сферами економіки, регіонами; - середньомісячна номінальна і реальна заробітна плата; - реальні наявні доходи на душу населення; - структура доходів домогосподарств; - енергетична цінність продуктів, спожитих у домогосподарствах.

1	2
Наявність соціальних конфліктів та їх характер	<ul style="list-style-type: none"> - кількість страйків, мітингів та їхні наслідки; - кількість судових справ щодо порушень прав громадян; - рівень злочинності; - кількість самогубств.
Соціальні інтереси окремої особи, громади, держави та можливість їх узгодження	<ul style="list-style-type: none"> - кількість громадян, які потребують покращення житлових умов; - чисельність осіб, які не мають середньої, базової та вищої освіти; - чисельність осіб, які звернулися за фінансовою допомогою для лікування; - чисельність осіб, які не задоволені рівнем заробітної плати, доходів, добробуту; - кількість осіб, які не задоволені місцем роботи.
Рівень соціальної напруженості в державі	<ul style="list-style-type: none"> - заборгованість із виплат заробітної плати; - рівень безробіття; - коефіцієнт Джині; - децильний коефіцієнт; - кількість осіб, які перебувають за межею бідності; - кількість осіб, які є безробітними більше 6 місяців; - чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості; - кількість пенсіонерів, які припадають на одного працюючого; - кількість непрацездатних осіб, які припадають на одного зайнятого; - кількість алкоголіків і наркоманів, які перебувають на обліку.
Ефективність діяльності системи соціального управління	<ul style="list-style-type: none"> - кількість звернень громадян до органів соціального управління; - обсяг наданих послуг органами соціального управління; - кількість скарг зі сторони громадян на роботу органів соціального управління; - кількість задоволених звернень громадян до органів соціального управління; - кількість відмов громадянам, які звернулися до органів соціального управління, та причини відмов.
Соціальний стан в окремих регіонах та державі вцілому	<ul style="list-style-type: none"> - середня тривалість життя; - рівень народжуваності; - коефіцієнт смертності немовлят; - материнська смертність.
Рівень соціалізації держави	<ul style="list-style-type: none"> - величина бюджетних витрат на соціально-культурні заходи на душу населення; - величина ВВП, яка виділяється на соціальні потреби в розрахунку на душу населення; - сума бюджетних коштів, які виділяються на пенсійне забезпечення, виплату допомоги по безробіттю, при народженні дитини, розвиток медицини, освіти.
Соціальні орієнтири, норми та зобов'язання, які визначені у міжнародних договорах, учасниками яких є Україна	<ul style="list-style-type: none"> - величина норм, затверджених у міжнародних договорах; - зобов'язання, які визначені у міжнародних договорах (співвідношення тих, що виконуються, і тих, які не виконуються); - кількість звернень громадян України у міжнародні суди.

Примітка. Розроблено авторами

Після аналізу чинників впливу на соціальну безпеку проводиться оцінка її складових та загального рівня соціальної безпеки (див. рис. 2.1). Схема проведення оцінки відображена на рис. 2.2.

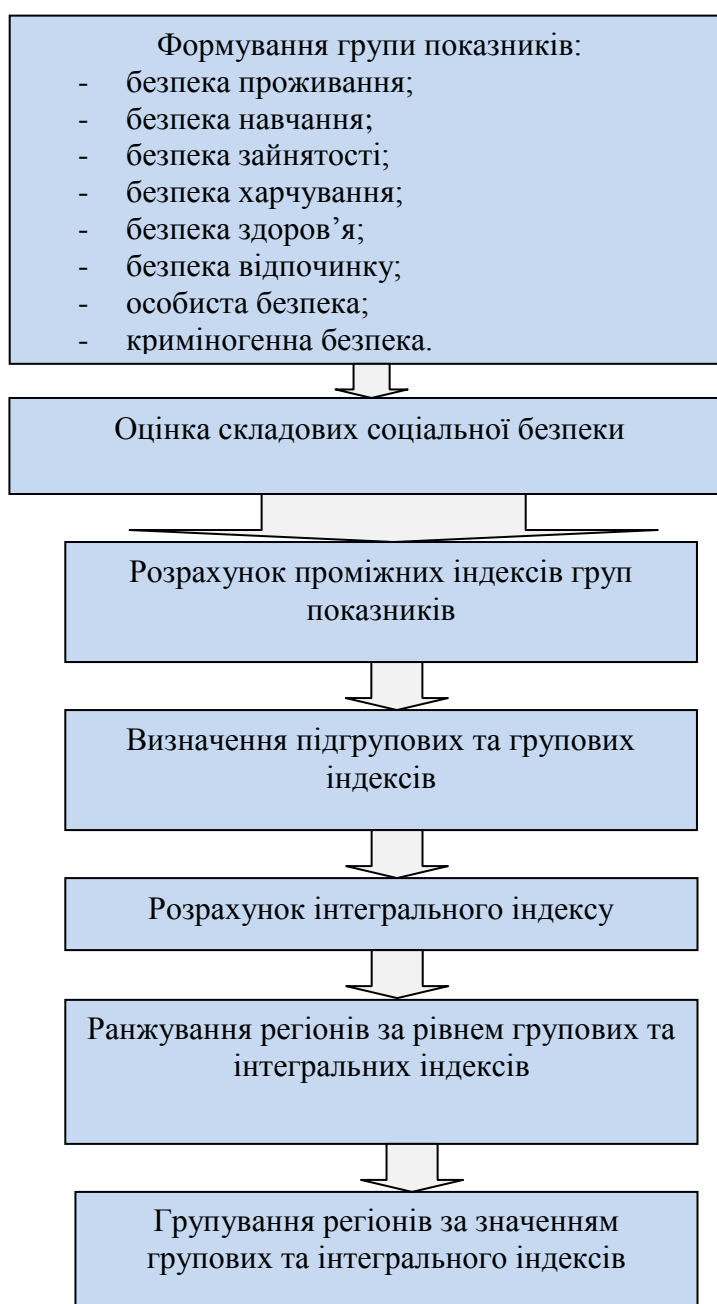


Рис. 2.2. Загальна схема оцінки складових соціальної безпеки загального її рівня

Примітка. Розроблено авторами

Для оцінки загального рівня соціальної безпеки обрано вісім груп показників, які характеризують безпеку проживання, навчання, зайнятості, харчування, здоров'я, відпочинку, особисту та криміногенну безпеку.

При наповненні груп показників враховувалися такі чинники:

- можливість отримання достовірної інформації;
- неповторюваність інформації;
- можливість поповнення інформації в часі.

Групи показників та методика їх розрахунку відображені у додатку

А.

Дослідження соціальної безпеки ґрунтується на використанні ряду методів, які можна згрупувати за блоками (рис. 1.8):

- загальнонаукові і спеціальні методи;
- блок аналітичних методів;
- блок програмно-цілевих методів;
- блок соціологічних методів;
- блок конструктивних та оптимізаційних методів.

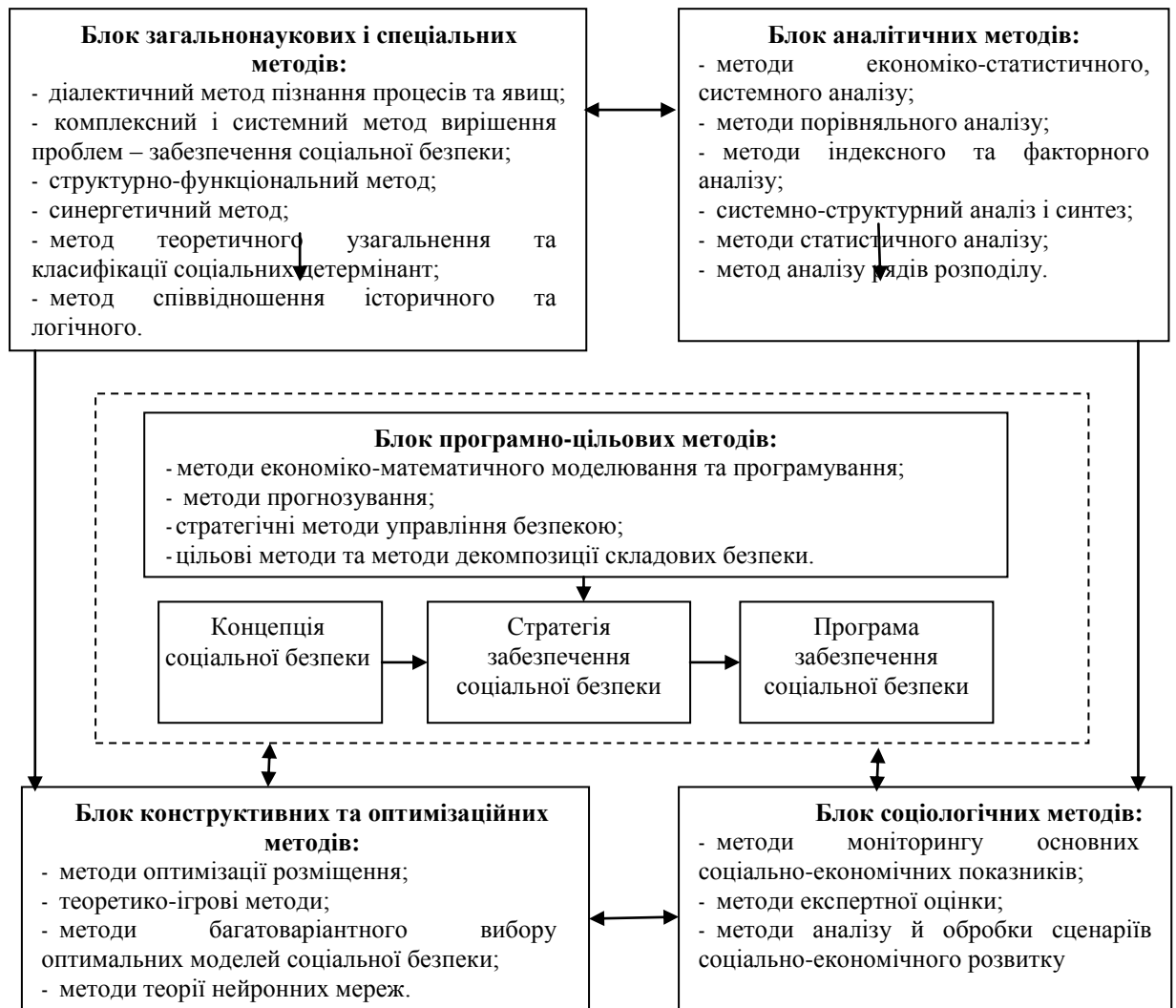


Рис. 2.2. Методи дослідження соціальної безпеки

Примітка. Розроблено авторами

Блок загальнонаукових і спеціальних методів є основою комплексного та системного підходів до вирішення проблем забезпечення соціальної безпеки. Методи узагальнення та класифікації необхідні для визначення закономірностей і формування методичних основ соціальної безпеки. Загалом загальнонаукові та спеціальні методи використовуються при дослідженні сутності та характеристики соціальної безпеки, змісту та особливостей механізму функціонування соціальної безпеки; співвідношення історичного та логічного при дослідженні світових моделей соціальної безпеки; синергетичний метод дає змогу розглянути соціальну безпеку як систему, що здатна до самоорганізації та характеризується відкритістю, нелінійністю, динамічністю, а наявний у цьому блоці структурно-функціональний метод застосовується при вивченні суперечливого характеру взаємозв'язків і параметрів механізму функціонування системи соціальної безпеки на різних рівнях ієрархії управління економікою.

Слід зазначити, що у процесі дослідження застосовується широкий спектр аналітичних методів, які дають змогу кількісно та якісно оцінити існуючий стан і тенденції розвитку соціальної безпеки. Крім того, використання методів системного та порівняльного аналізу необхідне при розгляді законодавчо-правової бази, що регламентує питання забезпечення соціальної безпеки; системно-структурного аналізу та синтезу при розробці класифікації соціальних ризиків та загроз системі соціальної безпеки; індексного та факторного аналізу – при дослідженні впливу різних чинників на рівень соціальної безпеки; економіко-статистичного аналізу – при вивченні стану соціальної безпеки за певний період, виявленні зв'язку між функціональними складниками соціальної безпеки на загальнодержавному та регіональному рівнях.

Програмно-цільовий блок включає групу методів для прогнозу розвитку соціальних детермінант безпеки; побудови моделі базових індикаторів соціальної безпеки. Застосування програмно-цільового методу необхідне для розробки науково-практичних рекомендацій щодо використання світового досвіду в забезпеченні соціальної безпеки та його адаптації до умов України. Застосування зазначеного блоку є передумовою розробки перспективних моделей соціальної безпеки, стратегії та програми її забезпечення.

Блок конструктивних та оптимізаційних методів застосовується для моделювання найбільш оптимального та раціонального рішення влади щодо соціально-економічного розвитку регіонів з метою забезпечення

їх соціальної безпеки; прогнозування (в ігровій формі) впливу заходів на соціальну безпеку; моделювання складних залежностей соціальної безпеки та соціально-економічного розвитку регіону тощо.

Блок соціологічних методів дає змогу: здійснити оцінювання показників безпеки за регіонами країни та в аспекті функціональних складників соціальної безпеки; здійснити ранжування регіонів за рівнем соціальної безпеки; виявити якісні характеристики рівня соціальної безпеки, коефіцієнтів вагомості показників, формування рейтингу регіонів за рівнем соціальної безпеки [67].

Наступний етап проведення оцінки рівня соціальної безпеки – визначення проміжних індексів. При оцінці визначаються проміжні індекси за наступними формулами:

- для показників-стимуляторів:

$$I_i = \frac{k_i}{k_{\max}}, \quad (2.1)$$

де k_i – коефіцієнт в i -тому регіоні;

k_{\max} – максимальне значення i -того показника серед регіонів.

- для показників-дестимуляторів:

$$I_i = \frac{k_i}{k_{\min}} - 1, \quad (2.2)$$

де k_i – коефіцієнт в i -тому регіоні;

k_{\min} – мінімальне значення i -того показника серед регіонів.

Індекс підгрупи розраховуємо, як:

$$I_{\Pi} = \sum_{i=1}^n I_i, \quad (2.3)$$

де I_{Π} – підгруповий індекс соціальної безпеки;

I_i – проміжний індекс соціальної безпеки;

n – кількість індексів в i -тій підгрупі.

Наступний етап оцінки рівня соціальної безпеки – визначення групових індексів:

$$I_{\Gamma} = \sum_{n=1}^m I_n, \quad (2.4)$$

де I_{Γ} – індекс групи показників i -того виду;
 I_{Π} – підгруповий індекс i -того виду;
 m – кількість показників i -того виду.

Інтегральний індекс визначається за формулою:

$$I = I_{\text{пр}} + I_{\text{нв}} + I_{\text{зн}} + I_{\text{х}} + I_{\text{зд}} + I_{\text{відп}} + I_{\text{ос}} + I_{\text{кр}}, \quad (2.5)$$

де $I_{\text{пр}}$ – груповий індекс безпеки проживання;
 $I_{\text{нв}}$ – груповий індекс безпеки навчання;
 $I_{\text{зн}}$ – груповий індекс безпеки зайнятості;
 $I_{\text{х}}$ – груповий індекс безпеки харчування;
 $I_{\text{зд}}$ – груповий індекс безпеки здоров'я;
 $I_{\text{відп}}$ – груповий індекс безпеки відпочинку;
 $I_{\text{ос}}$ – груповий індекс особистої безпеки;
 $I_{\text{кр}}$ – груповий індекс криміногенної безпеки.

На основі абсолютних значень розрахованих індексів визначають ранги компонентів соціальної безпеки (R_{ij}). Регіон, який має найвище значення абсолютного показника, отримує рангове число 1, а регіон із найменшим значенням абсолютного показника – 25.

Для визначення рівня соціальної безпеки загалом необхідно провести аналогічні розрахунки для всіх компонентів, обрахувавши інтегральний показник:

$$R_{\text{інт}} = \sum_{i=1}^n R_{\text{анг}_i}, \quad (2.6)$$

Після встановлення загальних рангів визначаємо регіон-лідер ($R_{\text{інт}_л}$) та регіон-аутсайдер ($R_{\text{інт}_а}$), а також діапазон відстані між ними:

$$D_v = R_{\text{інт}_л} - R_{\text{інт}_а}, \quad (2.7)$$

Рівень соціальної безпеки ($KS_{\text{ор}_{ia}}$) визначають за формулою:

$$KS_{\text{ор}_{ia}} = (R_{\text{інт}_л} - R_{\text{інт}_i}) / D_v. \quad (2.8)$$

Наведені показники зіставляються з аналогічними різних регіонів, що дає змогу оцінити рівень соціальної безпеки кожного регіону та порівняти показники. Далі проводиться групування регіонів за рівнем

соціальної безпеки, визначаються лідери і формуються відповідні стратегії щодо підвищення рівня соціальної безпеки. При цьому доцільно виділити такі групи регіонів:

- з високим рівнем соціальної безпеки;
- з достатнім рівнем соціальної безпеки;
- із середнім рівнем соціальної безпеки;
- з низьким рівнем соціальної безпеки;
- з критичним рівнем соціальної безпеки;
- з катастрофічним рівнем соціальної безпеки;
- соціальнонебезпечні регіони.

Крім того, при визначенні класу регіону доцільно вказувати загрози соціальній безпеці.

На сьогодні в Україні подібні дослідження були проведені О. Штельмах [68] та Н. Мезенцевою [69], які у своїх наукових працях розробили низку підходів до визначення показників регіональної соціальної безпеки, провели регіональний аналіз демографічних загроз соціальній безпеці в Україні. О. Штельмах типізувала регіони України за складом, інтенсивністю прояву, темпами поширення соціальних негараздів і пріоритети соціального розвитку для регіонів різного типу, виділивши три типи регіонів: регіони, де поширення соціальних негараздів суттєво не загрожують регіональній соціальній безпеці; регіони, де соціальні негаразди мають гірші за середні в Україні негативні значення і суттєво впливають на регіональну соціальну безпеку; регіони, де соціальні негаразди зумовлюють низький рівень регіональної соціальної безпеки. Проведена кластеризація регіонів України за демографічними та працересурсними загрозами. Дослідниця також не залишила поза увагою загрози добробуту населення і поширення соціальних негараздів. На основі кластеризації регіонів України вченою проведено їх типізацію за складом та інтенсивністю прояву загроз соціальної безпеки та темпами їх зростання і виділено два типи кластерів із найнижчим рівнем загроз та катастрофічним.

Також дослідження соціальної безпеки потребує проведення аналізу причинно-наслідкових зв'язків. Для визначення взаємозв'язку між чинниками впливу та рівнем соціальної безпеки у роботі використаємо рангову кореляцію. За допомогою рангового коефіцієнта кореляції визначимо щільність зв'язку між досліджуваними показниками.

Прогнозування є важливим етапом дослідження, необхідним для прийняття обґрунтованих управлінських рішень стосовно майбутнього

стану. Прогнозування рівня соціальної безпеки будемо проводити за допомогою методів економіко-математичне моделювання (побудова регресійних моделей). Таким чином, в підрозділі викладені методичні підходи до аналізу та оцінки соціальної безпеки, дають можливість визначити загрози та можливості забезпечення соціальної безпеки в окремих регіонах.

2.2. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

На сучасному етапі економічного розвитку актуальною проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і умов проведення соціального діалогу на національному, регіональному, галузевому та макрорівні. Крім того важливого характеру набирає проблема оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні. Йдеться про принципово відмінну парадигму проведення соціальних переговорів на рівні регіонів та обґрунтування нових методологічних засад активізації соціального діалогу на регіональному рівні, які будуть мати визначальну вагу у сучасній фазі економічного розвитку.

Незважаючи на зростаючу актуальність дослідження проблем дієвості соціального діалогу на регіональному рівні, відсутні наукові підходи до оцінки ефективності цього процесу. Існуючі на сьогодні дослідження особливостей проведення соціального діалогу часто мають фрагментарний характер, фокусуючись на окремих аспектах, і зазвичай обмежуються описовими характеристиками чи порівняльною оцінкою зайнятості, заробітної плати чи доходів населення диференційовано за окремими регіонами України з урахуванням напрямів структурної модернізації економіки.

Між тим в умовах зростання напруги на ринку праці об'єктивно відбувається зміна поведінки економічно активного населення, деформуються вимоги працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки, що обумовлює нагальність і своєчасність обґрунтування методичної схеми аналізу й оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні. На нашу думку, новітні методологічні підходи до вирішення цієї проблеми мають передбачати широку концептуальну схему оцінки вектору та динаміки зрушень у процесі активізації соціального діалогу на регіональному рівні. Іншими словами, інтегральний аналіз дієвості соціального діалогу на рівні

регіонів вимагає соціально-економічного дослідження цього процесу в динаміці, єдності та протиріччі всіх суб'єктів його проведення з урахуванням їх різнобічних інтересів.

Аналіз літературних джерел дозволяє дійти висновку, що у визначенні концептуальних засад трансформації соціальної сфери України та основ реформування системи соціального партнерства важливу роль відіграли наукові праці О. І. Амоші [70], Л. В. Батченко [71], М. М. Білинської [72], В. В. Буреги [73], Г. К. Губерної [74], Н. Г. Діденко [75], Т. А. Заяць [76], В. І. Куценко [77], Е. М. Лібанової [78], О. Ф. Новікової [79], В. Л. Пілюшенка, О. С. Поважного, С. Ф. Поважного [80, 81], М. В. Федорової [82], А. А. Халецької [83] та інших.

Теоретичні та методичні основи активізації соціального діалогу закладено у працях таких відомих українських вчених, як С. В. Бакуменко, В. І. Жукова, Г. В. Задорожного, А. В. Казановського, А. М. Колота, В. І. Комарницького, В. М. Новикова, О. Ф. Новикової, Ю. М. Маршавіна, Г. В. Осового, В. В. Смоловика, С. Я. Українця та інших.

Серед російських вчених, які досліджували різні аспекти проведення соціального діалогу, слід відмітити В. В. Адамчука, Б. М. Генкіна, Ю. П. Кокіна, Р. П. Колосову, В. А. Михєєва, С. Ю. Чучу, Р. А. Яковлєва.

Завдяки їх науковим розробкам можна стверджувати, що сьогодні економічна наука має чимало здобутків, зокрема щодо виявлення особливостей налагодження соціального діалогу, формування соціально орієнтованої ринкової економіки та розбудови соціальної держави як основи забезпечення національної безпеки.

Проте методологічна відпрацьованість і практичні аспекти застосування механізму соціального діалогу як важеля підвищення ефективності економіки в сучасних умовах не одержали свого остаточного визначення. Не розроблені методичні питання економіко-статистичної оцінки дієвості соціального діалогу на різних рівнях його реалізації тощо.

