
ПОЛІТОЛОГІЯ

УДК 331.109: 364.22: 351.862.4

О. А. Біловський

Національний інститут стратегічних досліджень при Президентові України (м. Київ)

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СФЕРА ПОТЕНЦІЙНИХ ЗАГРОЗ НАЦІОНАЛЬНІЙ БЕЗПЕЦІ

Розглянуто соціально-трудова складову національної безпеки. Проаналізовано ризики соціально-трудових відносин. Визначені можливі шляхи впливу соціально-трудових відносин на сферу національної безпеки, а також механізми трансформації соціально-трудових конфліктів в загрози національній безпеці.

Ключові слова: національна безпека, соціально-трудові відносини, соціально-трудовий конфлікт, страйк, загрози, бідність, соціальна напруженість, протест.

В умовах сучасного суспільства все більшої актуальності набуває безпековий підхід до розгляду ключових суспільних проблем. Безпека стає базовою цінністю як для окремої людини, так і для окремих спільнот та суспільства в цілому. Забезпечення безпечного розвитку є умовою подальшого існування людства. З огляду на сучасні глобалізаційні процеси та тенденції особливої актуальності набуває необхідність визначення механізмів забезпечення національних інтересів та національної безпеки. Важлива роль, яку праця та виробничі відносини продовжують відігравати в житті сучасного суспільства, змушує звернути увагу на можливі форми та механізми впливу соціально-трудових відносин на національну безпеку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій засвідчує існування серйозного інтересу з боку зарубіжних і вітчизняних науковців до розробки концептуальних засад та понятійного апарату теорії національної безпеки. Серед авторів, що зробили значний внесок в теоретичну розробку концептуальних засад дослідження національної безпеки, слід назвати В. П. Горбуліна, О. П. Дзьобаня, А. Б. Качинського, О. В. Литвиненко, С. І. Пирожкова, Г. П. Ситник та ін. Поступово відбувається перехід від розгляду загальних, концептуальних питань до розгляду окремих сфер та складових національної безпеки, зокрема, соціальної складової, яку досліджують такі українські науковці, як А. Л. Баланда, О. О. Давидюк, О. Ф. Новікова, Н. С. Палій.

На жаль, аналіз наявної наукової літератури та чинного законодавства свідчить про те, що, як правило, поза полем уваги дослідників проблем національної безпеки, зокрема, проблем соціальної безпеки, залишається сфера соціально-трудових відносин. Цей факт виглядає як певний парадокс, оскільки в умовах будь-якого типу суспільства соціально-трудові відносини є важливою складовою системи суспільних відносин.

Внаслідок своєї багатогранності соціально-трудові відносини традиційно є об'єктом дослідження з боку різних наукових дисциплін – філософії, економіки, соціології. На сьогодні існує великий масив наукових праць, присвячених дослідженню різних аспектів соціально-трудових відносин, серед яких слід окремо назвати роботи П. В. Бізюкова, І. М. Козіної, О. Л. Темницького, Г. А. Ефендієва, Д. А. Шмоніна та ін. Серед робіт українських науковців, на нашу думку, особливої уваги заслуговують роботи А. Г. Арсеєнко, А. М. Колота, С. В. Мельник, О. В. Мірошніченка та ін.

З огляду на наявні теоретичні напрацювання як у сфері дослідження соціально-трудових відносин, так і у сфері дослідження проблем національної безпеки виникає необхідність розгляду соціально-трудових відносин як сфери формування потенційних загроз національній безпеці України. Даний аспект проблеми національної безпеки є, на нашу думку, недослідженим. З поміж нечисленних наукових робіт на цю тему, слід назвати деякі роботи В. Є. Шедякова [1], який розглядає функціонування трудових відносин в контексті проблематики національної безпеки під соціологічним кутом зору.

Мета статті полягає в тому, щоб, спираючись на наявні теоретичні розробки в сфері дослідження національної безпеки та соціально-трудових відносин, а також використовуючи наявний емпіричний матеріал, здійснити соціально-філософський розгляд соціально-трудових відносин як чинника національної безпеки, зокрема, розглянути деякі механізми трансформації соціально-трудових конфліктів у загрози національній безпеці.