Тому розв'язання цієї проблеми розпочнемо із вивчення та аналізу методичних підходів, які стосуються оцінки дієвості соціального партнерства та соціально-трудових відносин, які практично відображають результати соціального діалогу та можуть бути використані для оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні.

Зокрема, О. В. Мірошніченко у дисертації «Методологічні проблеми удосконалення системи соціального партнерства в Україні» [84] зазначив, що методологія вибору системи показників розвитку соціально-трудового партнерства ґрунтується на необхідності оцінки різних напрямків колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та ефективності діяльності партнерів. Обґрунтована науковцем система індикаторів стану розвитку та ефективності соціально-трудового партнерства складається з п'яти блоків (сприяння розвитку виробництва і забезпечення продуктивної зайнятості; оплата праці і зростання рівня доходів; умови праці та відпочинку; соціальний захист та задоволення духовних потреб; організаційний рівень соціально-трудового партнерства) і враховує можливості офіційної статистики щодо інформаційного їх наповнення.

Узагальнюючий показник розвитку соціально-трудового партнерства визначається за формулою середньої зваженої:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot t_i}{\sum t_i}, \quad (2.9)$$

де \bar{x} – середній рівень виконання положень колективних договорів;
 x_i – рівень виконання зобов'язань по окремих питаннях;
 t_i – кількість запланованих зобов'язань по окремих питаннях.

Як бачимо, сформована система показників відбиває стан розвитку соціально-трудового партнерства по основних його напрямках. Проте автором не було враховано особливості проведення соціального діалогу на рівні підприємства, а тому ця методика потребує відповідної адаптації для проведення оцінки рівня розвитку соціального діалогу в регіональному розрізі.

Л. О. Городецька та І. І. Шаргородська також пропонують методику оцінки стану соціально-трудових відносин на рівні підприємства, яка включає визначення таких груп показників:

- зайнятість – рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміну чисельності та структури зайнятих;
- умови та охорона праці – стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких роботах, рівень виробничого травматизму;
- оплата праці та форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної зарплати, форми премій та матеріальної допомоги;

- стан трудових відносин – кількість трудових спорів, їх причини, стан страйкового руху [85].

Як бачимо, окремі групи показників є схожими в двох розглянутих методиках і можуть бути використані для оцінки дієвості проведення соціального діалогу як на рівні підприємства так і на рівні регіону після відповідних коректив.

Фахівці Міжнародної організації праці пропонують для оцінки ефективності проведення соціального діалогу використовувати показник гідної праці та застосовувати таку систему індикаторів, яка дає можливість оцінити: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форми зайнятості; рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеність тривалістю робочого часу; рівень стабільності та захищеності роботи; безпечність умов роботи та особистого життя; стан соціального захисту; гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя; досконалість соціального діалогу.

Також тривалі наукові дослідження щодо розробки адекватної системи критеріїв для оцінки дієвості соціального діалогу дозволило вченим зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів налагодженості соціального діалогу.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві [86]. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Основні положення, концепції якості трудового життя такі: отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою; трудова демократія (демократія на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення можливостей його участі в управлінні підприємством та у власності; постійне професійне зростання працівника, розвиток його найрізноманітніших здібностей.

Для орієнтованої оцінки взаємозв'язку факторів якості життя Н. Єсінова пропонує використовувати індекс трудового потенціалу:

$$I_{т.п.} = I(Ізд.;Імор.;Ітп.;Іакт.;Іорг.;Іосв.;Іпроф.;Іроб.ч.), \quad (2.10)$$

де індекси характеризують відповідно: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність (пасіонарність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [87].

Грунтуючись на результатах проведеного аналізу наукових досліджень з проблем проведення соціального діалогу, пропонується застосовувати методичну схему комплексного дослідження, яка акумулює особливості сучасного етапу та інноваційні перспективи соціально-економічного розвитку регіону та поведінки економічно активного населення на ринку праці. При цьому необхідно врахувати, що відповідно до класичної моделі (модель МОП) соціальний діалог впроваджується на засадах *двопартизму* (на рівні підприємства: роботодавець – наймані працівники) або *трипартизму* (на рівні держави, регіону, галузі: організації роботодавців – наймані працівники (профспілки) – представники влади). Оскільки метою цього дослідження є оцінка дієвості соціального діалогу на регіональному рівні, то візьмемо в основу розробки методики оцінки модель трипаратизму.

Дослідження пропонуємо проводити на таких рівнях:

1) теоретичному, що дозволяє сформулювати підходи та схему дослідження для визначення сутності соціального діалогу;

2) методичному, який передбачає визначення дієвості соціального діалогу на регіональному рівні;

3) аналітичному, який передбачає вивчення об'єкта дослідження – процесу активізації соціального діалогу як складної системи, яка включає ряд компонентів, що піддаються змінам зі сторони зовнішнього середовища, так і під впливом індивідуальних потреб працівників;

4) оціночному, який включає оцінку дієвості соціального діалогу з позиції кожної сторони та загального рівня;

5) організаційно-прикладному, на якому розробляються шляхи активізації соціального діалогу на регіональному рівні.

Відповідно до обраних рівнів дослідження пропонуємо методологію комплексного оцінювання дієвості соціального діалогу на

регіональному рівні, яка містить організаційні підходи та включає алгоритм оцінювання, побудований в логічній послідовності (рис. 2.3).

Метою дослідження є аналіз чинників впливу на процес активізації соціального діалогу на регіональному рівні та оцінка його дієвості.

Основними завданнями комплексного оцінювання дієвості соціального діалогу на регіональному рівні є:

- визначення сили та напряму впливу основних чинників на дієвість соціального діалогу в регіоні;
- розрахунок дієвості соціального діалогу для кожної із його сторін;
- оцінка загальної дієвості соціального діалогу в регіоні;
- визначення проблем та передумов активізації соціального діалогу в регіоні.



Рис. 2.3. Алгоритм комплексного оцінювання дієвості соціального діалогу на регіональному рівні

Примітка. Розроблено авторами

Основними принципами дослідження визначено: принцип розвитку, системності, науковості, цілеспрямованості.

Застосування принципу розвитку означає, що дослідження необхідно проводити у трьох напрямках: ретроспективному, сучасному та перспективному, тобто враховувати минуле і на основі якого прогнозувати майбутній стан.

Принцип системності передбачає розгляд процесу активізації соціального діалогу, як складної системи, яка складається з окремих елементів, які взаємодіють між собою.

Принцип науковості передбачає, що дослідження дієвості соціального діалогу на регіональному рівні має проводитись із використанням наукових методів.

Застосування принципу цілеспрямованості означає, що проведення дослідження повинно забезпечити виконання завдань, які були визначені на першому етапі.

Дослідження дієвості соціального діалогу на регіональному рівні ґрунтується на використанні ряду методів, які можна згрупувати за блоками:

- загальнонаукові і спеціальні методи;
- блок аналітичних методів;
- блок програмно-цільових методів;
- блок соціологічних методів;
- блок конструктивних та оптимізаційних методів.

Під час проведення оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні необхідно застосовувати такі підходи:

- комплексний, тобто повинні враховуватись критерії дієвості проведення соціального діалогу кожною із його сторін (працівники, роботодавці, держава), відтак, якщо знехтувати хоча б одним з обов'язкових аспектів системи, проблема не буде вирішена;

- динамічний, тобто потрібно виконувати ретроспективний аналіз минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використовуючи науково-дослідну літературу з цієї проблеми і зробити перспективний аналіз (прогноз);

- кількісний (математичний), тобто повинна бути можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Наступним етапом є формування системи показників.

Система показників – це комплекс взаємозалежних показників, що відображає істотні аспекти процесу налагодження соціального діалогу, який як об'єкт оцінки характеризується набором різномірних параметрів, що відбивають його кількісні та якісні аспекти. Тому вимоги до показників зводяться до того, що вони повинні бути:

- аналізованими, тобто придатними для економіко-статистичного та статистико-математичного аналізу та аналітичними, тобто

пояснювати причини явищ, відображуваних аналізованими показниками;

- коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;

- прогностичними і динамічними, тобто придатними для відображення зміни процесу чи явища в часі;

- однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;

- вимірними, тобто піддаватися кількісному вимірюванню;

- документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних первинного обліку та звітності;

- ефективними, тобто результат при застосуванні повинен перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату.

Вихідні дані для проведення аналізу та оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні формуються на основі статистичної звітності.

Для оцінки чинників впливу на процеси активізації соціального діалогу необхідно першочергово визначити потреби сторін цього діалогу. Для працівників важливим є наявність належних умов для прискореного зростання їх реальних доходів порівняно із зростанням встановлених державою соціальних стандартів та досягнутого рівня життя у розвинених країнах, а також реалізація заходів щодо усунення плінності кадрів та ліквідації вимушеної неповної зайнятості.

Для роботодавців важливим є у процесі соціального діалогу реалізувати заходи щодо мінімізації непродуктивних втрат робочого часу, підвищення показників доходу і прибутку у розрахунку на одного зайнятого, а також забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати працівників.

З позицій держави проведення соціального діалогу повинне забезпечити створення передумов для прискореного зростання основних макроекономічних показників у розрахунку на одного зайнятого, своєчасної виплати заробітної плати та дотримання роботодавцями встановлених її мінімальних розмірів, нарощення трудового потенціалу.

При формуванні груп показників для оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні необхідно нагадати, що соціальний діалог здатний виступати досить досконалим інструментом впровадження соціальної політики держави. Значну роль він відіграє у

досягненні соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Достойнством соціального діалогу є не тільки те, що він регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними верствами суспільства, а і, що важливо, підвищує відповідальність робітників за ефективність виробництва і результати праці. Крім того соціальний діалог сприяє поліпшенню ситуації в економічній, соціальній та політичній сфері. При формуванні критеріїв оцінки за основу можна взяти методика оцінки ефективної зайнятості, яка розроблена І. В. Шубалою [88].

Критерії та показники оцінки дієвості соціального діалогу з урахуванням інтересів його сторін подані в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Критерії та показники оцінки дієвості соціального діалогу з урахуванням інтересів його сторін

Критерій оцінки	Група показників	Показники
1	2	3
Дієвість соціального діалогу позицій працівників	Зайнятість	Рівень плинності кадрів Чисельність вивільнених працівників у % до середньооблікової чисельності працівників Рівень вимушеної неповної зайнятості
	Умови та охорона праці	Частка працівників, які працюють на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці Рівень виробничого травматизму Рівень професійної захворюваності працівників
	Оплата праці та форми соціальної підтримки працівників	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у % до середнього рівня по економіці Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено заробітну плату у % до середньооблікової кількості штатних працівників
	Стан трудових відносин	Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами Чисельність працівників, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати є: нижчим, %; відповідним, %; вищим, %

Продовження табл. 2.2

1	2	3
Дієвість соціального діалогу 3 позицій роботодавців	Ефективність зайнятості	Рівень використання робочого часу (відпрацьовано у % до фонду робочого часу) Відсоток втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової кількості штатних працівників
	Ефективність праці	Фінансовий результат суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника Співвідношення між індексом зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) та індексом середньої заробітної плати (до попереднього року)
	Ефективність управління соціально-трудовами відносинами	Частка нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, % Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу Коефіцієнт новоосвоєних професій Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку
Дієвість соціального діалогу 3 позицій держави	Економічна дієвість	Рівень ВРП на душу населення Індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому Реальні наявні доходи на душу населення Співвідношення між індексом фізичного обсягу валової доданої вартості (у цінах попереднього року) та індексом заробітної плати (до попереднього року) Сума випуску товарів і послуг (у фактичних цінах) у розрахунку на 1 зайнятого
	Соціальна дієвість	Економічна активність населення Рівень зайнятості населення Співвідношення заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині регіону Співвідношення суми допомоги по безробіттю і середньої заробітної плати в регіоні Розмір допомоги по безробіттю Рівень безробіття Кількість осіб, які є безробітними більше 6 місяців

1	2	3
		Чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості Кількість пенсіонерів, які припадають на одного працюючого Кількість непрацевдатних осіб, які припадають на одного зайнятого Сума заборгованості з виплати заробітної плати у середньому на 1 працівника економічно активних підприємств Кількість працевлаштованих Державною службою зайнятості у % до чисельності прийнятих найманих працівників Облікова кількість зайнятої молоді (у віці 15–34 років) у розрахунку на одного працюючого пенсіонера станом на кінець року
	Політична дієвість	Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, відповідає або вищий, передбаченого у галузевій угоді у % до облікової кількості штатних працівників Кількість страйків, мітингів та їхні наслідки Кількість судових справ щодо порушень трудового законодавства Сума присуджених стягнень

Примітка. Розроблено авторами

Після визначення критеріїв та показників для оцінки дієвості соціального діалогу необхідно розробити саму схему та методику проведення оцінки. Схема проведення оцінки відображена на рис. 2.4.

Система статистичних показників, що можуть служити критеріями оцінки дієвості соціального діалогу, має враховувати не лише позитивні зміни (які відображають показники-стимулятори), а й негативні, які зменшують її рівень (показники-дестимулятори). Слід зазначити, що показники, включені до системи, мають різні одиниці виміру, їх об'єднання в комплексну оцінку потребує попередньої стандартизації – приведення до одного виду. Найбільш прийнятним для використання способом стандартизації є перехід до коефіцієнтів, які не мають одиниць виміру і одержуються шляхом ділення індивідуальних значень показника на певне значення, яке взяте за базу порівняння.

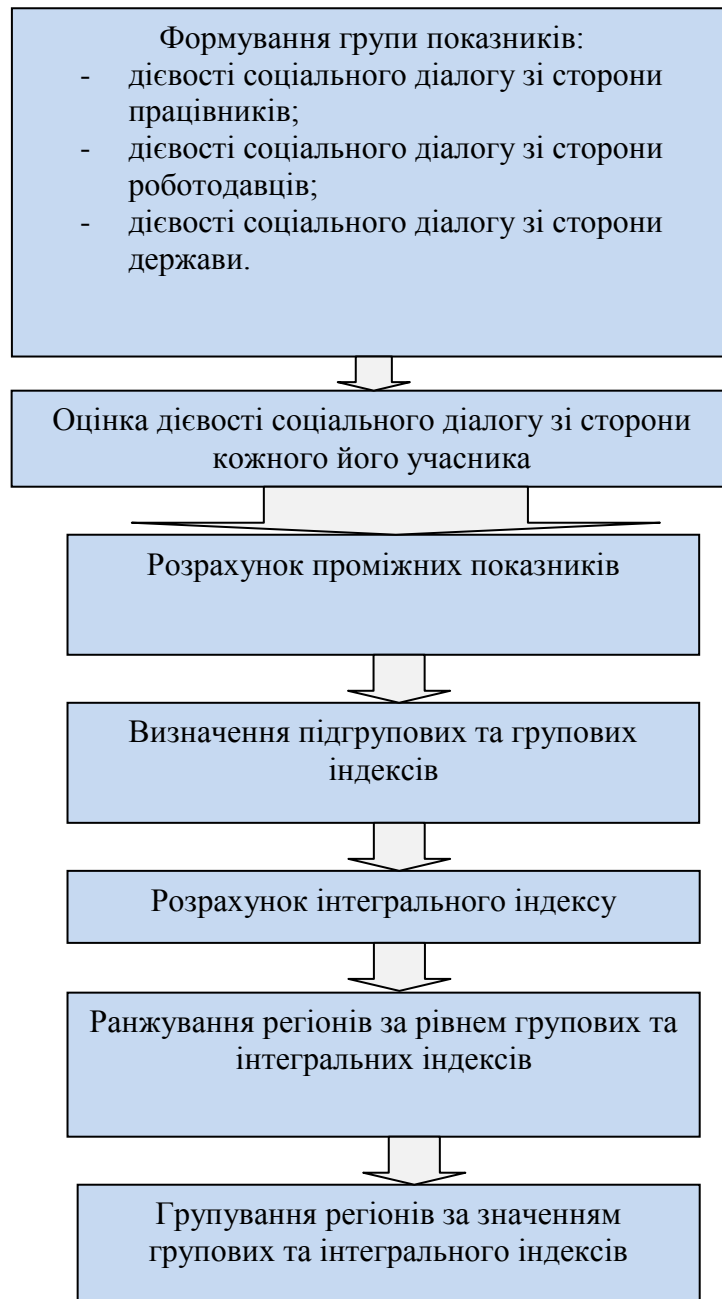


Рис. 2.4. Загальна схема оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні

Примітка. Розроблено авторами

Порівняння з еталонними значеннями використовуються при наявності затверджених чи загальноприйнятих норм чи стандартів. Якщо такі нормативи відсутні, за еталон приймається максимальне або мінімальне (залежно від напрямку впливу на результативну оцінку) значення, яке спостерігається в сукупності. Перевага такого методу стандартизації показників полягає в тому, що нормовані показники мають очевидну і чітку інтерпретацію, вони показують відстань певної одиниці сукупності від досягнутого на даний момент ідеалу.

Стандартизацію показників проводитимемо за наступною формулою для показників-стимуляторів:

$$I = \frac{P_i}{P_{\max}}, \quad (2.11)$$

де P_i – значення i -того показника;

P_{\max} – максимальний рівень значення показника.

Для показників-дестимуляторів:

$$I = \frac{P_{\min}}{P_i}, \quad (2.12)$$

де P_i – значення i -того показника;

P_{\min} – мінімальний рівень значення показника.

Крім того, запропонована методика оцінки дієвості соціального діалогу включатиме такі рівні:

- I рівень – розрахунок проміжних показників;
- II рівень – визначення підгрупових індексів, що характеризують рівень в межах кожної компоненти окремо;
- III рівень – обчислення групових індексів;
- IV рівень – розрахунок узагальнюючих індексів рівня основних компонентів дієвості зі сторони працівників, роботодавців та держави;
- V – визначення інтегрального індексу дієвості соціального діалогу.

У свою чергу, підгрупові індекси визначатимемо за формулою:

$$I_{\text{підгр}} = \sum_{j=1}^n I_j / n, \quad (2.13)$$

де n – кількість показників i -того виду;

I_j – проміжний індекс i -того виду.

Груповий індекс розраховуватиметься за формулою:

$$I_{\text{гр}} = \sum_{i=1}^n I_{\text{підгр}} / n, \quad (2.14)$$

де $I_{\text{підгр}}$ – підгруповий індекс;

n – кількість підгрупових індексів.

Визначення інтегрального показника дієвості соціального діалогу здійснюватиметься за формулою:

$$I_{int} = \frac{I_n + I_p + I_d}{3}, \quad (2.5)$$

де I_n , I_p , I_d – відповідно значення індексів дієвості зі сторони працівників, роботодавців та держави.

Крім того для визначення інтегральної оцінки дієвості соціального діалогу можна використати багатofакторну регресійну модель, результативною ознакою якої є рівень задоволення інтересів кожної зі сторін соціального діалогу, а інші часткові оцінки будуть включені як факторні ознаки. Перехід від регресивного рівняння до моделі багатовимірної середньої з ваговими коефіцієнтами дозволить визначити, які чинники справляють найбільший вплив на інтегральну оцінку дієвості соціального діалогу.

На основі відповідних розрахунків доцільно провести типологію регіонів за рівнем дієвості соціального діалогу. Зокрема пропонуємо виділити п'ять таких типів: регіони з високим рівнем дієвості соціального діалогу; регіони з досить високим рівнем дієвості, але з проблемами налагодження соціального діалогу зі сторони працівників (роботодавців чи держави); регіони із середнім інтегральним рівнем дієвості соціального діалогу, проте з проблемами щодо налагодження соціального діалогу зі сторони працівників (роботодавців чи держави); регіони з інтегральним рівнем дієвості соціального діалогу нижче середнього, та з серйозними проблемами щодо налагодження соціального діалогу зі сторони працівників і роботодавців (роботодавців та держави; працівників та держави); регіони з дуже низькою дієвістю соціального діалогу.

Таким чином, розроблена методика оцінки дієвості соціального діалогу на рівні регіону дасть змогу:

- підвищити рівень комплексності регіональних досліджень через доповнення офіційної статистичної інформації новими параметрами, розширити системне бачення ринку праці;
- на основі отриманих результатів групування регіонів за рівнем дієвості соціального діалогу удосконалити механізми регулювання процесу налагодження соціального діалогу;
- порівняти дієвості соціального діалогу в розрізі окремих міст і районів, що дасть змогу підвищити рівень науковості і обґрунтованості

місцевих і районних програм зайнятості, визначити пріоритети і напрямки розподілу обласних фінансових коштів;

- використовувати результати розрахунків не тільки для оцінки динаміки соціального діалогу, а й для проведення порівняльного міжрегіонального аналізу ситуації, що склалася у соціальній сфері.

РОЗДІЛ 3

ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ВЕДЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

3.1. СТРАТЕГІЧНИЙ ПІДХІД У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Забезпечення соціальної безпеки населення потребує розробки відповідної стратегії, яка б враховувала особливості соціального розвитку кожного регіону чи іншої адміністративної одиниці.

Процес розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки населення включає такі етапи (рис. 3.1):

- організаційно-підготовчий;
- аналітичний;
- проектний;
- завершальний.

На організаційно-підготовчому етапі проводиться збір необхідної інформації, підготовка до розробки стратегії.

Аналітичний етап розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки населення включає проведення аналізу макро- і мікросередовища. При дослідженні макросередовища доцільно враховувати чинники зовнішнього оточення – економічні, науково-технічні, політичні, правові, соціальні, екологічні, культурні. Безпосередньо на рівень соціальної безпеки впливають соціальна, економічна та фінансова політика. Аналіз мікросередовища потребує врахування чинників, пов'язаних безпосередньо із процесом забезпечення соціальної безпеки населення у регіоні, тобто це аналіз рівня розвитку соціальної сфери в кожному регіоні.

На проектному етапі відбувається визначення всіх стратегічних альтернатив, оцінка можливостей їх реалізації в регіоні. На основі цього вибирається стратегія, яка найбільш повно відповідає сучасним потребам та можливостям регіону. Для досягнення стратегічних цілей у процесі забезпечення соціальної безпеки населення на перший план ставиться комплексність в управлінні та орієнтація на максимальне

задоволення потреб населення у соціальних послугах, зниження рівня соціальної напруженості в регіоні з урахуванням майбутніх перспектив.

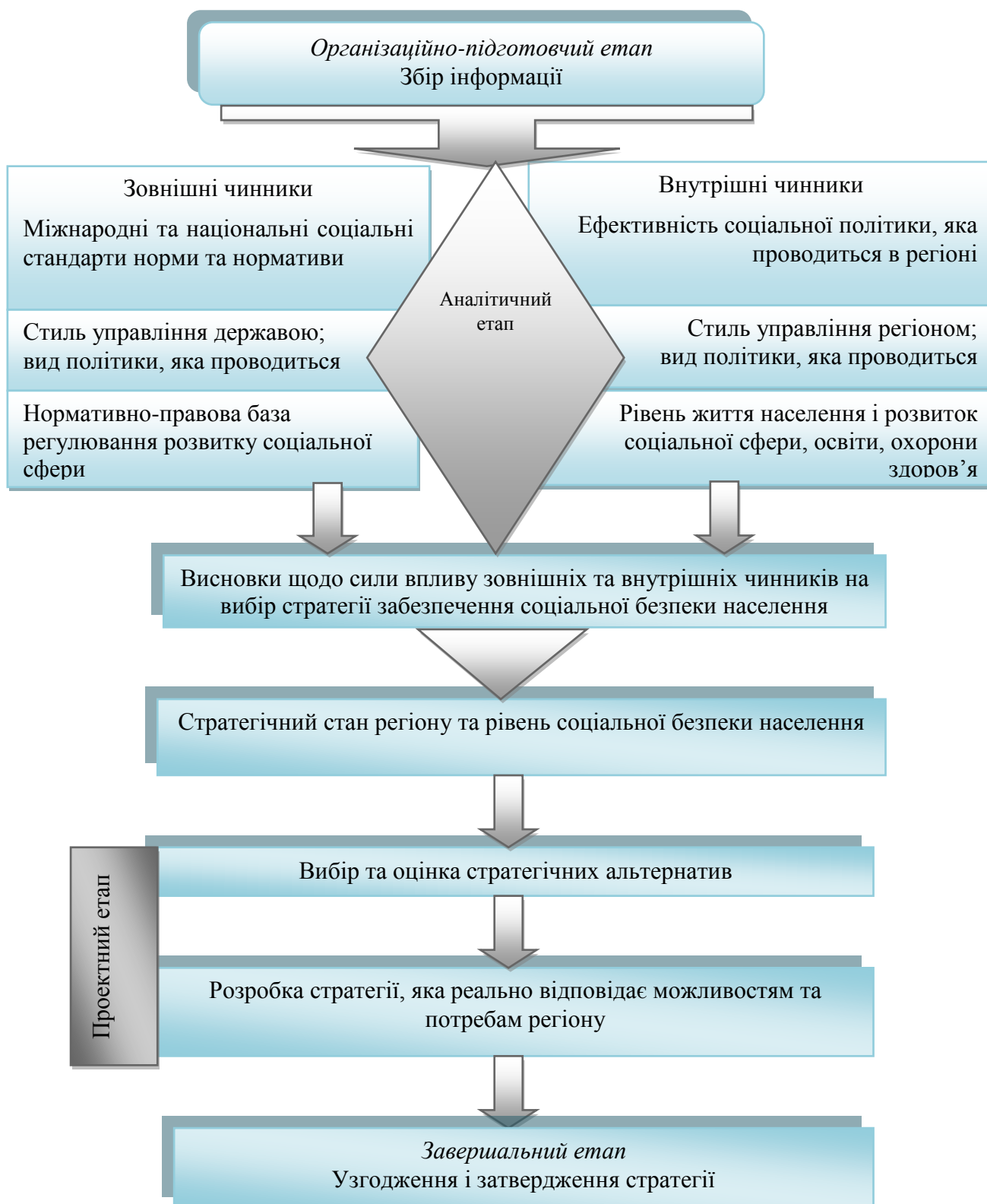


Рис. 3.1. Процес розробки стратегії забезпечення соціальної безпеки населення

Примітка. Розроблено авторами

Однією із складових проектного етапу є безпосередня розробка стратегії забезпечення соціальної безпеки населення. На цьому етапі необхідно враховувати такі вимоги до стратегії:

- орієнтація на досягнення реальних взаємопов'язаних цілей;
- ясність змісту та розуміння необхідності застосування цієї стратегії;
- ієрархічний характер;
- надійність, що передбачає її всебічну обґрунтованість, зваженість;
- відображення складових соціальної безпеки у їхній сукупності та взаємозв'язку;
- гнучкість і динамічність стратегії, тобто врахування змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Крім того розробка стратегії забезпечення соціальної безпеки населення передбачає визначення цілей, структури, основних заходів, рівня реалізації, часових рамок, виконавців, засобів контролю за виконанням (рис. 3.2).

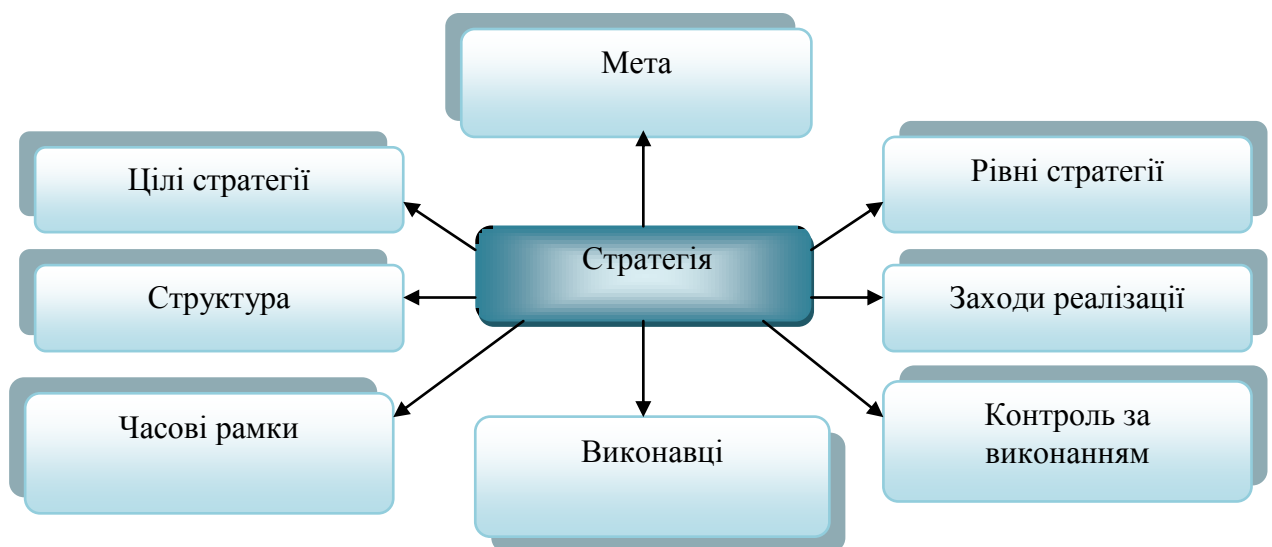


Рис. 3.2. Складові розробки стратегії

Примітка. Розроблено авторами

Метою стратегії є підвищення рівня соціальної безпеки населення. Цілями стратегії є підвищення рівня безпеки навчання, проживання, харчування, зайнятості, відпочинку, здоров'я, особистої та криміногенної безпеки.

Стратегія пропонується для реалізації терміном до десяти років.

Виконавцями стратегії є органи державної влади та місцевого самоврядування, громадські організації, державні установи та

організації, суб'єкти господарювання та самі громадяни.

Контроль за реалізацією стратегії здійснюватимуть незалежні експерти, в тому числі міжнародного рівня, які періодично проводитимуть оцінку рівня соціальної безпеки населення, що свідчитиме про ефективність реалізації відповідної стратегії.

Структура стратегії забезпечення соціальної безпеки населення включає:

- вихідні умови й оцінка початкової ситуації;
- стратегічний вибір мети розробки (сукупність пріоритетних функцій, які мають бути реалізовані);
- стратегічні цілі забезпечення соціальної безпеки населення;
- механізм та ресурси для реалізації стратегії.

Складові проекту стратегії забезпечення соціальної безпеки населення відображені в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Складові проекту стратегії забезпечення соціальної безпеки населення

Етап	Характерні ознаки етапу	Мета	Засоби реалізації
1	2	3	4
I етап	Зменшення чисельності населення, що проживає за національною межею бідності	Покращення добробуту населення держави, уповільнення темпів депопуляції населення	<ul style="list-style-type: none"> ▪ посилення цільової орієнтації державних та регіональних програм на подолання бідності та підвищення життєвого рівня населення; ▪ зменшення податкового навантаження на доходи окремих груп громадян; ▪ сприяння працевлаштуванню малозахисених верств населення; ▪ сприяння створенню робочих місць у сфері малого та середнього бізнесу; ▪ удосконалення системи пенсійного забезпечення; ▪ легалізація тіньових доходів і збільшення податкових надходжень до бюджетів усіх рівнів.
	Зменшення дитячої смертності та покращення охорони здоров'я матерів	Зміцнення репродуктивного здоров'я нації	<ul style="list-style-type: none"> ▪ пріоритетний розвиток медико-санітарної допомоги матерям та дітям; ▪ розвиток медико-організаційних технологій, що сприятимуть забезпеченню народження здорових дітей, збереженню та зміцненню їхнього здоров'я, профілактиці інвалідності; ▪ розвиток мережі центрів медико-соціальної реабілітації дітей з особливими потребами.

1	2	3	4
	Обмеження поширення небезпечних захворювань (туберкульоз, ВІЛ-інфекції/СНІДу)	Зниження рівня смертності населення	<ul style="list-style-type: none"> ▪ покращення системи медичної діагностики; ▪ поліпшення забезпечення туберкульозних хворих лікувальними засобами; ▪ проведення освітньо-інформаційної роботи серед населення щодо питань профілактики ВІЛ/СНІДу; ▪ посилення контролю за населенням з високим ризиком захворювань.
	Підвищення якості та доступності освітніх послуг для населення	Зміцнення інтелектуального потенціалу, підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили	<ul style="list-style-type: none"> ▪ оптимізація структури освітньої мережі, створення умов для профільного, екстернатного і дистанційного навчання; ▪ розширення можливостей отримання вищої освіти за рахунок запровадження механізмів надання індивідуальних кредитів; ▪ створення умов для одержання вищої освіти дітьми-сиротами, інвалідами.
	Удосконалення умов формування середнього класу	Підвищення життєвого рівня населення	<ul style="list-style-type: none"> ▪ підвищення порогу неоподаткування; ▪ розвиток системи іпотечного кредитування як механізму активізації процесів житлової політики; ▪ створення ефективного правового забезпечення розвитку відносин власності; ▪ забезпечення надійної державної підтримки розвитку підприємництва.
II етап	Запровадження та розвиток ефективних моделей фінансування галузі охорони здоров'я	Покращення якості та доступності медичних послуг	<ul style="list-style-type: none"> ▪ розвиток системи багатоканального фінансування галузі на принципах цільового контрактного фінансування під замовлення; ▪ забезпечення розвитку державного соціального медичного страхування працюючих; ▪ застосування в механізмі фінансування галузі охорони здоров'я ініціативних фондів та ініціативних програм, державних медичних позик, накопичувальних програм тощо.
	Приведення Державних стандартів освіти до міжнародних вимог	Підвищення рівня розвитку людського капіталу	<ul style="list-style-type: none"> ▪ забезпечення розширення співпраці з міжнародними організаціями, фондами, виконавцями програм і проектів з метою залучення фінансової, технічної та гуманітарної допомоги; ▪ заохочення роботодавців до участі у забезпеченні розвитку професійно-технічної освіти та працевлаштування випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів.
III етап	Створення сприятливого соціально-економічного середовища	Підвищення рівня ефективної зайнятості населення	<ul style="list-style-type: none"> ▪ удосконалення механізмів державного та договірного регулювання оплати праці на основі чіткого законодавчого визначення змісту, сфер дії, узгодженості та принципів побудови колективних угод і договорів усіх рівнів на вдосконалених принципах соціального партнерства; ▪ підвищення питомої ваги оплати праці у ВВП та собівартості продукції.

Примітка. Розроблено авторами

Формування стратегії забезпечення соціальної безпеки населення доцільно здійснювати на 3 рівнях (рис. 3.3).



Рис. 3.3. Рівні формування стратегії підвищення соціальної безпеки населення

Примітка. Розроблено авторами

На першому рівні визначається загальна стратегія забезпечення соціальної безпеки населення, яка може бути стратегією зростання або стратегією стабілізації.

Стратегія підвищення рівня соціальної безпеки населення є узагальненою моделлю дій, необхідних для досягнення поставлених цілей, забезпечує визначення напрямків підвищення рівня соціальної безпеки у довгостроковій перспективі, а також спрямована на зміцнення позицій регіону на національному та світовому рівнях.

Стратегія зростання спрямована на підвищення рівня соціальної безпеки за всіма складовими одночасно, які були визначені населенням як такі, що не задовольняють їхніх сьогоднішніх потреб і вимагають покращення. Загалом стратегія зростання рівня соціальної безпеки розглядається як сукупність завдань щодо підвищення якісних та кількісних показників розвитку соціальної сфери, що відповідають загальній стратегії розвитку регіону.

Стратегія стабілізації може обиратися регіони, де достатньо високий рівень соціальної безпеки населення і не потребує суттєвого покращення. Тому проводяться заходи, які підтримують існуючий рівень соціального розвитку.

Другий рівень – стратегії підвищення рівня соціальної безпеки з урахуванням основних чинників, що визначають особливості організаційної діяльності. Для підвищення рівня соціальної безпеки використовувати стратегію фокусування чи стратегію диференціації.

Стратегію диференціації доцільно обирати тим регіонам, які мають намір за окремими складовими, які є найбільш пріоритетними для населення регіону, покращити рівень соціальної безпеки, а за іншими – ситуацію залишити незмінною, навіть якщо вона потребує покращення.

Стратегія фокусування доцільна для застосування в тих регіонах, де є проблеми тільки в одній із складових соціальної безпеки, а інші – на сьогодні задовольняють потреби населення.

Для підвищення рівня соціальної безпеки можна застосовувати також функціональні стратегії, серед яких ми виділили стратегію активної діяльності та стратегію пасивної діяльності. Стратегія активної діяльності передбачає реалізацію заходів, які сприяють покращенню рівня соціальної безпеки в найкоротші терміни та які мають довготривалу дію, а також швидке реагування на зміни середовища та потреб населення.

Стратегія пасивної діяльності передбачає проведення інформаційно-пропагандистських заходів, які націлені на зміну думки

населення та переоцінку ними рівня соціальної безпеки, без проведення жодних заходів, які б реально покращували ситуацію у соціальній сфері.

Основними поведінковими стратегіями, які доцільно застосовувати для підвищення рівня соціальної безпеки, є стратегія новаторів, адаптерів та послідовників.

Стратегія новаторів застосовується регіонами, які розробляють власні програми та новітні заходи покращення рівня соціальної безпеки населення, що раніше не мали апробації на теренах нашої держави.

Стратегія адаптерів доцільна для реалізації в тих регіонах, які планують реалізовувати державні програми соціального спрямування, проте з врахуванням регіональних особливостей та проблем у соціальній сфері.

Стратегія послідовників вибирається тими регіонами, які планують реалізовувати типові програми соціального розвитку, які були апробовані в інших регіонах, або державні програми без вияву власних ініціатив і пропозицій щодо покращення ситуації у соціальній сфері з урахуванням регіональних особливостей.

Крім того стратегія підвищення рівня соціальної безпеки населення може включати інші допоміжні стратегії, які покликані забезпечити її реалізацію. Ці стратегії можна впроваджувати як самостійно, так і в єдності. Сукупність цих стратегій ми можемо побачити на рис. 3.4.



Рис. 3.4. Допоміжні стратегії підвищення рівня соціальної безпеки
Примітка. Розроблено авторами

Заключним етапом є узгодження та затвердження реалізації стратегії підвищення рівня соціальної безпеки, що передбачає оперативне управління проектами, контроль за їх реалізацією та внесення змін у разі необхідності.

Запропоновані заходи складають досить гнучку і мобільну систему управління рівнем соціальної безпеки, що забезпечить активізацію процесів, спрямованих на її підвищення.

Отже, реалізація розробленої стратегії дозволить значно підвищити рівня соціальної безпеки населення відповідного регіону, а відтак і рівень національної безпеки.

3.2. СТРАТЕГІЇ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Забезпечення узгодженості інтересів сторін соціального діалогу та зміцнення досягнутих позицій здійснюється за допомогою проведення навчальних семінарів, круглих столів, засідань, створення тристоронніх органів і комісій при тристоронній раді та розробки програм, планів на територіальному рівні.

Розробка дієвої стратегії активізації соціального діалогу посідає важливе місце серед головних чинників ефективного управління соціально-трудовими відносинами у регіоні.

Аналіз основних програмних документів області, нормативно-правових актів, що стосуються соціального діалогу показує, що проблема економічного прориву та підвищення добробуту нації є в них основною. Однак більшість заяв та програмних документів є несистемними.

Зважаючи на той факт, що у вітчизняній практиці вже мала місце розробка стратегічних програм економічного і соціального розвитку, жодна з яких не була реалізована, чи реалізована частково, то у представників сторін соціального діалогу виникають сумніви щодо необхідності розробки і реалізації документу стратегічного характеру.

Л. Лаврів [89, с. 39-40; 80] вказує на доцільність на необхідність реалізації засад стратегічного планування на рівні держави, оскільки воно виступає одним з дієвих засобів впливу на розвиток усієї соціально-економічної системи країни, до того ж досвід високорозвинутих європейських країн, США та Росії переконливо свідчить про це.

Відсутність виваженої стратегії активізації соціального діалогу в регіоні призводить до того, що рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу за видами економічної діяльності є нестабільним і непередбачуваним, що, у свою чергу, вимагає її розробки.

Стратегія узгодженості інтересів сторін соціального діалогу повинна забезпечити впорядкування економічної, соціально-психологічної та правової сторін реалізації програм соціально-трудоких відносин у державі, регіоні. Ця функція спрямована на виокремлення уповноважених органів, на яких покладена відповідальність за ефективну реалізацію розроблених програм.

Згідно з теорією менеджменту, стратегія – це детальний, всебічний комплексний план, спрямований на втілення місії організації (держави). Місія держави зумовлена самою її сутністю, чітко визначеною метою її існування. Безперечно, що держава існує для людей, тому забезпечення найкращого життя для громадянина є її самоціллю. В даному аспекті великої уваги заслуговує питання стратегічного управління процесом активізації соціального діалогу.

Стратегічне управління – діяльність з управління, що пов'язана з постановкою цілей і завдань органу державної влади та з підтримкою низки взаємовідносин між нею і оточенням, що надає можливість їй досягти своїх цілей, відповідає її внутрішнім можливостям та дає змогу залишатися сприйнятливою до зовнішніх потреб [91].

Хоча кожна стратегія є унікальною за своєю природою, а процес її формування та прийняття буде постійно ускладнюватись особливостями ситуації, можна виокремити деякі загальні вимоги до цього процесу, які полягають у такому:

- ситуаційна виправданість розробки, прийняття та реалізації стратегії, яка сприяє вирішенню проблеми, що виникла, запобігає її загостренню;
- існування чіткої уяви про механізм (алгоритм) реалізації, а саме мету дії, завдання, порядок їх виконання (організацію, мотивацію, контроль), можливості вчасно визначати необхідні організаційні зміни в системі, орієнтуючись при цьому на досягнення кінцевої мети;
- максимальне використання потенційних можливостей системи та навколишнього середовища у процесі реалізації стратегії;
- ресурсна забезпеченість усіх етапів підготовки та реалізації стратегії;
- можливість адекватного корегування стратегії при зміні ситуації;
- відкритість доступу виконавців до інформації [92].

Розглядаючи стратегію активізації соціального діалогу як комплексну програму, спрямовану на досягнення довгострокової мети, слід зупинитися на визначенні її стратегічної мети.

Відповідно стратегічною метою є забезпечення високого рівня дієвості соціального діалогу та узгодженості інтересів його сторін.

Цілі стратегії можна розподілити на три рівні:

- I – стратегічний рівень. Головна мета: забезпечення високого рівня узгодженості інтересів його сторін через високий рівень соціальних гарантій та матеріального благополуччя;

- II – тактичний рівень. На цьому рівні до основних цілей можна віднести: забезпечення достатнього рівня добробуту, встановлення і забезпечення соціальних стандартів, підвищення розміру середньої заробітної плати, покращення структури соціальних та компенсаційних пакетів підприємств, формування громадянського суспільства та соціальної злагоди;

- III – оперативний рівень. До поточних цілей, реалізація яких передбачається на короткострокову перспективу, віднесемо: зростання рівня оплати праці; сприяння зайнятості населення та зниження рівня безробіття; покращення умов праці; запобігання виникненню трудових та соціальних конфліктів.

Процес формування стратегії активізації соціального діалогу доцільно представити як ряд таких етапів:

- організаційно-підготовчий;
- аналітичний;
- розробка проекту стратегії;
- узгодження і затвердження стратегії.

Організаційно-підготовчий етап – проводиться збір необхідної інформації, підготовка для розробки стратегії.

Аналітичний етап розробки стратегії активізації соціального діалогу складається з наступних кроків:

1. Аналіз макро- і мікросередовища.

При дослідженні макросередовища доцільно враховувати чинники зовнішнього оточення – економічні, науково-технічні, політичні, правові, соціальні, екологічні. Безпосередньо на соціально-трудова відносини впливають соціальна, економічна та фінансова політика, інвестиційний клімат у регіоні, рівень розвитку науки, технологій, інтеграційні процеси.

Аналіз мікросередовища потребує врахування чинників пов'язаних безпосередньо з суб'єктами проведення соціального діалогу в регіоні,

тобто це аналіз ринку праці, аналіз кількісних і якісних характеристик робочої сили тощо.

2. Ресурсний аналіз – збирається інформація про сучасний стан результатів соціального діалогу, будуються організаційні моделі їх підвищення.

3. Формування стратегії – на основі проведеного аналізу та зібраної інформації відбувається визначення пріоритетної стратегії (рис. 3.5).



Рис. 3.5. Фактори впливу на формування та вибір стратегії

Примітка. Розроблено авторами

Для досягнення стратегічних цілей у процесі активізації соціального діалогу в області на перший план ми ставимо комплексність в управлінні та орієнтація на максимальне використання

людських ресурсів, налагоджене функціонування системи управління даними ресурсами та спрямування на перспективу. При цьому повинна приділятися увага ситуаційним факторам управління, як зовнішнім (вплив держави і ринкові умови), так і внутрішнім (філософія управління, погляди та очікування працівників, застосуванні технології).

Заключним етапом узгодження та затвердження реалізації стратегії активізації соціального діалогу є оперативне управління проектами, контроль за їх реалізацією та внесення змін у разі необхідності.

При розробці стратегії необхідно враховувати такі вимоги:

- орієнтація на досягнення реальних взаємопов'язаних цілей;
- ясність змісту та розуміння необхідності застосування даної стратегії;
- ієрархічний характер;
- надійність, що передбачає її всебічну обґрунтованість, зваженість;
- відображення етапів проведення соціального діалогу у їхній сукупності та взаємозв'язку;
- гнучкість і динамічність стратегії, тобто врахування змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Структура стратегії активізації соціального діалогу включає:

- вихідні умови й оцінка початкової ситуації;
- стратегічний вибір мети розробки (сукупність пріоритетних функцій, які мають бути реалізовані);
- постановку стратегічних цілей і завдань;
- механізм та ресурси для реалізації стратегії.

Стратегічною метою є гуманізація соціально-трудових відносин і збалансування інтересів усіх сторін соціального діалогу.

Стратегічні цілі визначимо на двох рівнях:

1) з позицій кожної зі сторін соціального діалогу:

- працівників;
- роботодавців;
- держави;

2) з позиції необхідності збалансування інтересів сторін соціального діалогу:

- збалансування інтересів працівників і роботодавців;
- збалансування інтересів працівників і держави;
- збалансування інтересів роботодавців і держави.

Зі сторони працівників основними цілями будуть: зростання рівня оплати праці, покращення системи соціального захисту, забезпечення повної зайнятості, гарантування безпечних умов праці, зниження плинності персоналу та надання гарантій зайнятості.

Зі сторони роботодавців основними завданнями будуть: забезпечення ефективної зайнятості персоналу, підвищення конкурентоспроможності працівників та підприємства, зниження втрат робочого часу, підвищення продуктивності праці, зростання якості продукції, підвищення рентабельності діяльності підприємства, зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності працівників.

Зі сторони держави основними цілями є: забезпечення дотримання трудового законодавства, вчасної виплати заробітної плати у розмірах, які не повинні бути нижчими законодавчо встановлених норм, зростання надходжень до місцевих та державного бюджетів, зростання макроекономічних показників, зокрема ВВП та ВРП, підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу.

Цілями збалансування інтересів працівників і роботодавців є узгодження положень щодо оплати праці, соціальних гарантій, норм праці та їх виконання, дотримання правил внутрішнього розпорядку.

Збалансування інтересів працівників і держави полягає в узгодженні позицій щодо визначення мінімального розміру заробітної плати, систем та форм оплати праці, які можуть застосовувати на підприємстві, механізму нарахування та виплати доплат, надбавок, премій, інших компенсаційних та заохочувальних платежів, можливостей проведення страйків, мітингів.

Збалансування інтересів роботодавців і держави передбачає узгодження позицій щодо процедури найму та звільнення працівників, надання відпусток, проведення оплати праці, системи соціальної відповідальності бізнесу.

Досягнення визначених стратегічних цілей вимагає розробки набору стратегій активізації соціального діалогу. Вибір стратегії передбачає генерування великої кількості альтернативних стратегій, що входять до так званого «набору стратегій» і створюють можливості для досягнення поставлених цілей [93].

Набір стратегій – це сукупність основних та допоміжних стратегій, що формуються окремо для кожного виду діяльності з метою досягнення високого рівня узгодженості інтересів сторін.

До набору стратегій активізації соціального діалогу в регіоні слід включити основну чи базову і допоміжні стратегії активізації соціального діалогу в регіоні.

Рішення про вибір певної стратегії для відповідного виду економічної діяльності залежатиме від того, у яку групу він потрапив за результатами розрахунку інтегральних, групових індексів, що характеризують рівень ефективності соціального діалогу.

Основна стратегія активізації соціального діалогу в регіоні розрахована на тривалу перспективу і виступає загальним планом управління, спрямованим на зменшення (усунення) впливу дестабілізуючих факторів на розвиток соціального діалогу та розробку програм, планів і проведення заходів щодо його активізації в регіоні. Основна стратегія задає параметри для побудови стратегій активізації соціального діалогу в регіоні.

Отже, основна стратегія активізації соціального діалогу в регіоні включає 3 типи стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо стратегію формування узгодженості інтересів сторін;

- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін;

- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію стабілізації та зміцнення досягнутих позицій.

Стратегія формування узгодженості інтересів сторін передбачає стимулювання сторін до участі у соціальному діалозі шляхом посилення роботи органів соціального діалогу, виявлення недоліків і розробку пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази на державному рівні, широку пропаганду колективно-договірного регулювання, активізації інформаційної, навчальної роботи, проведення конференцій, засідань з питань соціального діалогу органами соціального діалогу для формування і становлення передумов високого рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу. Суб'єкти соціального діалогу використовуючи форми, принципи та інструменти створюють основу для формування взаємовигідної співпраці.

Для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін пропонуємо стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін, що має на меті сприяння зростанню позитивних тенденцій взаємодії, співпраці між сторонами, закріплення досягнутих результатів шляхом укладання

угод, договорів, спрямування зусиль сторін соціального діалогу на перехід до більш вищого ступеня узгодженості інтересів сторін.

Для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін пропонуємо стратегію стабілізації та зміцнення досягнутих позицій, що повинна забезпечити досягнення таких стратегічних цілей, як встановлення стабільного співробітництва між сторонами, зміцнення позицій узгодженості інтересів сторін, формування нових передумов у взаємодії між сторонами соціального діалогу для становлення стабільності в суспільстві, забезпечення добробуту населення області, високого рівня відкритості, довіри між сторонами соціального діалогу.

Для послідовних дій, спрямованих на досягнення високого рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу за видами економічної діяльності, необхідно розробити допоміжні стратегії активізації соціального діалогу в регіоні, які сприятимуть досягненню мети у найкоротші терміни. Критерієм вибору допоміжної стратегії активізації соціального діалогу в регіоні буде слугувати досягнутий рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу за видами економічної діяльності (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Типи стратегії для видів економічної діяльності залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу

	Тип стратегії для видів економічної діяльності залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу		
Рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	Низький	Середній	Високий
Загальна стратегія	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій.
Сторона працівників	Наступальна стратегія	Стратегія пошуку компромісу	Стратегія з нульовою сумою
Сторона роботодавців	Конфронтаційна стратегія	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегію завищених вимог
Сторона держави	Стратегія відходу	Стратегія зростання	Стратегія утримання позицій

Примітка. Розроблено авторами

Отже, для сторони працівників пропонуємо такі типи допоміжних стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо наступальну стратегію;
- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію пошуку компромісу;
- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію з нульовою сумою.

Наступальна стратегія передбачає використання активних дій для покращення рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу, в першу чергу, що стосується сторони працівників. В цьому випадку доцільно застосовувати радикальні методи впливу, включаючи мітинги, страйки, для того, щоб досягти покращення існуючих позицій.

Стратегія пошуку компромісу передбачає пошук компромісних рішень, які б задовольняли інтереси двох сторін, а також не утискали інтереси третьої сторони у цій сфері.

Стратегія з нульовою сумою застосовується у тих сферах діяльності, де рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу є високим, проте працівники завжди прагнуть до покращення свого становища. Тому в цьому випадку, працівники на переговорний процес у ході соціального діалогу висуватимуть нові вимоги, які б покращили їхнє становище. Суть цієї стратегії: або абсолютний виграш, або повний програш. Проте в цьому випадку працівники нічим не ризикують, оскільки й так мають високі гарантії. Проте в переговорному процесі можна домогтися поступок від партнера і покращити свою ситуацію.

Для сторони роботодавців пропонуємо такі типи допоміжних стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо конфронтаційну стратегію;
- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію партнерських взаємовідносин;
- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію завищених вимог.

Конфронтаційна стратегія передбачає пошук консенсусу, де не виявиться тих, що виграли цілком, і тих, що програли: кожний з учасників зазнає певних втрат і має переваги щодо прийняття його позицій. При цьому всі сторони соціального діалогу діють так, щоб за

мінімальних втрат «відвоювати» в іншої сторони якнайбільше. З цією метою вони намагаються знайти слабкі місця в позиції один одного. Також ця стратегія вимагає проведення взаємоузгоджених дій, спрямованих на зростання своїх позицій.

Стратегія партнерських відносин доцільна для застосування у сферах економічної діяльності із середнім рівнем узгодження інтересів сторін соціального діалогу. При цьому сторони соціального діалогу проводять взаємовигідну співпрацю на партнерських засадах, враховуючи при цьому інтереси всіх сторін та надаючи при необхідності підтримку та допомогу один одному, щоб спільними зусиллями покращити свої позиції. Реалізація стратегії при цьому передбачає: взаємне уточнення інтересів, поглядів і позицій сторін соціального діалогу; обговорення (висунення аргументів на підтримку своїх пропозицій, критика інших необґрунтованих позицій тощо); узгодження позицій і вироблення домовленостей.

Стратегія завищених вимог полягає в тому, щоб у процесі соціального діалогу забезпечити якнайкращу позицію для себе. Висунуті пропозиції включають численні пункти, деякі з яких у процесі соціального діалогу можна буде зняти як поступку, і зажадати натомість аналогічних кроків з боку інших сторін.

Для сторони держави пропонуємо такі типи допоміжних стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо стратегію відходу;
- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію зростання;
- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію утримання позицій.

Стратегія відходу доцільно використовувати державі, де рівень узгодженості її позицій з іншими сторонами є низьким. Така стратегія передбачає відхід від використання шорстких контролюючих методів і вихід на шлях партнерських, взаємовигідних переговорів у процесі соціального діалогу.

Стратегія зростання націлена на покращення рівня узгодженості сторін соціального діалогу, а саме, що стосується держави. В цьому випадку також можуть використовувати прийоми партнерських переговорів, взаємних поступок чи пакетування з метою покращення позиції держави у процесі соціального діалогу.

Стратегія утримання позицій передбачає, що у процесі соціального діалогу держава утримує свої позиції, оскільки вони є високими, важко погоджується на пропозиції, які б могли негативно вплинути на рівень узгодженості інтересів сторін.

На основі розроблених стратегій розробимо матрицю вибору стратегії активізації соціального діалогу в регіоні для окремих видів економічної діяльності (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Матриця вибору стратегії активізації соціального діалогу в регіоні для окремих видів економічної діяльності

	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Наступальна стратегія	Конфронтаційна стратегія	Стратегія відходу
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Конфронтаційна стратегія	Стратегія відходу
Рибальство, рибництво	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія з нульовою сумою	Конфронтаційна стратегія	Стратегія відходу
Промисловість	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Будівництво	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію завищених вимог	Стратегія відходу
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія утримання позицій
Діяльність готелів та ресторанів	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію завищених вимог	Стратегія утримання позицій
Діяльність транспорту та зв'язку	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Фінансова діяльність	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Наступальна стратегія	Стратегію завищених вимог	Стратегія зростання
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Державне управління	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію завищених вимог	Стратегія зростання
Освіта	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію завищених вимог	Стратегія зростання
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Надання комунальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія відходу

Примітка. Розроблено авторами

Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій доцільна для використання у промисловості, торгівлі, діяльності готелів та ресторанів, сфері державного управління та освіти. При цьому вона націлена на:

- утримання показників руху персоналу у допустимих межах;
- підвищення заробітної плати працівників;
- збільшення рівня охоплення працівників колективними договорами.

Отже, стратегія формування узгодженості інтересів сторін соціального діалогу доцільна для застосування у таких сферах: сільське і лісове господарство, рибальство та будівництво. Реалізації стратегії передбачає виконання заходів, спрямованих на:

- досягнення вищого рівня прибутків у розрахунку на одного працівника;
- повна ліквідація втрат робочого часу;
- забезпечення помірної економії фонду оплати праці;
- стимулювання професійного навчання на робочому місці.

Стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін доцільно реалізовувати у сфері діяльності транспорту і зв'язку, фінансовій діяльності, операцій з нерухомим майном, охороні здоров'я, надання комунальних послуг. Ця стратегія націлена на:

- скорочення до мінімуму частки нарахувань за невідпрацьований час;
- помірною зростання рівня оплати праці;
- покращення умов праці;
- збільшення рівня соціальних гарантій.

Загалом реалізація всіх запропонованих стратегій передбачає вибір відповідних напрямів діяльності а також заходів, які б дозволили вирішити існуючі проблеми та забезпечити високий рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу.

3.3. ІНСТИТУЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Ринок праці дедалі більше формує реальні економічні вимоги до системи соціального діалогу. У той же час успішне функціонування ринку праці в значній мірі визначається ступенем розвиненості самої системи партнерських відносин. Зміна основної парадигми розвитку національної економіки, зорієнтованої на інноваційні фактори економічного зростання і підвищення якості життя населення, актуалізує проблему пошуку нових форм і методів регулювання соціально-трудова відносин на принципах партнерства і договірних засадах.

Проблема інституційного забезпечення системи соціального діалогу постає на регіональному рівні, оскільки саме в конкретній адміністративно-територіальній одиниці формуються трудові ресурси, матеріально-сировинна база, засоби виробництва, а від злагодженої співпраці учасників соціального діалогу у процесі їх використання та відтворення залежить ступінь економічного та соціального розвитку регіону.

Сутністю соціального діалогу є встановлення форуму для представлення і ведення переговорів відносно інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі партнерів може бути різною, але в принципі йдеться про будь-які форми регулярних контактів та узгоджень між роботодавцями та працівниками. Сама назва “соціальний діалог” вказує – те, що відбувається в його рамках, базується, насамперед, на взаємній комунікації між партнерами. Обмін інформацією та представлення позицій є основним та обов’язковим елементом даного процесу. Наступним елементом, який надає сенс цій формі стосунків, є ведення переговорів. З інституційної перспективи соціальний діалог є цілісністю правових форм контакту та ведення колективних переговорів між уповноваженими суб’єктами, які представляють роботодавців та працівників. [94, с. 32].

Розвиток соціального діалогу є необхідною умовою поступу України до побудови сучасної європейської країни з розвинутою ринковою економікою. Консолідація зусиль соціальних партнерів дає змогу забезпечити регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та дотримання гарантій працівників і власників, вирішити найгостріші соціально-

економічні проблеми [95, с. 123]. Їх співпраця повинна бути спрямована на раціональне використання виробничих ресурсів (факторів), збільшення обсягів і підвищення конкурентоспроможності товарів і послуг, забезпечення сприятливих умов праці та розвитку особистості працівників, демократизацію управління.

Регламентуючим документом соціального діалогу виступає Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Федерацією роботодавців України та Федерацією профспілок України, яка містить домовленості з чотирьох напрямків:

- *сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості* – визначає зобов'язання сторін у сфері виробництва та зайнятості;

- *оплата праці, підвищення рівня доходів* – містить домовленості сторін щодо гарантій по оплаті праці та захист доходів громадян.

- *умови праці та відпочинку* – спрямований на удосконалення законодавства про охорону праці та контролю за його додержанням на підприємствах.

- *соціальний захист та задоволення духовних потреб* – фіксує домовленості сторін щодо державного соціального страхування, розвитку культурно-побутової сфери, реформування житлової політики та системи охорони здоров'я, покращання соціальної захищеності громадян [103, с. 6-9].

На регіональному рівні відповідно складається угода між обласними державними адміністраціями, територіальними організаціями роботодавців та федераціями профспілок адміністративних областей, які складаються із наступних розділів: соціально-економічних та виробничих відносин; соціально-трудових відносин; охорони праці та здоров'я працюючих; забезпечення соціальних гарантій і соціального захисту.

Реалізація цього нормативно-правового документа дає змогу не лише врегулювати на регіональному рівні виробничі, трудові, соціально-економічні відносини, забезпечити дотримання соціальних гарантій працівників і власників. Консолідація зусиль учасників соціального діалогу сприяє вирішенню найгостріших соціально-економічних проблем, забезпеченню сталого економічного розвитку і, на цих засадах, поетапного зростання життєвого рівня й добробуту населення.

Чинне законодавство надає працівнику право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці укладанням колективного договору на одному або водночас на кількох підприємствах, в установах, організаціях якщо інше не передбачено законодавством, колективними договором або угодою сторін [104, с. 4].

На жаль, кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо невтішна ситуація на новостворених підприємствах, приватних, а також у сфері малого та середнього бізнесу. Причиною не укладання колективних договорів є небажання їх як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу [95, с. 6].

Доцент П.Д. Пилипенко правильно вказує на нечіткість закону і при визначенні поняття самого трудового колективу. Так, ст. 15 Закону України «Про підприємства в Україні» до трудового колективу відносить всіх громадян, які беруть участь в його діяльності на основі колективного (корпоративного) договору, а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Тобто під таке визначення підпадають як наймані працівники, так і працюючі власники. Але останні не можуть одночасно виступати з двох сторін [105, с. 38].

Проблематику соціального діалогу, значення генеральних (галузевих, регіональних) та колективних договорів, автори розглядають поодинокі, не звертаючи уваги на взаємозв'язок між ними. Але саме від того, наскільки налагоджений механізм співпраці між інститутами соціального діалогу залежить якісний зміст генерального, галузевого, колективного договорів, та ступінь їх виконання.

Координаційним органом соціального діалогу в Україні виступає Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – Національна рада), яка утворена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України. Відповідно до Указу Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 „Про розвиток соціального діалогу в Україні”, вона діє як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, і складається з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Національна рада має тристоронню структуру представництва сторін соціального партнерства: по 22 представники від: уряду, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Очолюють Раду три співголови, які одночасно є координаторами сторін. Персональний склад Національної ради визначається у порядку, встановленому кожною зі сторін соціального партнерства самостійно [96].

Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено із рівної кількості членів сторін 4 постійні комісії:

- із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів;
- з інформаційно-методичної роботи та зв'язків інституціями соціального партнерства всіх рівнів;
- з дотримання норм і принципів соціального діалогу;
- з питань конкурентноздатності вітчизняної економіки.

В адміністративних областях України створенні регіональні тристоронні соціально-економічні ради, що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців.

Основними завданнями регіональної ради є :

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;
- розроблення та внесення пропозицій з питань формування та реалізації програми соціально-економічного розвитку області [97, с. 2].

Регіональна рада відповідно до покладених завдань:

- вносить пропозиції щодо проекту регіональної угоди, організації та проведення консультацій при її укладенні, аналізує виконання Генеральної та регіональної угод;
- співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;

- вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та ведення соціального діалогу, а також роботи відповідних тристоронніх органів;

- сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу на галузевому і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;

- співпрацює з вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального діалогу;

- здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин, додержання прав працівників, професійних спілок та роботодавців;

- інформує громадськість про свою діяльність, результати досягнутих сторонами соціального діалогу домовленостей із соціально-економічних і трудових питань;

- організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального діалогу та бере участь у їх роботі;

- затверджує регламент та плани роботи регіональної ради;

- здійснює в межах компетенції інші повноваження.

Регіональну раду очолюють три співголови, які призначаються та звільняються відповідними сторонами соціального діалогу. Членами регіональної ради є по дев'ять представників від кожної сторони соціального діалогу. Члени регіональної ради виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Забезпечення діяльності регіональної ради здійснюється секретаріатом, до складу якого входять три особи, які призначаються в установленому порядку по одному представнику від кожної сторони соціального партнерства. Механізм дії регіональної тристоронньої соціально-економічної ради та соціального діалогу зображений на рис. 3.6.

Партнерство між владою, роботодавцями і робітниками є запорукою соціально-економічної стабільності країни. Для його ефективного функціонування необхідна сформованість сторін партнерських відносин. Державу у цьому процесі представляє Кабінет Міністрів України, що є повноцінною інституцією в системі соціально-трудових відносин.

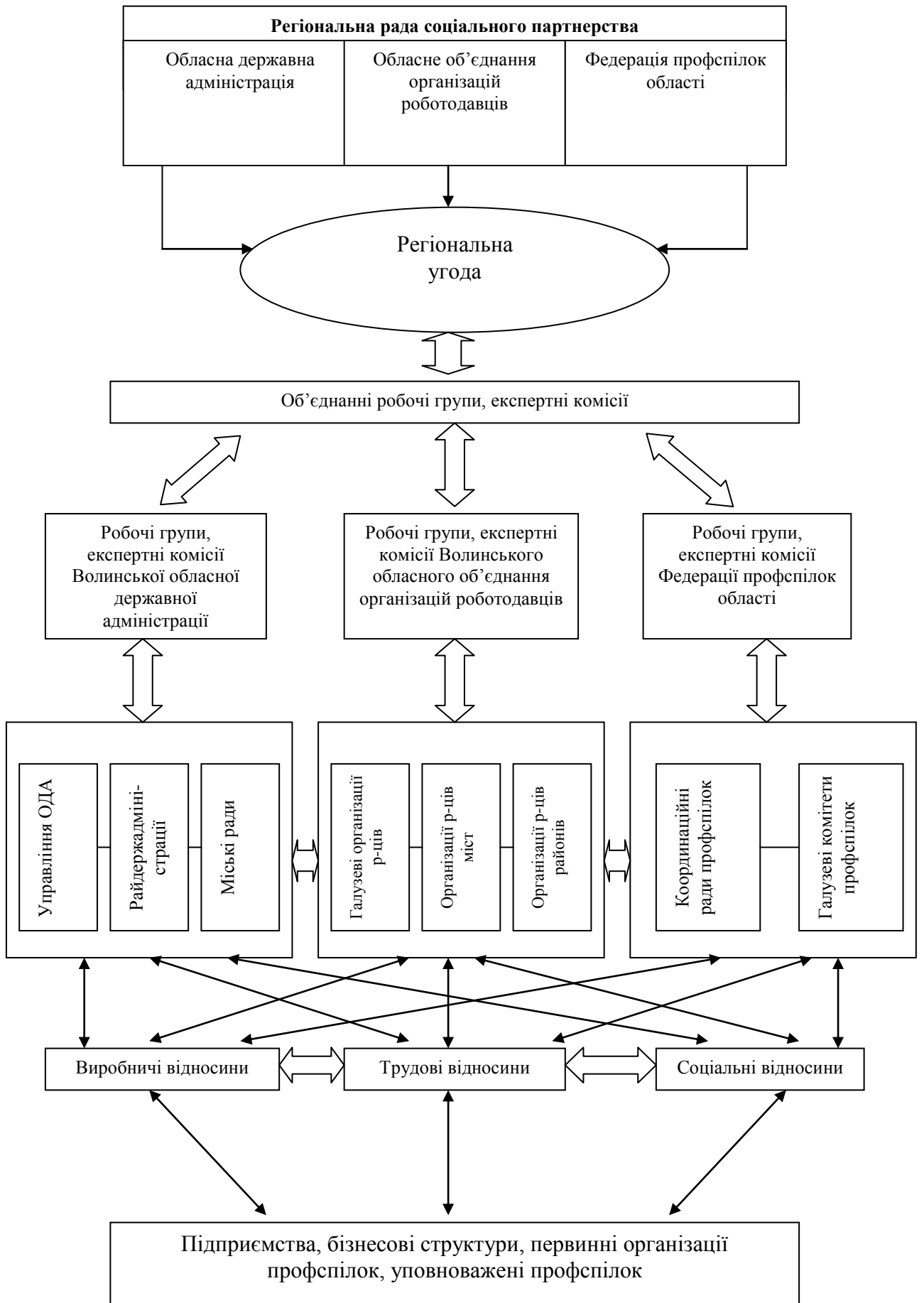


Рис. 3.6. Схема функціонування системи соціального діалогу

Саме прем'єр-міністр підписує Генеральну угоду та виступає гарантом її виконання з боку держави, на регіональному рівні цю функцію виконують голови обласних державних адміністрацій. Щодо інших сторін соціального діалогу, то вони ще знаходяться у стадії формування та трансформації як Об'єднання організацій роботодавців (Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України та ін.) так і Спільний представницький орган профспілок (Федерація профспілок України, та ін.).

Федерація роботодавців України це найпотужніше всеукраїнське об'єднання, яке представляє інтереси роботодавців в соціально-трудових відносинах на національному рівні. До його складу входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, що охоплюють понад 10 мільйонів найманих робітників. Федерація роботодавців України функціонує за спеціальним законом «Про організації роботодавців», який був прийнятий парламентом у 2001 році за ініціативи голови Федерації. Значним досягненням Федерації є ухвалення з ініціативи роботодавців Закону України „Про засади державної регуляторної політики”. Законом передбачено порядок оприлюднення та обговорення проектів нормативних актів перед їхнім прийняттям. Зміст та значення таких документів повинні супроводжуватися аналізом їх регуляторного впливу. Таким чином на сьогодні влада не може ухвалити рішення в системі соціально-трудових відносин без урахування позиції роботодавців [98].

Конфедерація роботодавців України є неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує галузеві Всеукраїнські об'єднання роботодавців. Всього зайнятого населення за видами економічної діяльності на які поширюється діяльність Конфедерації близько 3 млн. осіб. Конфедерація заснована на принципах законності, добровільності вступу та свободи виходу, рівноправності членів, незалежності, гласності, самоврядування та відповідальності за виконання прийнятих на себе зобов'язань. Координація та консолідація роботодавців дозволяє посилити вплив на процес формування соціально-економічної політики, вдосконалення соціально-трудових відносин та розвиток соціального партнерства в Україні.

Основною метою створення та діяльності Конфедерації є представництво і захист інтересів членів об'єднання – роботодавців та їх організацій – у економічних, соціально-трудових та інших

відносинах. Структура Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації для вирішення загальнонаціональних питань.

Статут Конфедерації забороняє будь-яку політичну діяльність. Конфедерацію не можуть очолювати народні депутати України будь-якого рівня, партійні чи профспілкові лідери, держслужбовці. Передбачена щорічна ротація керівництва організації [99].

Об'єднання організацій роботодавців України (надалі об'єднання) бере участь у підготовці та підписанні Генеральної, галузевих та регіональних угод між об'єднаннями організацій роботодавців, профспілками та урядом. Фахівці об'єднання долучаються до розробки законопроектів, які сприяють впровадженню сучасних норм трудового законодавства. Завдяки включенню до Генеральної Угоди нового розділу „Сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості” з ініціативи об'єднання в Україні з'явився ще один інструмент захисту прав та інтересів роботодавця.

Представники об'єднання є учасниками робочої групи з розробки Трудового Кодексу України. Об'єднання сприяє впровадженню у національне законодавство сучасних норм економічної та соціально-трудової сфер:

- готує та проводить експертизу проектів законодавчих та нормативних актів у соціально-економічній сфері та підтримці вітчизняного підприємництва;
- опікується вдосконаленням законів про соціально-трудові відносини.

Об'єднання організацій роботодавців України сприяє вирішенню проблем зайнятості населення, стимулюючи роботодавців до створення нових робочих місць та забезпечення гідних умов праці. Постійно проводить всеукраїнські форуми з питань охорони праці, перспектив розвитку трудового потенціалу України, підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці. Завдяки активній його позиції розпочалася легалізація українських трудових мігрантів в ряді європейських країн.

До основних напрямків діяльності об'єднання відносяться забезпечення зайнятості населення та ефективності виробництва:

- впроваджує економічне стимулювання роботодавців під час організації нових робочих місць;

- створює систему підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці;
 - сприяє підвищенню рівня заробітної плати працівників;
 - приймає участь в управлінні фондом соціального страхування;
 - створює умов для гідної праці;
 - опікується проблемами охорони праці;
- Об'єднання проводить міжнародну діяльність щодо:
- інтеграції України у світовий економічний простір;
 - міжнародного розподілу праці та імплементації міжнародних норм законодавства в українське правове поле.
 - захисту інтересів вітчизняного товаровиробника при вступі до СОТ.

На регіональному рівні представником Об'єднання організацій роботодавців України є об'єднання роботодавців адміністративних областей країни.

Перші волинські обласні організації роботодавців були створені в кінці 2001 року. Це були Організації роботодавців підприємств легкої промисловості, машинобудівної та металообробної промисловості, автомобільного транспорту, харчової промисловості. На установчій конференції 21 грудня 2001 року вони створили Волинське обласне об'єднання організацій роботодавців.

На сьогодні до складу об'єднання входять одинадцять галузевих і двадцять територіальних організацій роботодавців. Практично завершено його структурну розбудову. Створені організації роботодавців в усіх найважливіших галузях господарського комплексу області, в усіх містах обласного значення та районах області.

Об'єднання роботодавців Волині входить до складу Федерації роботодавців України, яка є найбільш масовим об'єднанням роботодавців нашої держави. Саме через Федерацію роботодавців України є зв'язуючою ланкою між роботодавцями області, Кабінетом Міністрів України, центральними органами державної виконавчої влади і Верховною Радою України при підготовці і внесенні пропозицій з питань господарської діяльності та до проектів Законів України. Це – проекти законів України з різних сфер (соціального страхування, охорони здоров'я, оплати праці, професійної освіти, безпечного ведення робіт, захисту грошових

доходів і т. д.); проектів постанов Кабінету міністрів України та наказів і розпоряджень центральних органів виконавчої влади [100, с. 6].

Одним з учасників соціального діалогу в нашій країні виступає Федерація професійних спілок України (ФПУ). Вона є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 45 всеукраїнських профспілок і 26 територіальних об'єднань організацій профспілок.

Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [101].

Основними завданнями ФПУ є захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок; соціальний захист членів профспілок та їхніх сімей; відстоювання духовних, соціально-культурних прав та інтересів членів профспілок; правовий захист членів профспілок; посилення впливу на політичне життя і формування громадянського суспільства; вдосконалення системи соціального партнерства: профспілки, роботодавці, держава; розвиток співпраці з іншими профспілками та їх об'єднаннями; забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків; зміцнення ФПУ як найбільшого представницького профцентру України; поглиблення міжнародних зв'язків ФПУ (Програма дій ФПУ).

Значну увагу Федерація професійних спілок України приділяє співробітництву з Міжнародною організацією праці. Вона бере участь в її заходах, у розробці важливих для профспілкового руху конвенцій. ФПУ використовує можливості МОП у галузі експертної оцінки проектів законодавчих актів, які проходять обговорення у Верховній Раді України.

Федерація активно співпрацює з Загальною конфедерацією профспілок у вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту трудящих. ФПУ підтримує постійні стосунки з представництвами Всесвітнього банку, Міжнародного валютного

фонду, висловлюючи свою точку зору з приводу політики, яку проводять ці міжнародні фінансові інституції.

На регіональному рівні інтереси найманих працівників представляють профспілки адміністративних областей України. Федерація профспілок Волинської області включає 16 обласних галузевих профспілок, один територіальний комітет, 10 профспілкових організацій, які об'єднують 198,2 тис. членів профспілок.

Сторонам соціального діалогу необхідно принципово підходити до розробки пропозицій до проекту Регіональної угоди і визначати конкретні зобов'язання, що позитивно вплинуть на соціально-економічний розвиток регіону, значне підвищення результативності праці, трудової активності, розвитку підприємництва і ініціативи, а також упровадження надійних механізмів дотримання підприємствами всіх форм власності правових гарантій, що надаються найманим працівникам, у тому числі своєчасній і повній оплаті праці, соціальному страхуванню, охорони умов та режиму праці.

Регіональна угода повинна передбачити можливість збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг та збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір двох прожиткових мінімумів. Враховуючи існуючі проблеми щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно прийнято рішення про зобов'язання сторін у ході колективно-договірної кампанії сприяти визначенню в колективних договорах обсягів професійного навчання працівників, а також його фінансового забезпечення відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

Регіональна угода має носити соціально-орієнтований характер і містити нові норми, спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, зростання рівня зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення стану безпеки й охорони праці, зменшення виробничого травматизму, поліпшення умов праці і відпочинку працівників.

3.4. ІНСТРУМЕНТИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

Система соціального захисту відіграє важливу економічну роль, її основою виступає органічне поєднання соціальних і економічних закономірностей життєдіяльності і розвитку суспільства. Вона нерозривно пов'язана із загальнодержавною системою перерозподілу суспільного продукту, що виробляється. Ефективність процесу виробництва сукупного продукту безпосередньо залежить від встановленого в суспільстві способу його перерозподілу. Враховуючи передовий світовий досвід, в Україні ще у грудні 1993 р. було прийнято концепцію соціального забезпечення населення України, відповідно до якої система соціального захисту створюється саме на засадах соціального страхування.

Конституцією України нашу державу проголошено суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою [106, ст. 1]. Проголошення України соціальною державою – великий крок у розвитку української державності, однак це не означає, що держава дійсно є соціальною, а лише свідчить про наміри держави та спрямування її політики на соціальний захист населення.

Державу, що забезпечує своїм громадянам і особам, що знаходяться на її території на законних підставах, достойний рівень життя і вільний розвиток, називають соціальною. Така держава створює систему соціального захисту, що охоплює систему соціального страхування, соціальні гарантії, соціальну допомогу, систему фінансування пенсій, допомог, компенсацій, медичних і інших соціальних послуг. Окремі функції держава в соціальній сфері делеговані окремим юридичним особам: пенсійний фонд, фонд соціального страхування населення, фонд соціального розвитку, фонд зайнятості, фонди створені при підприємствах, тощо.

Основним законом нашої країни визначено, що найвищою соціальною цінністю в Україні є людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканість і безпека. Згідно з Конституцією, утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави [106, ст. 3]. Із змісту зазначених положень витікає, що держава не є пасивним спостерігачем при реалізації прав і свобод громадян, а активним учасником забезпечення їх

реалізації. Зокрема, наша держава зобов'язується забезпечувати: право особи на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості, та в інших випадках, передбачених законом [106, ст. 46]; право на достатній життєвий рівень [106, ст. 48], тощо. Це, безперечно, свідчить про її соціальну орієнтацію.

Як вже зазначалося, право громадян на соціальний захист закріплене в Конституції України. Згідно ст.46 воно гарантується і забезпечується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел фінансування [106, ст. 46]. Зі змісту цієї статті Конституції України випливає, що в нашій країні розвиватиметься тристороння схема фінансування соціального захисту населення. Така схема сьогодні діє практично у всіх промислово розвинутих країнах. Відповідно до неї, сторони, що беруть участь у фінансуванні соціального захисту, – це: по-перше, кожен працездатний працюючий громадянин, потенційний отримувач пенсії, допомоги, і т. д., по-друге, роботодавець і, по-третє, держава. Варто відзначити, що від колишнього Союзу РСР нам у спадок дісталася державна адміністративно-розподільча (бюджетна) система асигнувань соціального захисту, де основним суб'єктом фінансових ресурсів виступала держава. Із змісту ст. 46 Конституції України випливає, що держава не залишається осторонь від участі у фінансуванні соціального захисту своїх громадян, хоч вагоміший вклад в нього повинні вносити роботодавці, а також самі громадяни.

Універсальним методом фінансування соціального захисту визнається соціальне страхування робітників. Побудоване на принципах солідарності поколінь, паритетності і перерозподілі засобів від працездатних – непрацездатним, соціальне страхування є матеріальною основою реалізації права громадян на соціальний захист. Воно нерозривно пов'язане з трудовою діяльністю людини в різних сферах народного господарства.

Справедливою є думка, що людство, на будь-якому етапі свого розвитку не могло б нормально існувати не тільки без праці – головної умови людського життя, а й без врахування потреб непрацездатних в засобах існування [107, с. 9].

Вперше термін “соціальний захист” чи “соціальна безпека” появився в США у 1935 році і поступово розповсюдився на всі західні країни для позначення системи заходів, що захищають будь-якого громадянина і будь-якого жителя країни від економічної і соціальної деградації внаслідок безробіття, втрати чи різкого скорочення прибутку, хвороби, народження дитини, виробничої травми чи професійного захворювання, інвалідності, старості, втрати годувальника та ін. [108, с. 4].

Теоретичне обґрунтування необхідності соціального забезпечення непрацевдатних громадян розробляється в багатьох країнах в кінці XIX – на початку XX століття [109, с. 12].

Термін “соціальне забезпечення”, що означає одну з форм соціального захисту громадян, офіційно закріплений у міжнародному Пакті про економічні, соціальні та культурні права, ухваленому Генеральною Асамблеєю ООН 16 грудня 1966 року [110, с. 4]. В ст. 9 цього документу йдеться про те, що “держави, які беруть участь у цьому Пакті, визначають право кожної людини на соціальне забезпечення, включаючи соціальне страхування” [111, с. 28].

Цей термін застосовується і в Концепції соціального забезпечення населення України, схваленою Верховною Радою України від 21 грудня 1993 р. [112]. Проте, у Конституції України у ст.46 вживається вже згадуваний термін – “соціальний захист”. Із змісту цієї статті випливає, що “соціальний захист” – ширше поняття і включає в себе поняття “соціальне забезпечення” [106]. На думку автора навчальних посібників “Право пенсійного забезпечення в Україні” та “Право соціального забезпечення в Україні” І. Сироти, ці терміни – слова-синоніми [108, с. 8].

Проте, ряд економістів розглядають “соціальний захист” як ширше поняття, яке включає в себе поняття “соціальне забезпечення”. На думку автора навчального посібника “Порівняльна соціальна політика” Т. Симигіна “соціальний захист – термін, який активно вживали у радянські часи і яких охоплює соціальне забезпечення, а також часткове регулювання трудових відносин та інших сфер” [113, с. 273].

Разом з тим, вона зазначає, що термін “соціальний захист – означає сукупність соціальних і юридичних гарантій, метою яких є забезпечення державою для кожного члена суспільства реалізації його основних соціально – економічних прав, передовсім права на

рівень життя, необхідний для нормального відтворення та розвитку особистості” [113, с. 274].

На сьогоднішній день, багато вчених пропонують різні підходи щодо визначення терміна “соціальний захист”. Наприклад, у термінологічно-понятійному словнику за редакцією М. Ф. Головатого подано 2 підходи до визначення соціального захисту як:

- систему принципів, методів, законодавче встановлених державою соціальних гарантій, заходів і закладів, які забезпечують оптимальні умови життя, задоволення потреб населення. Соціальний захист створює гарантії допомоги на випадок настання соціальних ризиків, яких може зазнати будь-який громадянин упродовж життя: хвороба, інвалідність, травматизм, старість, втрата годувальника, безробіття, міграція та ін. Охоплює соціальне забезпечення, соціальне страхування і соціальну допомогу (підтримку), сукупність дій, спрямованих на надання допомоги під час життєвих криз (у цьому значенні також вживають термін “соціальне забезпечення”);

- певні види колективного забезпечення, мета яких – підтримання добробуту людей, а також безпосередня допомога особам у складних життєвих ситуаціях, запровадження превентивних механізмів, спрямованих на запобігання виникненню різних ситуацій. Наприклад, захист працюючих здійснюється завдяки державному регулюванню мінімальної заробітної плати таким чином, щоб особа, яка працює, не опинилася за межею бідності. Для того, щоб необачлива людина, яка не дбала про свою старість упродовж трудового активного життя, не лишилася без засобів існування, необхідний механізм перерозподілу доходів особи протягом її життя [114, с. 24].

Державний соціальний захист має будуватися таким чином, щоб, окрім розв’язання індивідуальних проблем кожної людини, забезпечувати й інтереси всього суспільства (навіть чи можна очікувати від країни з низьким рівнем освіти її громадян високого рівня розвитку). Отже, у широкому сенсі охоплює: соціальну допомогу; соціальне страхування; соціальні гарантії. Громадяни мають право на соціальний захист – забезпечення їх у разі часткової або повної втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших передбачених законом випадках. Це право гарантується

загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення; створенням мережі державних, комунальних, приватних закладів для догляду за непрацездатними. Конституцією України ст. 46 передбачено, що пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, які є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від встановленого законом прожиткового мінімуму [114, с. 201-202].

Як бачимо, М. Головатий пропонує вживати соціальний захист як ширше поняття ніж соціальне забезпечення.

В енциклопедичній літературі економічного спрямування соціальний захист розглядається як два взаємопов'язаних поняття, з одного боку – надання всім громадянам рівних можливостей у забезпеченні своєю працею гідного життя собі, з іншого – державну підтримку непрацездатних і соціально-вразливих громадян [115, с. 184]; або передбачає тільки турботу держави про громадян, які потребують допомоги та сприяння у зв'язку з віком, станом здоров'я, соціальним станом, недостатнім забезпеченням у наданні засобів існування [116, с. 117].

Що ж до поняття “соціальне забезпечення”, то слід зазначити, що воно відноситься до числа найбільш багатограних категорій. В правовій і економічній літературі це поняття вживається в різних значеннях, серед яких, на думку правознавця Р. І. Іванової: суспільно-історичний тип матеріального забезпечення людей у старості і непрацездатних; особлива форма розподільчих відносин; предмет соціальної політики; самостійна функція держави; правова форма матеріального забезпечення осіб, що мають соціально-правові підстави для такого забезпечення; форма опосередкованого стимулювання активної участі громадян у соціально-економічному житті суспільства; важливе соціально-економічне право громадян; галузь права та ін. Разом з тим, звертає увагу Р. І. Іванова, не можна не помітити, що при всій різноманітності проявів, в кожному з них так чи інакше відображаються загальні риси вихідного розуміння соціального забезпечення, що надається суспільством особливому контингенту осіб в особливих випадках особливими способами [117, с. 13-14].

У економічному термінологічно-понятійному словнику соціальне забезпечення формулюється як державна система

допомоги громадянам, які через соціально значимі причини не мають самостійних засобів існування у вигляді винагороди за працю або отримують їх в обсязі, недостатньому для задоволення життєвих потреб. Категорії громадян, яких необхідно охопити, визначаються чинним законодавством. До них відносять: осіб, які перебувають за межами юридичне встановленого працездатного віку (діти і підлітки до 14-16 років, люди пенсійного віку); осіб, які не можуть бути повноцінними учасниками суспільного виробництва за станом здоров'я (мають вади фізичного або психічного розвитку, тимчасово непрацездатні); жінок у період вагітності і догляду за дитиною; осіб, які виконують у сім'ї функції, що не можуть поєднуватися з роботою (догляд за малолітніми дітьми, інвалідами, людьми похилого віку). Система соціального забезпечення охоплює: пенсії, допомоги працюючим (за тимчасової непрацездатності, вагітності і пологів), одиноким матерям, багатодітним і малозабезпеченим сім'ям та ін. Здійснюється за рахунок державного бюджету і страхових внесків, що акумулюються в Пенсійному фонді України, фондах соціальної підтримки населення” [107, с. 13-14].

В універсальному словнику-енциклопедії подається стисле визначення соціального забезпечення як “системи заходів, покликаних застрахувати робітників та їхні родини від негативних наслідків втрати або обмеження змоги працювати, втрати годувальника, серйозних домашніх клопотів (хвороба, материнство, інвалідність, старість, смерть)” [115]. З наведених вище визначень випливає, що об'єктивними підставами соціального забезпечення можуть бути різні фактори, як наприклад, хвороба, старість, втрата годувальника, смерть та ін. Разом з тим не можна не помітити, що за своїми наслідками для людини вони однотипні: ними обумовлюється потреба в отриманні джерел життєзабезпечення не в обмін на нову затрачену працю. Тому цілком справедливо, що соціальне забезпечення розглядається як форма розподілу матеріальних благ не в обмін на затрачену працю для забезпечення життєво необхідних потреб людей у випадках і на умовах встановлених законом.

Особливістю соціального забезпечення є те, що воно поєднує два аспекти – економічний і правовий. Під кутом зору економіки соціальне забезпечення – це організаційні заходи держави зі створення соціальних фондів і використання їх за цільовим

призначенням. З погляду права відносини із соціального забезпечення є об'єктом впливу правових норм [118, с. 6-7], що означає, що в державно організованому суспільстві соціальне забезпечення здійснюється в межах правових форм на тих умовах і в порядку, які закріплені в правових нормах.

Перелік найважливіших видів соціального забезпечення визначений Конституцією України у ст. 46 і ст. 92 [106]. Під видами соціального забезпечення слід розуміти соціальні виплати, пільги, послуги, що надаються непрацездатним громадянам безкоштовно чи на пільгових умовах за рахунок спеціальних джерел фінансування.

Соціальні виплати здійснюються у вигляді пенсій, допомог, в натуральній формі (отримання харчування, технічних засобів пересування, протезування, працевлаштування громадян, які частково втратили працездатність, утримання непрацездатних в будинках перестарілих та інвалідів і т. д.).

За більш ніж столітню історію існування в різних країнах світу соціальне забезпечення неодноразово змінювало свої функції, форми і схеми фінансування залежно від державного ладу, економічного потенціалу держави, участі громадян у його фінансуванні, розвитку законодавства в даній галузі і багатьох інших чинників. Проте, мета соціального забезпечення завжди залишалася незмінною – покращення рівня життя людей [119, с. 13].

Загальна декларація прав людини закріпила право кожної людини, члена суспільства, на соціальне забезпечення, і проголосила право кожного на такий життєвий рівень, включаючи їжу, одяг, житло, медичний догляд та соціальне обслуговування, який є необхідний для підтримання здоров'я і добробуту її самої та її сім'ї [120, с. 22-23]. В Міжнародному пакті про економічні, соціальні і культурні права крім того вказується й на право кожної людини на неухильне поліпшення умов життя [121, с. 29].

Конституція України розшифровує зміст права громадян України на соціальне забезпечення і визначає мету його здійснення: “пенсії, інші види соціальних виплат мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом” [106].

Дослідивши дефініції поняття “соціальний захист населення”, ми узагальнили їх в таблиці 3.4.

Таблиця 3.4

Оцінка існуючих понять “соціальний захист населення”

Поняття	Зміст даного поняття	Автор поняття, рік	Системоутворюючий фактор соціального захисту
1	2	3	4
Соціальний захист	Комплекс правових, економічних та соціальних гарантій, що забезпечують кожному працюючому право на безпечну працю, збереження здоров'я у процесі праці, економічний захист і підтримку працівників та їх сімей у випадку тимчасової втрати працездатності на виробництві, медичну, соціальну і професійну реабілітацію	Н. Абакумова, 1998	Право на безпечну працю, збереження здоров'я у процесі праці, економічний захист і підтримку робітників та їх сімей
Соціальний захист населення	Сукупність соціально-економічних відносин, що включає комплекс соціальних гарантій, законодавче закріплених прав і забезпечуючих підсистем	А Антипов, 1981	Визначення не містить системо-утворюючого фактора соціального захисту
Соціальний захист	Процес (дія) по досягненню соціальної безпеки	О. Новікова, 1997	Системоутворюючим фактором є соціальна безпека
Соціальний захист населення	Комплекс заходів із виявлення чинників, що обумовлюють соціальний ризик, оцінки і реалізації можливостей впливу на ці чинники на різних етапах їх виникнення і розвитку та забезпечення соціальних гарантій на рівні допустимого ризику для даних економічних умов суспільного розвитку	О. Новікова, 1995	Соціальні гарантії на рівні допустимого ризику для даних економічних умов суспільного розвитку
Соціальний захист населення	Захист людей, їх життя, здоров'я тощо у ситуаціях, які мають різне походження	Концепція національної безпеки України, 1997	Життя та здоров'я людей у різних ситуаціях. Не визначений вид захисту, не дається розшифровка ситуацій та їх сутність
Соціальний захист	Сукупність усіх форм, які застосовує суспільство для забезпечення захисту від ризиків захворювань, старості, для гарантування у випадку зменшення або втрати доходу	Ю. Шклярський, 1998	Забезпечення захисту від ризиків захворювань, старості, а також у випадку зменшення або втрати доходу
Соціальний захист	Система та механізм реалізації соціально-економічних і правових гарантій, що забезпечують суспільно нормальний рівень розвитку особистості і суспільства	О. Новікова, 1993	Суспільно нормальний рівень розвитку особистості і суспільства

Продовження табл. 3.4.

1	2	3	4
Соціальний захист	Діяльність щодо попередження, пом'якшення та скасування факторів соціального ризику	О. Новікова, 2001	Попередження, пом'якшення та скасування факторів соціального ризику
Соціальний захист населення	Системне поняття, що передбачає використання різних форм та методів соціального захисту з дотриманням диференційованого підходу до кожної людини або соціальної групи	Н. Борецька, 1999	Різноманітні форми та методи соціального захисту, що побудовані на основі диференційованого підходу до кожної людини або соціальної групи
Система соціального захисту населення	Сукупність заходів, що здійснюються в суспільстві для забезпечення суспільно нормальних умов матеріального і духовного життя всіх членів суспільства, насамперед тих, хто не здатний самостійно забезпечити собі такі умови	В. Лагутін, 1996	Суспільно нормальні умови матеріального і духовного життя всіх членів суспільства
Соціальний захист	У широкому значенні - це діяльність держави по втіленню у життя мети та пріоритетних завдань соціальної політики, реалізації сукупності законодавче закріплених економічних, правових і соціальних гарантій, які забезпечують кожному члену суспільства додержання найважливіших соціальних прав, у тому числі на гідний для людини рівень життя, необхідний для нормального відновлення і розвитку особистості. Перехід до ринкових відносин потребує кардинальної зміни діючого механізму соціального захисту. У вузькому значенні - це комплекс цілеспрямованих конкретних заходів економічного, правового та організаційного характеру для підтримки найбільш не захищених верств населення, у тому числі і перш за все від негативних проявів (наслідків) процесів перехідного періоду у здійсненні реформ та руху до ринку	Д. Валовий та співавтори, 1999	Соціальні права, у тому числі на гідний для людини рівень життя, необхідний для нормального відновлення і розвитку особистості. Негативні прояви (наслідки) процесів перехідного періоду у здійсненні реформ та руху до ринку

Примітка. Узагальнено автором на основі джерела [122]

Отже, хоча термін “соціальний захист” в Україні вживається лише кілька років. Він замінив термін “соціальне забезпечення”, який зберігає право на існування, проте характеризує дещо вужче поняття, ніж соціальний захист.

Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на захист добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах чи іншій ситуації. Організаційно-правові заходи передбачають створення інститутів соціального захисту і законів, які повинні керувати їх діяльністю, економічні – формування механізмів перерозподілу доходів, тобто стягнення податків та інших платежів і трансфертів. Отже, з позицій економіки, соціальний захист – це правила перерозподілу суспільного багатства на користь людей, які тимчасово чи постійно потребують особливої підтримки з боку суспільства: від багатих до бідних, від здорових до хворих, від молодих до літніх.

Соціальне забезпечення є складовою системи соціального захисту і виконує функцію накопичення та розподілу коштів соціального захисту, призначених для соціальної допомоги, виплат по соціальному страхуванню та ін. Соціальне забезпечення включає пенсії та різні види допомоги (з тимчасової втрати працездатності, по вагітності й пологах, по догляду за дитиною до 3 років, по догляду за хворою дитиною, на поховання, допомогу непрацездатним особам, дохід яких менший від встановленої межі малозабезпеченості, тощо). Соціальне забезпечення передбачає також надання допомоги в натуральному вигляді (обслуговування інвалідів, людей похилого віку у спеціалізованих установах – будинках-інтернатах і вдома) [123, с. 114].

Будь-яке суспільство прагне створити якнайкращі умови для життєдіяльності людей і досягти соціальної справедливості. Передумовами реалізації соціального захисту – рівність чи нерівність доходів.

Чинники існування нерівності:

- диференціація зарплати залежно від здібностей, освіти, професійного досвіду;
- нерівномірний розподіл власності на цінні папери і нерухоме майно;
- везіння, удача, ризик, особисті зв'язки.

Зменшення нерівності у розподілі доходів, або перерозподіл доходів, здійснює державна влада за допомогою податкової

системи та трансфертів. Цьому сприяє система оподаткування. Майже в усіх країнах існують програми соціального страхування і державної допомоги бідним, які передбачають страхування за віком, у разі непрацездатності, втрати роботи, програми додаткової допомоги: медичне страхування, допомога багатодітним родинам, надання різних пільг. Політика перерозподілу доходів виправдана у довгостроковій перспективі, оскільки дає можливість бідним одержати освіту та досягти певних успіхів.

Для виконання своїх функцій держава повинна мати достатні грошові фонди. Ці фонди вона формує шляхом перерозподілу валового внутрішнього продукту. Найважливішим засобом, через який держава здійснює розподіл і перерозподіл внутрішнього продукту, є Державний бюджет.

Основним джерелом формування коштів фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування визначені страхові внески страхувальників – роботодавців та застрахованих осіб (крім Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України, до якого внески сплачують лише роботодавці), асигнування державного бюджету; суми фінансових санкцій, застосованих до підприємств, установ, організацій та фізичних осіб за порушення встановленого порядку сплати страхових внесків та використання коштів фондів, а також суми адміністративних штрафів, накладених на посадових осіб та громадян за такі порушення; прибуток, одержаний від тимчасово вільних коштів фондів, у тому числі резерву коштів фондів, на депозитному рахунку; благодійні внески підприємств, установ, організацій та фізичних осіб; інші надходження відповідно до законодавства України.

З переходом до ринкових відносин дедалі очевидною стає необхідність участі працівників у фінансуванні фондів соціального страхування, що дає їм можливість самим впливати на рівень свого соціального захисту в разі настання страхових випадків.

Розміри внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування щорічно встановлюються Верховною Радою України відповідно для роботодавців і застрахованих осіб з кожного виду страхування на календарний рік одночасно із затвердженням Державного бюджету України. Кошти цільових страхових фондів не включаються до складу Державного бюджету України.

Структуру соціального захисту в Україні зобразимо схематично на рис. 3.7.

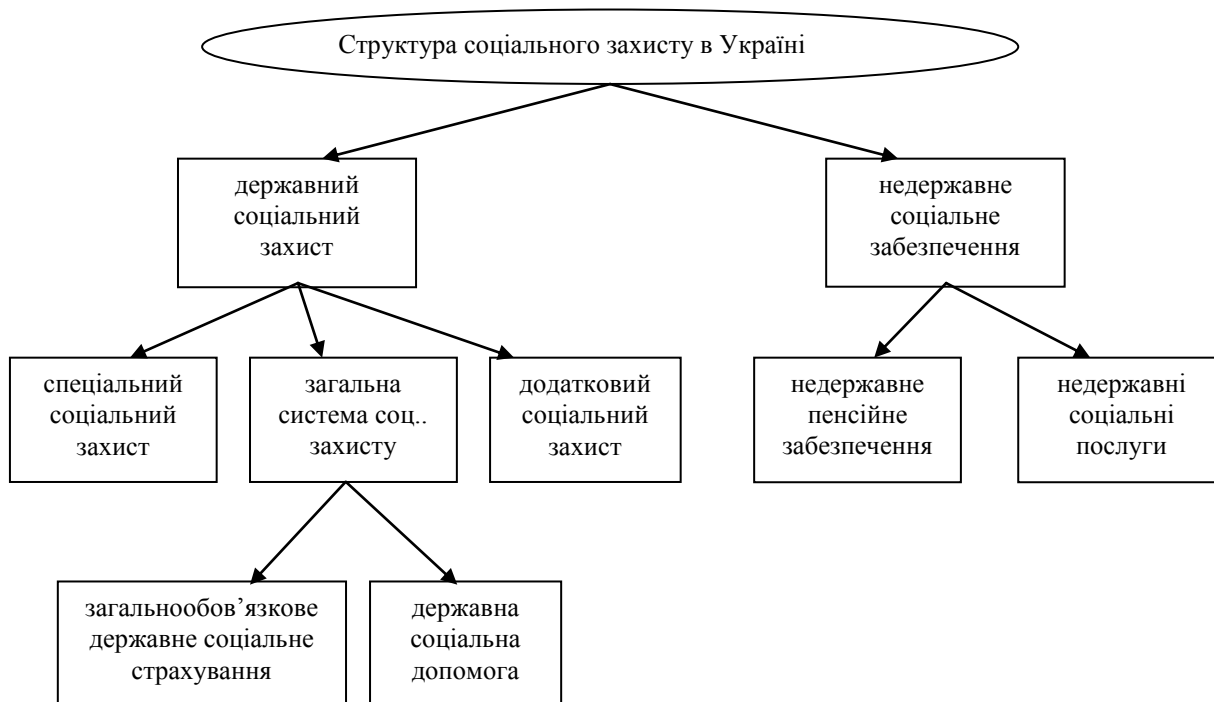


Рис. 3.7. Структура соціального захисту в Україні

Примітка. Авторська розробка

Загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це захист громадян від соціальних ризиків, що впливають на їх працездатність: хвороба, каліцтво, старість, та інші випадки, передбачені законом.

Державна соціальна допомога – це різні види соціальних виплат, дотацій, пільг, субсидій, що надаються особам, які потребують соціального захисту.

Спеціальний соціальний захист – спеціальний соціальний захист, який стосується державного соціального забезпечення окремих категорій працівників за рахунок прямого фінансування з державного бюджету. Йдеться про спеціальні умови соціального захисту, передусім пенсійного забезпечення, військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ та деяких інших категорій осіб.

Додатковий соціальний захист – основним правовим інститутом є інститут соціальних пільг, які встановлюються залежно від професійного чи соціального стану особи [124, с. 114].

Розвиток соціального забезпечення, види й форми соціальних гарантій у державі визначаються двома основними факторами – рівнем економічного розвитку та станом розвитку демократичних засад. Водночас світовий досвід підтверджує, що соціальні гарантії повинні здійснюватися за такими напрямками.

Перший полягає в тому, що держава повинна гарантувати кожному громадянину, який здійснює трудову діяльність, прийнятний рівень добробуту за допомогою мінімального рівня заробітної плати, її індексації, помірних податків і невтручання у підприємницьку діяльність.

Другий напрямок – це задоволення так званих пріоритетних потреб суспільства, опікування якими держава не може довірити кожному громадянину самотійно. До них належать потреби у здобутті загальної освіти, вихованні дітей і підлітків, проведенні культурно-освітньої роботи, підготовці кадрів, організації охорони здоров'я і розвитку фізичної культури членів суспільства. Держава законодавчо гарантує задоволення зазначених потреб за рахунок бюджету за мінімально достатніми обсягами у формі безплатних послуг.

Третій напрямок має на меті зближення рівнів життя різних груп населення, недостатня забезпеченість яких пов'язана переважно з причинами, що не залежать від їхніх трудових зусиль. Такими причинами можуть бути підвищене навантаження утриманців на працездатних; стан здоров'я; вік; втрата роботи; кризові явища в економіці. У цьому разі формами задоволення відповідних потреб можуть бути пенсії, допомоги, стипендії, грошові виплати, їхня індексація, матеріальна допомога, пільги з податків, платежів і послуг. Наведені форми соціальних гарантій сприяють тому, що стає можливим підтримання життєвого рівня, а також розвиток здібностей людини незалежно від її матеріального становища, рівня заробітної плати і впливу економічних та інших зовнішніх факторів щодо громадян.

Соціально-економічні гарантії є методом забезпечення з боку держави задоволення різноманітних потреб громадян на рівні соціально визнаних норм. Соціально-економічні гарантії громадянам – це об'єктивна необхідність для будь-якої правової держави, зміст і доцільність її існування. Обсяг і рівні таких гарантій є мірилом її цивілізованості.

В Україні у 2000 році було прийнято Закон “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії”, у якому зазначено, що основні державні соціальні гарантії встановлюються з метою забезпечення конституційного права громадян на достатній життєвий рівень.

Державні соціальні гарантії – встановленні законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановленні законодавчо, що забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму.

Основні соціальні гарантії в Україні:

- мінімальний розмір заробітної плати;
- мінімальний розмір пенсій за віком;
- мінімальний розмір заробітної плати робітників різної кваліфікації в установах та організаціях, що фінансуються з бюджетів усіх рівнів;
- стипендії учням професійно-технічних та вищих навчальних закладів;
- індексація доходів населення з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності їх доходів під час зростання цін;
- забезпечення пільгових умов задоволення потреб у товарах і послугах окремим категоріям громадян, які потребують соціальної підтримки [125, с. 134].

Гарантії держави полягають у тому, що вона, по-перше, створює умови для самозабезпечення життєво необхідними благами для задоволення власних потреб; по-друге, вилучаючи у громадян частину створеного ними доходу, повертає їм блага й послуги у формі освіти, дошкільного виховання, охорони здоров'я, культурного обслуговування, соціального страхування та забезпечення; по-третє, за рахунок вилучення у деяких громадян частини їхнього доходу надає певну кількість благ і послуг тим громадянам, які за станом фізичного здоров'я не спроможні самі забезпечити себе всім необхідним (пенсії інвалідам із дитинства, утримання будинків для інвалідів і людей похилого віку, надання різних видів допомоги) [123].

Система соціального захисту являє собою комплекс державних та суспільних соціально-економічних заходів, які законодавчо закріплені і є гарантіями матеріального забезпечення певним

категоріям населення у випадку відсутності чи втрати ними постійних джерел доходу. Ці заходи гарантують також матеріальну підтримку малозабезпеченим групам населення.

Серед заходів, спрямованих на соціальний захист населення, основними є ті, які спрямовані на:

- матеріальне забезпечення економічно активного населення через соціальне страхування на випадок безробіття та тимчасової непрацездатності;

- пенсійне забезпечення непрацездатних осіб, які мають право на пенсію;

- матеріальну підтримку домогосподарств (сімей) з дітьми;

- соціальну допомогу малозабезпеченим домогосподарствам (сім'ям);

- соціальне обслуговування пенсіонерів, інвалідів і самотніх непрацездатних осіб у будинках-інтернатах і центрах соціального обслуговування, а також самотніх непрацездатних громадян відділеннями соціальної допомоги вдома;

- надання компенсації та пільг населенню, яке постраждало від техногенних, екологічних і природних катастроф;

- одержання пільг і гарантій особами, які мають статус ветерана війни, праці та військової служби;

- підтримку життєвого рівня в умовах інфляції шляхом своєчасного підвищення мінімальних розмірів заробітної плати, пенсії, стипендії та грошової допомоги населенню з мінімальними доходами [126, с. 11].

Соціальний захист населення може бути реалізований у вигляді соціального забезпечення і соціальної допомоги.

Соціальне забезпечення населення є гарантованим. Воно являє собою комплекс заходів, обов'язків і гарантій, що передбачає надання соціального захисту населенню за рахунок грошових фондів (через страхові внески, які сплачуються роботодавцями й громадянами) та із бюджетних і інших джерел, передбачених законодавством. Він полягає також у забезпеченні населення певними видами соціального захисту на умовах і за нормами, встановленими законодавством [127, с. 25].

Соціальна допомога на відміну від соціального забезпечення не є гарантованою. Вона надається за рішенням відповідних органів з урахуванням існуючих у суспільстві критеріїв для призначення такої допомоги. Надається соціальна допомога в індивідуальному

порядку найменш захищеним категоріям населення за рахунок коштів із державного і місцевих бюджетів.

Розрізняють такі види соціальної допомоги: пенсії, допомоги, субсидії, пільги.

Пенсія є основним видом матеріального забезпечення літніх і непрацездатних громадян. На пенсійне забезпечення непрацездатного населення припадає значна частина соціального захисту.

Чинним законодавством встановлено два види пенсій – трудові й соціальні.

На трудову пенсію мають право особи, зайняті суспільно корисною працею, з урахуванням виробничого стажу. Трудові пенсії поділяються на:

- пенсії за віком, які призначаються в разі досягнення особами верхньої межі працездатного віку і наявності виробничого стажу роботи від 25 років для чоловіків та 20 років – для жінок. Для окремих категорій населення, що працюють в особливих умовах, у зв'язку з установленими пільгами верхня межа призначення трудової пенсії знижується на певну кількість років;

- пенсії за вислугу років, які призначаються незалежно від досягнення пенсійного віку громадянам, зайнятим на державній і військовій службі, у правоохоронних органах, інших установах, робота в яких призводить до втрати професійної працездатності або непридатності до настання пенсійного віку;

- пенсії за інвалідністю, які призначаються особам, що мають стійке порушення здоров'я у зв'язку з розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, унаслідок травм або вроджених дефектів, які призводять до обмеження життєдіяльності і, як наслідок, до необхідності соціальної допомоги та захисту. Залежно від ступеня зниження життєдіяльності встановлюються три групи інвалідності, згідно з якими визначається розмір пенсії за інвалідністю;

- пенсії, які призначаються через втрату годувальника. Ця пенсія є одним з видів соціального забезпечення непрацездатних членів сім'ї у випадках, коли сім'я втрачає годувальника.

Соціальні пенсії призначаються непрацездатній частині населення, яка не має права на призначення трудової пенсії.

Допомоги як вид соціального захисту являють собою грошові виплати, що призначаються в разі настання певних обставин. За

тривалістю виплати допомоги поділяються на разові, щомісячні й періодичні. За цільовим призначенням розрізняють:

- допомоги, які виплачуються замість утраченого з поважної причини заробітку протягом нетривалого періоду часу в розмірі, що дорівнює чи наближений до втраченого заробітку. Право на одержання такої допомоги мають переважно працюючі громадяни.

- інші види допомоги, які являють собою додаткову допомогу до основних джерел доходу з метою покриття додаткових витрат домогосподарства (сім'ї).

З усіх видів допомог, які є засобом соціального захисту населення, виділяють три групи:

- допомога з тимчасової непрацездатності внаслідок хвороби, трудового каліцтва або професійного захворювання;

- значна кількість допомог, спрямованих на надання допомоги сім'ям з дітьми;

- допомоги з безробіття.

Іншим видом соціальної допомоги є державна допомога малозабезпеченим сім'ям. Вона являє собою щомісячну допомогу, яка надається малозабезпеченим сім'ям у грошовій формі в розмірі, який залежить від величини середньомісячного сукупного доходу сім'ї. При цьому малозабезпеченою є сім'я, яка з поважних або незалежних від неї причин має середньомісячний сукупний дохід, нижчий за прожитковий мінімум для сім'ї [128].

Субсидії є однією з форм грошової допомоги малозабезпеченим сім'ям. Основним призначенням їх є відшкодування витрат сімей на оплату окремих послуг. Згідно з програмою житлових субсидій, яка нині діє в Україні, малозабезпечені верстви населення (переважно сім'ї, у складі яких є пенсіонери, інваліди, багатодітні сім'ї та ін.) отримують субсидії на житлово-комунальні послуги і використання газу й твердого палива.

Пільги – важлива форма соціального захисту. Законодавством передбачається надання державних соціальних пільг як однієї із форм соціальної допомоги багатьом категоріям громадян. Право на пільги має понад третину населення країни. Визначається це право 46 законодавчими актами, у тому числі на пільги за професійною (службовою) ознакою – 22 законами, указами Президента України та постановами Кабінету Міністрів України і Верховної Ради

України. Відповідно пільги громадянам за соціальною ознакою надаються на підставі 24 законодавчих актів.

Чинне законодавство не містить визначення соціальних пільг, хоч сам термін вживається і в літературі, і в правових актах доволі часто. Спроба обґрунтувати юридичну природу пільг, визначити їх була зроблена науковцями різних галузевих дисциплін – трудового, цивільного, адміністративного, фінансового та інших правничих наук. Майже всі вони виходять з того, що державними пільгами є повне або часткове звільнення громадян від виконання обов'язку чи надання їм додаткових прав.

Для характеристики соціальних пільг важливо виділити їх основні ознаки.

По-перше, пільги спрямовуються на більш повне задоволення інтересів суб'єктів, полегшення умов їх життєдіяльності. Метою встановлення пільг є соціальний захист, поліпшення становища окремих категорій громадян.

По-друге, вони є своєрідним відхиленням від єдиних положень нормативного характеру та виступають способом юридичної диференціації прав громадян, елементом їх спеціального правового статусу. Так, для певних категорій громадян встановлені правила, які полегшують вступ до навчальних закладів, гарантують безплатний проїзд у громадському транспорті, зменшують розмір оплати житлово-комунальних послуг тощо.

По-третє, соціальні пільги виступають правомірними винятками виконання особою обов'язків, передбачених законодавством.

І, по-четверте, вони закріплюються переважно у законах, якими визначаються особливості спеціального правового статусу певних категорій громадян.

Незважаючи навіть на ці єдині для всіх соціальних пільг ознаки, система їх є доволі неоднорідною.

Вони устанавлюються у законодавчому порядку певним категоріям населення, які мають спеціальний соціальний статус: ветерана війни (учасники бойових дій, інваліди війни, учасники війни), ветерана праці або ветерана військової служби. Усі види пільг, встановлених законодавством для ветеранів, можна поділити на такі групи:

- пенсійні пільги;
- пільги з праці та працевлаштування;

- пільги з медичного обслуговування, протезування, санаторно-курортного лікування й забезпечення допомогою за тимчасової непрацездатності;

- житлово-комунальні пільги (субсидії);

- пільги з податків і зборів;

- пільги з проїзду у громадському транспорті.

Зазвичай пільги виділяють за їх галузевою належністю. Провідну роль за таким поділом відіграють пільги у сфері соціального захисту населення. Одні з них надаються громадянам, які з огляду на життєві обставини потребують особливої уваги до себе. За своєю природою ці пільги є частиною державної системи соціального забезпечення. Інший вид пільг і пов'язаний із службовим статусом особи чи видом її трудової діяльності. З урахуванням цих двох спрямувань державних пільг можна виділити соціальні та професійні пільги.

Соціальними пільгами є ті, що надаються для життєзабезпечення громадян у зв'язку із зниженням рівня їх доходів нижче прожиткового мінімуму або втратою (зниженням) працездатності. Ці пільги належать до видів соціального забезпечення.

Правовою підставою надання громадянам соціальних пільг є:

- настання соціального ризику за обставин, передбачених у законодавстві;

- наявність у особи особливих заслуг перед державою, пов'язаних з такими публічними подіями державного чи міжнародного значення, як воєнні дії, техногенні катастрофи, стихійні лиха тощо.

Отже, соціальна пільга – це законодавче звільнення (повне чи часткове) особи від виконання нею свого обов'язку або надання їй додаткових прав при настанні соціального ризику чи за наявності у такої особи значних заслуг перед державою, пов'язаних з певними публічними подіями.

Соціальні пільги є додатковим видом соціального забезпечення; вони надаються незалежно від того, одержує особа пенсію, допомоги чи заробітну плату. їх роль полягає у забезпеченні додаткової підтримки особам, у яких пенсія та заробітна плата є меншими від прожиткового мінімуму. Соціальні пільги спрямовані на реалізацію конституційного права кожного

громадянина на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Збереження соціальних пільг є обов'язком держави. Вона повинна забезпечити громадянам доходи не нижче від базового державного соціального стандарту – прожиткового мінімуму. Якщо ж сукупний дохід громадян перевищує вартісну величину прожиткового мінімуму, держава звільняється від такого обов'язку.

На відміну від соціальних, професійними вважаються пільги, які не залежать від настання соціального ризику і пов'язані з професійною діяльністю їх одержувачів.

Як засвідчують розрахунки Ради з вивчення продуктивних сил Національної академії наук, право на пільги відповідно до законодавства мають: за соціальним статусом – 31 % населення; за професійною ознакою – 13,8% .

Система соціальних пільг в Україні (у кількісному еквіваленті) є доволі розвиненою. Проте рівень соціальної захищеності населення все ще залишається недостатнім. До недоліків сучасної державної системи соціальних пільг можна віднести:

- відсутність системного нормативно-правового акта, яким би комплексно визначались підстави, суб'єкти, види та механізм надання соціальних пільг;

- недосконалість механізму надання пільг, оскільки реально ними можуть скористатися не всі, хто має на них право;

- відсутність спеціальної системи моніторингу доходів сімей, а тому важко визначити тих осіб, яким забезпечення є найбільш необхідним;

- підприємства та організації, на які покладається обов'язок надання пільг, не мають єдиної методики обчислення фактичної вартості окремих видів пільг та методики обліку наданих пільг. Відсутня також статистична звітність щодо фактичної вартості пільг та стану їх фінансування.

Усі соціальні пільги, передбачені чинним законодавством, поділяються на окремі види. При цьому критерії такого поділу є найрізноманітнішими.

Зокрема, диференціація соціальних пільг у законодавстві здійснюється за суб'єктами, яким вони надаються. Передбачено надання пільг: ветеранам війни; ветеранам праці; особам, які мають особливі заслуги перед державою; багатодітним сім'ям; особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи; дітям-сиротам;

реабілітованим особам, пенсіонерам, інвалідам, дітям-інвалідам та ін.

За терміном надання соціальні пільги можна класифікувати на: постійні, що надаються впродовж тривалого часу; тимчасові, що надають на певний обумовлений період.

Окремо виділяють так звані надзвичайні пільги. Вони надаються у зв'язку з певними обставинами.

За ступенем персоніфікації соціальні пільги поділяють на одноособові (наприклад, пільга щодо оплати медикаментів, забезпечення санаторно-курортним лікуванням) та сімейні (пільга на оплату житлово-комунальних послуг).

З огляду на періодичність виплати виділяють одноразові (забезпечення спецавтотранспортом) та щомісячні (оплата житла) пільги.

І нарешті, за змістом усі соціальні пільги можна поділити на: житлово-комунальні, медико-реабілітаційні, транспортні, соціально-побутові, пенсійні та соціально-трудова.

Поряд з виплатою пенсій та допомог важливим елементом системи соціального захисту є соціальне обслуговування. Соціальне обслуговування здійснюється шляхом надання соціальних послуг, які можуть бути таких видів:

- соціально-побутові послуги – забезпечення продуктами харчування, м'яким та твердим інвентарем, гарячим харчуванням, транспортними послугами, засобами малої механізації, здійснення соціально-побутового патронажу, виклик лікаря, придбання та доставка медикаментів тощо;

- психологічні послуги – надання консультацій з питань психічного здоров'я та поліпшення взаємин з оточуючим соціальним середовищем, застосування психодіагностики, спрямованої на вивчення соціально-психологічних характеристик особистості, з метою її психологічної корекції або психологічної реабілітації, надання методичних порад;

- соціально-педагогічні послуги – виявлення та сприяння розвитку різнобічних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, організація індивідуального навчального, виховного та корекційного процесів, дозвілля, спортивно-оздоровчої, технічної та художньої діяльності тощо, а також залучення до роботи різноманітних закладів, громадських організацій, заінтересованих осіб;

- соціально-медичні послуги – консультації щодо запобігання виникненню та розвитку можливих органічних розладів особи, збереження, підтримка та охорона її здоров'я, здійснення профілактичних, лікувально-оздоровчих заходів, працетерапія;

- соціально-економічні послуги – задоволення матеріальних інтересів і потреб осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, що реалізуються у формі надання натуральної чи грошової допомоги, а також допомоги у вигляді одноразових компенсацій;

- юридичні послуги – надання консультацій з питань чинного законодавства, здійснення захисту прав та інтересів осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах, сприяння застосуванню державного примусу і реалізації юридичної відповідальності осіб, що вдаються до протиправних дій щодо цієї особи (оформлення правових документів, адвокатська допомога, захист прав та інтересів особи тощо);

- послуги з професійної реабілітації осіб з обмеженими фізичними можливостями – комплекс медичних, психологічних, інформаційних заходів, спрямованих на створення сприятливих умов для реалізації права на професійну орієнтацію та підготовку, освіту, зайнятість;

- інформаційні послуги – надання інформації, необхідної для вирішення складної життєвої ситуації (довідкові послуги); розповсюдження просвітницьких та культурно-освітніх знань (просвітницькі послуги); поширення об'єктивної інформації про споживчі властивості та види соціальних послуг, формування певних уявлень і ставлення суспільства до соціальних проблем (рекламно-пропагандистські послуги);

- послуги з працевлаштування – пошук підходящої роботи, сприяння у працевлаштуванні та соціальне супроводження працевлаштованої особи;

- інші соціальні послуги.

На сьогодні найбільш поширеним соціальним обслуговуванням людей похилого віку, непрацездатних і дітей-сиріт, інвалідів, включаючи дітей-інвалідів є надання комплексу соціальних послуг під час їх перебування в будинках-інтернатах. Ці медико-соціальні установи призначені для постійного проживання старих та інвалідів, які потребують догляду, побутового і медичного обслуговування. У період перебування в будинках-інтернатах їм

надається житло, харчування, одяг, медична і лікарська допомога, соціально-побутове обслуговування.

Іншою суттєвою послугою є безкоштовне утримання дітей-сиріт і дітей, що залишилися без піклування батьків, у лікувально-профілактичних та навчально-виховних установах, а також у дитячих будинках сімейного типу. Нині дедалі більшого поширення набуває соціальна допомога вдома й у територіальних центрах медико-соціального обслуговування.

Отже, як бачимо, в Україні законодавчо закріплено широкий перелік інструментів соціального забезпечення. Їх практичне використання повинно забезпечити зростання рівня соціальної безпеки населення. Проте механізм застосування окремих інструментів соціального захисту перебуває на шляху реформування, а це, своєю чергою, негативно впливає на рівень соціальної безпеки населення. Тому з метою зниження рівня соціальної напруги в суспільстві та уникнення негативних наслідків при впровадженні інновацій, необхідно проводити широку інформаційно-роз'яснювальну роботу.

ВИСНОВКИ

У монографії розглянуто теоретико-прикладні аспекти ведення соціального діалогу в контексті забезпечення соціальної безпеки. Це визначає новий підхід до вирішення наукової проблеми розвитку соціальної держави та її регіонів, що дозволить активізувати цей процес на основі ефективнішого ведення соціального діалогу в контексті забезпечення соціальної безпеки як невід'ємної складової національної. Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки.

На основі аналізу та узагальнення існуючих напрацювань зарубіжних та вітчизняних науковців щодо трактування сутності поняття «соціальна безпека», нами було виявлено те, що досить часто соціальну безпеку розглядають як результат управління або як сам його процес. Тому у роботі виділено підходи, які дають краще уявлення про досліджуване поняття. Також запропоноване авторське визначення поняття «соціальна безпека».

Також визначено основні складові соціальної безпеки, серед яких виділено безпеку проживання, навчання, зайнятості, здоров'я, відпочинку, харчування, особисту та криміногенну безпеку. Доведено, що відсутність окремої складової соціальної безпеки чи їх недостатній рівень, мають негативний вплив на розвиток всього суспільства.

Систематизоване вивчення та аналіз наукових праць вчених дозволили визначити підходи до трактування поняття соціальний діалог та сформулювати авторське бачення, який визначається як переговорний процес між сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, який націлений на пошук консенсусу у розв'язанні соціально-економічних проблем та конфліктів, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Для більш повного розкриття сутності поняття соціальний діалог визначено принципи, рівні, сторони та форми здійснення.

Розглянуто роль соціального страхування у становленні соціального діалогу, на основі чого визначено, що ця сфера потребує реформування. Не дивлячись на те, що в Україні вже

проведено ряд реформ у сфері соціального страхування, зокрема пенсійного, соціальний діалог при цьому не став ефективнішим, а скоріше стикнувся з новими проблемами.

На основі системного підходу розроблено методикау аналізу й оцінки соціальної безпеки. Для оцінки рівня соціальної безпеки використано індексний метод, який ґрунтується на розрахунку проміжних, підгрупових, групових та інтегрального індексу. Крім того розроблені конкретні показники та критерії для оцінки рівня соціальної безпеки та її складових.

Розроблено авторську методикау оцінки дієвості соціального діалогу, яка передбачає багаторівневий аналіз якісних і кількісних показників, та їх інтегральну оцінку. При чому оцінка передбачає визначення дієвості соціального діалогу для кожної з його сторін: працівника, роботодавця та держави. Це дозволить визначити основні проблеми налагодження соціального діалогу а також ступінь узгодженості інтересів сторін соціального діалогу.

Обґрунтовано необхідність використання багаторівневої схеми формування стратегій підвищення рівня соціальної безпеки населення, в якій виділено 3 рівні. На першому рівні визначається загальна стратегія підвищення рівня соціальної безпеки населення (стратегія зростання та стратегія стабілізації). На другому рівні визначаються організаційні стратегії підвищення рівня соціальної безпеки населення (стратегія диференціації та стратегія фокусування). На третьому рівні розробили функціональні стратегії, серед яких виділили стратегію активної діяльності та стратегію пасивної діяльності, а також поведінкові стратегії, зокрема стратегію новаторів, адаптерів та послідовників.

Також обґрунтовано доцільність застосування стратегічного підходу до управління процесом активізації соціального діалогу. У зв'язку з цим запропоновано основні та допоміжні стратегії активізації соціального діалогу. Серед базових стратегій виділено: стратегію формування узгодженості інтересів сторін, стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін, стратегію стабілізації та зміцнення досягнутих позицій. Допоміжні стратегії визначені для трьох рівнів: зі сторони працівників, роботодавців та держави. Для сторони працівників запропоновані такі типи допоміжних стратегій: наступальну стратегію, стратегію пошуку компромісу, стратегію з нульовою сумою. Для сторони роботодавців розроблені такі стратегії: конфронтаційну, партнерських взаємовідносин та

завищених вимог. Для сторони держави визначені такі типи допоміжних стратегій: стратегію відходу, стратегію зростання та стратегію утримання позицій.

Розроблено матрицю вибору стратегії активізації соціального діалогу в регіоні для окремих видів економічної діяльності, яка дозволить більш оперативно приймати рішення щодо вибору того чи іншого типу стратегії, що, в результаті, підвищить дієвість соціального діалогу для кожної з його сторін.

Розглянуто інституційне забезпечення соціального діалогу на різних рівнях. Закцентовано увагу на функціональному призначенню кожного інституційного елемента, проблемах його діяльності та ролі в здійсненні соціального діалогу. Подано пропозиції щодо удосконалення структури інституційного забезпечення соціального діалогу а також реформуванні окремих його складових.

Визначено, що важливою умовою досягнення в суспільстві стабільного рівня соціальної безпеки є реформування системи соціального захисту, зокрема системи соціального забезпечення населення. Головною метою реформування соціального забезпечення населення є розширення соціальної бази перетворень на основі стабілізації життєвого рівня населення, зменшення тягаря наслідків реформ для найвразливіших верств населення, вжиття заходів щодо соціальної адаптації населення до цих перетворень.

ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Соціальна безпека: пошук нової парадигми. Зб. наук. ст. – К., 2003. – 151 с.
2. Дзьобань О. П. Національна безпека в умовах соціальних трансформацій: Методологія дослідження та забезпечення / О. П. Дзьобань. – Х. : Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, Константа, 2006. – 438 с.
3. Декларація про державний суверенітет України: за станом на 16 липн. 1990 р. / Верховна Рада УРСР – К. : Відомості Верховної Ради УРСР, 1990. – 13с. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=55-12>
4. Закон України «Про основи національної безпеки України». – Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2003. – № 39. – 351 с.
5. Історія формування поняття «безпека особистості» // Безпека життєдіяльності. – 2009. – № 2. – С. 28-29.
6. Глобалізація та безпека розвитку : [Монографія] / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 733 с.
7. Мескон Майкл Х., Альберт Майкл, Хедоури Ф. Основы менеджмента, 3-у изд.: пер. с англ. – М. : ООО «И. Д. Вильямс». – 2007. – 450 с.
8. Давидюк О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови системи показників [Електронний ресурс] / О. О. Давидюк // Міністерство праці та соціальної політики України Центр перспективних досліджень. – 2006. – Режим доступу: <http://www.cpsr.org.ua/>.
9. Пастернак-Таранушенко Г. Економічна безпека держави. Статика процесу забезпечення / Г. Пастернак-Таранушенко (за ред. Професора Б. Кравченка). – К. : «Кондор», 2002. – 302 с.
10. Шевчук П. І. Соціальна політика / П. І. Шевчук. – Львів : Світ, 2003. – 400 с.
11. Барковская Е. В. Социальная безопасность: методологический анализ и практика социологического исследования : дис. канд. социол. наук : 22.00.04, Москва, – 2005. – 140 с.
12. Безопасность жизнедеятельности : Учебник для вузов / Л. А. Михайлов, В. П. Соломин, А. Л. Михайлов и др. – СПб. : Изд-во «Питер», 2005. – 302 с.
13. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист : Навч. пос. із соц. політики / Е. Лібанова, О. Палій. – К. : Основи, 2004. – 491 с.

14. Паламарчук В. М. Соціальна стратегія України у період здійснення соціальних реформ / В. М. Паламарчук / Національний інститут стратегічних досліджень. – К., 1993. – Вип. 11. – 31с.
15. Паламарчук В. М. Економічні перетворення і соціальна безпека / В. М. Паламарчук. – К., 1996. – Вип. 1. – 64 с.
16. Скуратівський В. А. Основи соціальної політики / В. А. Скуратівський. – Навчальний посібник. – К. : МАУП, 2002. – 200 с.
17. Новікова О. Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи їх вирішення / О. Ф. Новікова – Донецьк : ІЕП НАН України, 1997. – 460 с.
18. Серебрянников В. В. Социальная безопасность России / В. В. Серебрянников, А. Т. Хлопьев. – М. : ИСПИ РАН, 1996. – 352 с.
19. Актуальні проблеми створення системи оцінки зовнішніх і внутрішніх загроз національній безпеці України. В заг. ред. В. П. Горбуліна. – К. : 2005. – 232 с.
20. Белокрылова О. С. Институциональные особенности распределения доходов в переходной экономике / О. С. Белокрылова, В. В. Вольчик, А. А. Муратов. – Ростов-на-Дону : Издательство Ростовского университета, 2000. – 320 с.
21. Белоусова Л. А. Концепции социальной безопасности российского общества в переходный период. Экономическая теория на пороге XXI века. Под ред. Ю. М. Осипова, В. Т. Пуляева. В. Т. Рязанова, Е. С. Золотовой. – М. : Юрист, 1998. – 737с.
22. Минин Б. А. Возвратное право и социальная безопасность / Б. А. Минин – М., 2000. – 198 с.
23. Концептуальні підходи до формування системи національної безпеки України. Проблеми національної безпеки [Електронний ресурс] / С. І. Пирожков // Стратегічна панорама. – 2003. – № 1. – Режим доступу: www.niisp.gov.ua/vydanna/panorama/2003_1.php.
24. Соціальна безпека: виклики, загрози, критерії. Проблеми національної безпеки [Електронний ресурс] / О. У. Хомра, Т. Є. Русанова // Стратегічна панорама. – 2004. – № 1. – Режим доступу: www.niisp.gov.ua/vydanna/panorama/issue.php?s=prnb1&issue.
25. Соціальна держава: український вибір / [ред. В. А. Гошовської] / вид. друге – К. : ЦПСД, 2007. – 337 с.

26. Шемяков О. Д. Особливості виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами в економічно розвинутих країнах / О. Д. Шемяков // Економічний вісник Національного гірничого університету. – Дніпропетровськ, 2012. – № 2. – С. 12-19.

27. Шемяков О. Д. Оцінка стану дієвості механізму взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин / О. Д. Шемяков // Вісник економічної науки України. – Дніпропетровськ, 2012. – № 2. – С. 185-189.

28. Про організації роботодавців : Закон України від 24.05.2001 р. № 2436 // Відом. Верховн. Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.

29. Сорочишин М. В. Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового кодексу України // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 410-413.

30. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. А. Трюхан. – Одеса., 2006. – 20 с.

31. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» умовах реформування трудового права України / О. С. Арсентьєва // Актуальні питання теорії та права: зб. наук. пр. – 2009. – № 15. – С. 219-228.

32. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні [монографія] / Г. А. Трунова. – Чернівці : Рута, 2009. – 200 с.

33. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія / [Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін.] / [за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян]. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.

34. Проект Трудового кодексу України (в ред. від 10.12.2009 р.) // [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

35. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року // Офіційний вісник України від 24.01.2011. – 2011 р. – № 3.

36. Лося І. О. До питання соціального діалогу: аналіз новітнього законодавства / Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». – Том 24 (63). – № 1. – 2011 г. – С. 105-112.

37. Ожегов С. И. Словарь русского языка / изд. 8-е, стереотипное / С. И. Ожегов. – М. : Сов. Энциклоп., 1970. – 900 с.

38. Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України. – Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: [тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.] / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 60-64.

39. Громадська Н.А. Передумови виникнення, проблеми та перспективи розвитку соціального діалогу в Україні // Наукові праці: Науково-методичний журнал. – Т. 47. – Вип. 34. – Політичні науки. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. – С. 151-155.

40. Цоколов С. Дискурс радикального конструктивізму / С. Цоколов. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2000. – 332 с.

41. Дробницкий О. Г. Моральная философия / О. Г. Дробницкий. – М. : Гардарики, 2002. – 523 с.

42. Шелер М. Избранные произведения / М. Шелер. – М. : Гнозис, 1994. – 490 с.

43. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М. : АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.

44. Бурдо Ж. Властители дум: пророки силы, добра и красоты / Ж. Бурдо. – М. : Изд-во ЛКИ, 2007. – 232 с.

45. Гераимчук И. М. Философия творчества : [монография] / И. М. Гераимчук. – К. : ЭКМО, 2006. – 120 с.

46. Соціальний діалог на ринку праці України // Навчально-тематичний план першого етапу підвищення кваліфікації всіх категорій працівників центрів зайнятості, які прийняті на державну службу вперше: Науково-методична розробка / Розроб. В. І. Жуков. – К. : ІПК ДСЗУ. – 2007. – 28 с.

47. Михайлюта О. О. Соціальне страхування: перспективи розвитку / О. О. Михайлюта // Соціальне страхування. – 2007. – № 5. – С. 77.
48. Дідьє Ф. Захистити людину праці / Ф. Дідьє // Уряд і громадськість. – 2005. – № 140. – С.18.
49. Кичко І. І. Страхування як елемент фінансового механізму соціального захисту / І. І. Кичко // Фінанси України. – 2005. – № 4. – С. 148-153.
50. Антоненко Т. Проголошення незалежності України і сфера соціального захисту населення / Т. Антоненко // Соціальне страхування. – 2007. – № 4. – С. 2-4.
51. Антоненко Т. Реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування. Стан та перспективи / Т. Антоненко // Соціальне страхування. – 2007. – № 1. – С. 4-7.
52. Загородній А. Г. Фінансовий словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк, Т. С. Смовженко. – К. : Знання, 2000. – 588 с.
53. Фёдорова Т. А. Страхование в условиях рыночной экономики: принципы и практика. Уч. пособие / Т. А. Фёдорова. – СПб. : издат. СпбЭФ, 1995. – 322 с.
54. Соціальне страхування. Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/Соціальне_страхування .
55. Бланкарт Ш. Державні фінанси в умовах демократії / Ш. Бланкарт. – К. : Либідь, 2000. – 653 с.
56. Павленко Ю. Світовий досвід функціонування систем соціального страхування. Уроки для України / Ю. Павленко // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 6. – С. 30– 36.
57. Васильців Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення : монографія / Т. Г. Васильців. – Л. : Арал, 2008. – 386 с.
58. Дзьобань О. П. Національна безпека в умовах соціальних трансформацій: методологія дослідження та забезпечення / О. П. Дзьобань. – Х. : Константа, 2006. – 438 с.
59. Дворецька Г. В. Соціологія : навч. посіб. / Г. В. Дворецька. – [2-ге вид., перероб. та доп.]. – К. : КНЕУ, 2002. – 472 с.
60. Жаліло Я. А. Теорія та практика формування ефективної економічної стратегії держави: монографія / Я. А. Жаліло. – К. : НІСД, 2009. – 336 с.
61. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): монографія /

В. І. Куценко; [за ред. Б. М. Данилишина]. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. – 818 с.

62. Куценко В. І. Трансформації соціальної сфери України: регіональний аспект: монографія / В. І. Куценко, Я. В. Остафійчук. – К. : Оріяни, 2005. – 400 с.

63. Kosals L. Interim outcome of the Russian transition: clan capitalism / L. Kosals // Discussion Paper. – 2006. – № 610. – P. 312–320.

64. Яновский Р. Г. О проблемах социологии национальной безопасности / Р. Г. Яновский, А. О. Агошков. – М. : НАВИГУТ, 2002. – 225 с.

65. Татаркин А. И. Проблемы и направления дальнейшего совершенствования местного самоуправления / А. И. Татаркин, В. С. Бочко // Экономика региона. – 2008. – № 2. – С. 42–50.

66. Загашвили В. С. Экономические интересы в условиях глобализации / В. С. Загашвили. – М. : Магистр, 2010. – 212 с.

67. Давидюк О. О. Соціальна безпека: проблеми теоретичного аналізу та побудови системи показників / О. О. Давидюк. – Режим доступу: sr8g.org.ua/?pg=6&id=175.

68. Штельмах О. О. Суспільно-географічні аспекти соціальної безпеки регіонів України / О. О. Штельмах. – Режим доступу: disser.com.ua/content/243725.html.

69. Мезенцева Н. І. Типізація регіонів України за загрозами соціальної безпеки / Н. І. Мезенцева, О. О. Штельмах // Вісн. Київ. ун-ту. Географія. – 2006. – Вип. 53. – С. 19-20.

70. Амоша О. І. Стан, тенденції та основні напрямки розвитку соціально-трудових відносин на державному та регіональному рівнях / О. І. Амоша // Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. науч. тр. – Т.1: Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. – Донецк : Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2001. – С. 14–24.

71. Батченко Л. В. Создание действенной системы социальной защиты – неотъемлемое условие становления цивилизованного демократического государства / Л. В. Батченко // Економіка промисловості. – 1999. – № 2(4). – С. 140–151.

72. Білинська М. М. Державне управління галузевими стандартами в умовах реформування вищої медичної освіти в Україні / М. М. Білинська. – К. : Нац. академія державного управління при Президентіві України, 2004. – 248 с.

73. Бурега В. Социально-адекватный менеджмент. В поисках новой парадигмы: моногр. / В. Бурега. – К. : Академия, 2001. – 272 с.

74. Губерная Г. К. Государство как институт социальных услуг / Г. К. Губерная // Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту: зб.наук. пр. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – С. 25–26.

75. Діденко Н. Г. Методология государственного управления в условиях развития сетевого общества / Н. Г. Диденко // Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту : зб. наук. пр. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – С. 39–41.

76. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. Заяць // Україна:аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 25–29.

77. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : моногр. / В. І.Куценко. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. – 818 с.

78. Лібанова Е. М. Складова добробуту і бідності / Е. М. Лібанова // Соціальний захист. – 2004. – № 5. – С. 38–42.

79. Новікова О. Ф. Соціальна держава:концептуальна основа, критерії визначення та стратегічні пріоритети / О. Ф. Новікова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление челове-ческими ресурсами: государство, регион, предприятие: сб. науч. тр. – Т.1. – Донецк : Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2006. – С. 12–18.

80. Основні засади діяльності прес-служб органів державної влади та місцевого самоврядування: світовий та український досвід:наук.-метод. видання / Під наук. керівн. О. С. Поважного. – Донецьк : Донецький держ. ун-т управління, 2011. – 107 с.

81. Основні засади діяльності прес-служб органів державної влади та органів місцевого самоврядування : навч.-метод.видання / Укладачі: В. Л. Пілюшенко, А. А. Халецька, Т. О. Колесникова, В. В. Лебедева; за наук. редакцією О. С. Поважного. – Донецьк : Донецький держ. ун-т управління, 2012. – 185 с.

82. Федорова М. В. Зарубежный опыт функционирования систем социальной защиты населения / М. В. Федорова // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Вип. 205. – Т. 4. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. – С. 1066–1072.

83. Халецька А. А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління : моногр. / А. А. Халецька. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 430 с.

84. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення. – К. :РВПСУкраїни, УІСД: Вид-воТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС». – 2003. – 187 с.

85. Городецька Л. О. Методи оцінки стану соціально-трудових відносин на підприємстві / Л. О. Городецька, І. І. Шаргородська // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. – 2012. – № 33. – С. 163-171.

86. Городецька Л. О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудових відносин / Л. О. Городецька // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. – К. : НАУ. – 2009. – №27. – С. 242 – 247.

87. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

88. Шубала І. В. Методичні аспекти комплексної оцінки рівня ефективної зайнятості населення / І. В. Шубала // Формування ринкових відносин в Україні. – К. – 2011. – № 12. – С.192-195.

89. Лаврів Л. А. Стратегічне планування у системі управління національним господарством [Текст] : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 – економіка та управління національним господарством / Л. А. Лаврів. – Тернопіль : ТНЕУ, 2008. – 256 с.

90. Лаврів Л. Стратегічне планування в Україні на макро- та мезорівнях: організаційний аспект / Лілія Лаврів // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль, 2007. – Вип. 4. – С. 7-18.

91. Мельник А. Ф. Державне управління : Навчальний посібник / А. Ф. Мельник, О. Ю. Смоленський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. – К. : «Знання-Прес», 2003. – 336 с.

92. Дороніна Н. В. Системний підхід до формування антикризової стратегії у державному управлінні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/1/05.pdf>.

93. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент : навч. посібник/ Г. І. Кіндрацька. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 406 с.
94. Волинське об'єднання організацій роботодавців Матеріали тристороннього семінару “Діяльність територіальної соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні”. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2006. – 95 с.
95. Колосок А. М. Методичні основи інформаційного забезпечення оцінювання розвитку соціально-трудового партнерства у Волинській області / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2005. – №10. – С. 123-132.
96. Остапенко Л. Про стан колдоговірної роботи / Л. Остапенко // Праця і зарплата. – 1999. – №25. – С. 6-7.
97. Структура Ради. Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/about/structure.html>
98. Волинське об'єднання організацій роботодавців “Волинська регіональна тристороння соціально-економічна рада”. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2008. – 20 с.
99. Федерація роботодавців України. Режим доступу: <http://www.fru.com.ua>
100. Конфедерація роботодавців України. Режим доступу: <http://www.conf.eu.org>
101. Шевчук С. Виконавча дирекція відзвітувала перед роботодавцями / С. Шевчук // Роботодавець і підприємець Волині. – 2008. – № 1. – С. 6-7
102. Федерація професійних спілок України. Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>
103. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки // Праця і зарплата. – № 6. – С. 10-16.
104. Андрусенко Н. Трудовий договір. Строки та умови його укладання / Н. Андрусенко // Праця і зарплата. – 2007. – № 14. – С. 4-5.
105. Трудове право України : Курс лекцій / Під ред. П. Д. Пилипенка. – Львів, 1996. – 38 с.
106. Конституція України (Основний закон). – К. : Право, 1996. – 54 с.

107. Иванова Р. И. Правоотношения по социальному обеспечению в СССР / Р. И. Иванова. – М. : Книга, 1986. – 214 с.
108. Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні : Підручник / І. М. Сирота. – Х. : “Одиссей”, 2001. – 384 с.
109. Сирота І. М. Право пенсійного забезпечення в Україні : Курс лекцій / І. М. Сирота. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – С. 105-109.
110. Мачульская Е. Е. Практикум по праву социального обеспечения. Для юридических вузов и факультетов / Е. Е. Мачульская. – М. : Издательская группа Норма-Инфра., 1998. – 125 с.
111. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права // Права людини. Міжнародні договори України, декларації, документи. / Упоряд. Ю. К. Качуренко – 2-е вид. – К. : Юрінформ, 1992.
112. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”. Закони України. – Том 1. – К. : АТ “Книга”, 1996.
113. Семигіна Т. В. Порівняльна соціальна політика : Навч. посіб. / Т. В. Семигіна. – К. : МАУП, 2005. – 125 с.
114. Головатий М. Ф. Соціальна політика і соціальна робота : Термінол.-понятійн. слов. / М. Ф. Головатий, М. Б. Панасик. – К. : МАУП, 2005. – 254 с.
115. Економічний словник / За ред. П. І. Багрія, С. І. Дорогунцова. – Головна редакція Української радянської енциклопедії Академії наук Української РСР. – Київ, 1973. – 245 с.
116. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, А. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : Книга, 1997. – 241 с.
117. Положення “Про порядок призначення та виплати державної допомоги сім'ям з дітьми”. // Урядовий кур'єр, 2000. – №34.
118. Гончарова С. Ю., Отенко І. П. Соціальна політика. Навч. посіб. / С. Ю. Гончарова, І. П. Отенко. – Х. : Вид. ХДЕУ, 2003. – 200 с.
119. Социальное обеспечение в странах Запада: Франция, ФРГ, Италия: Сб. обзоров / С. Л. Зарецкая (ред.), Н. Г. Токарева (подгот.), А. В. Головина (подгот.). // РАН; Институт научной информации по общественным наукам. – М., 2006. – 148 с.

120. Загальна декларація прав людини (ООН, 1948) // Права людини. Міжнародні договори України. Декларації, документи. – К., 1992.

121. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин та соціального захисту населення / Державна установа НДІ соціально-трудових відносин // С. В. Мельник (ред.). – Луганськ, 2005. – 178 с.

122. Борецька Н. П. Соціальний захист населення на сучасному етапі: стан і проблеми : Монографія / Н. П. Борецька. – Донецьк : Янтар, 2001. – 150 с.

123. Інноваційні моделі соціальних послуг: проекти українського фонду соціальних інвестицій / За редакцією Н. В. Кабаченко. – К. : ЗАТ “ВІПОЛ”, 2006. – 320 с.

124. Подолева О. Є. Введення у соціальну роботу : Навчальний посібник / О. Є. Подолева. – К. : Фенікс, 2001. – 288 с.

125. Соціальний захист населення України: Монографія / авт. кол.: І. Ф. Гнибіденю, М. В. Кравченко, О. Ф. Новікова та ін.; за ред. В. М. Вакуленка, М. К. Орлатого. – К. : НАДУ, 2009. – 184 с.

126. Лібанова Е. Досвід соціальної політики в країнах розвиненої ринкової та перехідної економіки і можливості його використання в Україні / Е. Лібанова, В. Івашкевич, В. Бевз // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С. 36-37.

127. Макарова О. В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки : Монографія / О. В. Макарова. – К. : Ліра-К, 2004. – 328 с.

128. Медвідь З. В. Моніторинг стану соціального захисту малозабезпечених сімей / З. В. Медвідь // Актуальні проблеми економіки. – Науковий економічний журнал. – К., 2006. – №3(57). – С. 158-164.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика розрахунку часткових та проміжних показників оцінки соціальної безпеки

Назва групи показників	Назва показника	Формула розрахунку	Пояснення
1	2	3	4
Безпека проживання			
Територіальна безпека	Щільність населення	$K_{щ} = \frac{S_i}{\bar{H}_n}$	S_i – площа і-того регіону, км ² ; \bar{H}_n – середньорічна чисельність постійного населення і-того регіону, тис осіб.
Просторова безпека	Забезпеченість житловою площею	$K_3 = \frac{Q_{з(ж)}}{\bar{H}_n}$	$Q_{з(ж)}$ – загальна (житлова) площа наявного житлового фонду, м ² .
	Коефіцієнт поліпшення житлових умов	$K_{ж.у} = \frac{S_o}{S_n}$	S_o – кількість домогосподарств, які одержали житло за рік; S_n – кількість домогосподарств, що перебували на квартирному обліку на кінець року.
Безпека умов проживання	Коефіцієнт благоустрою житла	$K_{б.жс} = \frac{Ж_{газ} + Ж_{вод} + Ж_к + Ж_{оп}}{4}$	$Ж_{газ}$, $Ж_{вод}$, $Ж_к$, $Ж_{оп}$ – відповідно частки житла, що забезпечені газом, водопроводом, каналізацією та опаленням, %.
Безпека навчання			
Безпека дошкільної, середньої та вищої освіти	Коефіцієнт охоплення дошкільною освітою	$K_{оз} = \frac{Д_n}{Д} * 100$	$Д_n$ – кількість дітей дошкільного віку, які навчаються у дошкільних закладах, тис осіб; $Д$ – загальна кількість дітей дошкільного віку, тис осіб.

1	2	3	4
	Коефіцієнт охоплення середньою освітою	$K_{oz} = \frac{УЧ}{H_n} * 10000$	УЧ – кількість учнів загальноосвітніх закладів, тис осіб; H_n – середньорічна чисельність наявного населення зазначеного віку, тис осіб.
	Коефіцієнт охоплення вищою освітою	$K_{ov} = \frac{СТ}{H_n} * 10000$	СТ – кількість студентів вищих навчальних закладів, тис осіб.
	Коефіцієнт охоплення професійно-технічною освітою	$K_{ont} = \frac{СЛ}{H_n} * 10000$	СЛ – кількість слухачів професійно-технічних навчальних закладів, тис осіб.
Безпека післядипломної освіти та підвищення кваліфікації	Коефіцієнт охоплення післядипломною освітою	$K_{pd} = \frac{П_n}{H_{в.ак}} * 1000$	P_n – кількість осіб, начених новим професіям, тис осіб; $H_{в.ак}$ – середньорічна чисельність економічно активного населення (робочої сили) зазначеного віку, тис осіб.
	Рівень підвищення кваліфікації	$K_{nk} = \frac{П_k}{П_n} * 100$	P_k – кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації, тис осіб; P_n – загальна кількість працівників, тис осіб.
Безпека зайнятості			
Безпека формування трудового потенціалу	Коефіцієнт народжуваності	$K_H = \frac{H}{\bar{H}_n} * 1000$	H – кількість народжених протягом року, тис. осіб.
	Коефіцієнт смертності	$K_H = \frac{M}{\bar{H}_n} * 1000$	M – кількість померлих протягом року, тис. осіб.
	Коефіцієнт міграційного приросту	$K_c = \frac{E - I}{\bar{H}_n} * 1000$	E – чисельність прибулих, тис. осіб; I – чисельність вибулих, тис. осіб.
	Коефіцієнт зайнятості населення	$K_z = \frac{З}{H_{в.ак}} * 100$	Z – чисельність зайнятого населення, тис осіб.

Продовження додатку А

1	2	3	4
	Коефіцієнт працевлаштування незайнятих трудовою діяльністю громадян	$K_{np} = \frac{K_{np}}{H_{e.ak.}} * 100$	K _{np} – кількість працевлаштованих незайнятих трудовою діяльністю громадян, тис осіб.
	Рівень виробничого травматизму	$K_{em} = \frac{Пm_{em}}{H_{np}} * 1000$	П _{твт} – кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, тис осіб; H _{np} – загальна чисельність штатних працівників, тис осіб.
Безпека безробіття	Коефіцієнт безробіття за МОП	$K_{\phi} = \frac{ЧБ}{H_{e.ak.}} * 100$	ЧБ – чисельність безробітних віком 15-70 років, тис осіб;
	Рівень працевлаштування безробітних	$K_{\phi} = \frac{ПР}{ЧБ} * 100$	ПР – кількість працевлаштованих незайнятих трудовою діяльністю громадян, тис осіб;; ЧБ – чисельність безробітних віком 15-70 років, тис осіб.
	Навантаження на одне робоче місце	$HP = \frac{ЧБ}{РБ_{\phi}}$	ЧБ – кількість зареєстрованих у державній службі зайнятості громадян, не зайнятих трудовою діяльністю, тис осіб; РБ _в – кількість вільних робочих місць, вакантних посад, заявлених підприємствами, установами та організаціями, од.
	Співвідношення зайнятих та безробітних	$K_{зб} = \frac{Б}{З}$	З – чисельність зайнятих в економіці, тис. осіб; Б – чисельність незайнятих громадян, тис. осіб.

Продовження додатку А

1	2	3	4
Безпека оплати праці	Середньомісячна заробітна плата	$ЗП_{сер} = \frac{ФОП_{річ}}{12 * ЧП_{сер}}$	ФОП – нарахований фонд оплати праці за рік, млн грн; ЧП _{сер} – середньорічну кількість штатних працівників, тис. осіб.
	Заборгованість з виплат із заробітної плати на одного працівника	$ЗБ_{зн} = \frac{ЗБ_{заг}}{ЧП}$	ЗБ _{заг} – загальна сума заборгованості заробітної плати, млн грн; ЧП – середньооблікова кількість штатних працівників, тис. осіб.
Безпека соціального захисту	Сума пенсії в розрахунку на одну особу пенсійного віку	$СД_{ос.} = \frac{СД_{з}}{H_{п}}$	СД _{ос.} – загальна сума соціальних трансфертів та допомог, млн грн; H _п – чисельність пенсіонерів, тис. осіб.
Безпека відпочинку			
Безпека культурного відпочинку	Коефіцієнт забезпеченості бібліотечним фондом	$K_{обіб} = \frac{БФ}{H_{н}} * 100$	БФ – загальний книжковий фонд, тис примірників; H _н – середньорічна чисельність наявного населення зазначеного віку, тис осіб.
	Коефіцієнт забезпеченості демонстраторами фільмів	$K_{оф} = \frac{M_{оф}}{H_{н}} * 100$	M _{оф} – загальна кількість місць у залах для демонстрування фільмів, тис.
	Коефіцієнт забезпеченості клубними закладами	$K_{кз} = \frac{M_{кз}}{H_{н}} * 100$	M _{кз} – загальна кількість місць у клубних закладах, тис.
Безпека рекреаційного відпочинку	Коефіцієнт забезпеченості санаторно-оздоровчими закладами	$K_{соз} = \frac{M_{соз}}{H_{н}} * 100$	M _{соз} – загальна кількість місць у санаторно-оздоровчих та курортних закладах, тис.
	Рівень забезпеченості спортивними спорудами	$K_{сс} = \frac{M_{сс}}{H_{н}} * 100$	M _{сс} – загальна кількість спортивних споруд, об'єктів.

1	2	3	4
Безпека здоров'я			
Безпека дитячого здоров'я	Коефіцієнт смертності немовлят	$m_0 = \frac{M_0}{\alpha N + \beta N^{-1}}$	M_0 – кількість померлих дітей до 1 року в році спостереження; N, N^{-1} – кількість живонароджених відповідно в поточному та попередньому календарному році; α, β – частка померлих дітей серед народжених відповідно в кожному році.
Безпека здоров'я людей похилого віку	Середня очікувана тривалість життя	$e_x^0 = \frac{T_x}{l_x}$	T_x – число людин-років життя, що їх може прожити покоління населення в інтервалі віку від x до $x + 1$; l_x – число осіб, які доживають до віку x .
Безпека отримання медичної допомоги	Коефіцієнт забезпеченості лікарняними ліжками	$K_{лл} = \frac{ЛЛ}{\bar{H}_н} * 10000$	ЛЛ – загальна кількість лікарняних ліжок, тис. од.
	Коефіцієнт забезпеченості медичним персоналом	$K_{м.об.} = \frac{K_{лік.з} + K_{мс}}{3}$	$K_{лік.з}, K_{мс}$ – відповідно коефіцієнти забезпеченості лікарями, середнім медичним персоналом та лікарняними ліжками.
Безпека харчування			
Безпека харчування	Рівень споживчих витрат	$PB_x = \frac{B_x}{B_{заг}}$	B_x – загальна сума споживчих витрат домогосподарств, тис грн; $B_{заг}$ – загальна сума витрат домогосподарств, тис. грн.
	Енергетична цінність і вміст поживних речовин у спожитих продуктах харчування	$E_{ц} = \frac{K_{прод}}{\bar{H}_н} * 10000$	$K_{прод}$ – калорійність спожитої продукції за добу, ккал.

1	2	3	4
Особиста безпека			
Рівень соціального напруження	Рівень захворюваності на активний туберкульоз	$K_{тр} = \frac{З_{тр}}{H_n} * 100000$	З _{тр} – загальна кількість хворих на активний туберкульоз, тис. осіб.
	Рівень поширення ВІЛ-СНІДу	$K_{снід} = \frac{З_{снід}}{H_n} * 100000$	З _{снід} – загальна кількість хворих на ВІЛ-СНІД, тис. осіб.
	Рівень поширення наркоманії	$K_{нр} = \frac{З_{нр}}{H_n} * 100000$	З _{нр} – загальна кількість хворих на розлади психіки та поведінки внаслідок вживання наркотичних та інших психоактивних речовин, тис. випадків.
	Рівень поширення алкоголізму	$K_{ал} = \frac{З_{ал}}{H_n} * 100000$	З _{ал} – загальна кількість захворювань населення на розлади психіки та поведінки внаслідок уживання алкоголю, тис. випадків.
Психологічна безпека	Рівень поширення самогубств	$K_c = \frac{C}{H_n} * 100000$	С – загальна кількість смертей, викликаних навмисними самоушкодженнями, тис. випадків.
Криміногенна безпека			
Криміногенна безпека	Коефіцієнт злочинності	$K_{зл} = \frac{З_{зл}}{H_n} * 100000$	З _л – загальна кількість зареєстрованих злочинів, тис. випадків; H _н – середньорічна чисельність наявного населення зазначеного віку, тис осіб.
	Коефіцієнт смертності від наслідків нападу з метою убивства чи нанесення ушкодження	$K_{cy} = \frac{C_y}{H_n} * 100000$	С _y – загальна кількість смертей від наслідків нападу з метою убивства чи нанесення ушкодження, тис. випадків.

Примітка. Розроблено автором

Наукове видання

**Коленда Наталія Вікторівна
Колосок Андрій Мирославович
Черчик Лариса Миколаївна**

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ:
ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ**

Монографія

Комп'ютерний набір

Н.В.Коленда

Друкується в авторській редакції

Підписано до друку 28.05.17.

Формат 60x84 /16. Папір офс. Гарнітура Times.

Умовн. друк. арк. 10,75. Обл. вид арк. 10,0. Тираж 300 примірників.