Соціально-трудові відносини (СТВ) – це відносини між роботодавцями та найманими працівниками, які здійснюються ними безпосередньо або за участі держави. Слід зазначити, що необхідність їхнього розгляду в контексті національної безпеки визначається в першу чергу її кількісними параметрами. За даними Держстату [2, с. 68] в Україні нараховується 20, 5 млн. зайнятих економічною діяльністю. Переважна більшість працюючих в Україні

є найманими працівниками. Вони складають 94, 7% всіх працівників. Лише 4, 4% – працюють на себе (не по найму), 0, 9% є особами, що працюють у сімейній справі). За рівнем розповсюдження найманої праці Україна знаходиться трохи вище середнього рівня країн Східної Європи, де найманими працівниками є 92, 5% працівників, і значно вище середнього рівня країн Західної Європи, де найманими працівниками є 87, 2% [3, с. 25]. Беручи до уваги факт включення в систему СТВ значної кількості людей, слід констатувати значні масштаби впливу сфери соціально-трудових відносин на життя та безпеку нації.

Окрім оцінки кількісних параметрів СТВ слід врахувати – з точки зору критеріїв національної безпеки – їхню суспільну якість, а саме – такі сутнісні особливості, які сприяють (або можуть сприяти) формуванню в сфері відносин між працівником та роботодавцем явищ, які можуть виступити загрозами національній безпеці. Не тільки окремі соціально-політичні вчення і наукові теорії, але й реальний історичний досвід XIX і особливо XX століття вказують на те, що форма найманої праці як така містить в собі значні ризики, які за певних умов можуть трансформуватися в серйозні загрози суспільній, державній та національній безпеці. Найманий працівник, а особливо найманий працівник-пролетар, є за визначенням складним партнером для роботодавця. Відносини найманого працівника та роботодавця (в традиційно марксистській термінології – найманої праці та капіталу) за своєю сутністю є потенційно небезпечними, оскільки соціально-економічні інтереси зазначених суб'єктів не завжди і не в усьому є тотожними. Існують великі зони, де ці інтереси за своєю природою є різними, більш того – вони є протилежними. Домінування моменту тотожності або відмінності в багатьох випадках залежить від конкретно-історичних обставин. Останні посилюють або послаблюють потенціал загроз, притаманний соціально-трудовим відносинам. Наявність такого потенціалу, напруженість і конфліктність слід вважати сутнісною характеристикою СТВ. Така особливість робить особливо актуальною необхідність розумного управління ризиками у сфері соціально-трудових відносин, ставить питання про об'єктивно-можливі межі такого управління. Історичний досвід засвідчує, що за певних умов об'єктивна або суб'єктивна відсутність такого управління призводять до того, що найманий працівник, який стає об'єктом відвертої експлуатації, у якого забирають право на гідне і достойне людини життя, набуває пролетарської якості, стає бунтівним, «небезпечним класом», «ворогом суспільства».

Як правило, основні ризики найманої праці та загрози, які вона може породжувати, пов'язують із бідністю (абсолютною або відносною) значної кількості найманих працівників. Саме в бідності схильні вбачати сутнісну характеристику пролетаріату, який за словами П. Слотердайка «себе визначає негативно: нічого не мати, окрім нащадків, бути відчуженим від багатства і кращих можливостей» [4, с. 85]. Бідність вважають основною причиною, яка перетворює найманого працівника на пролетаря, змушує його виступити в ролі суб'єкта небезпеки.

Відповідно, саме на основі тези щодо ототожнення «пролетарскості» із бідністю найманого працівника будуються ті концепції, які намагаються обґрунтувати втрату (повну або часткову) класом найманих працівників потенціалу загроз, оскільки економічний і соціальний розвиток останніх 100-150 років демонструє значне скорочення масштабів та глибини бідності в суспільстві, в тому числі і серед найманих працівників. Так, наприклад, британській робітнику у 40-х роках XIX століття отримували таку заробітну плату, якої, за образним виразом Ф. Енгельса, «ледь вистачить, щоб утримати душу в тілі» [5, с. 265]. У кількісному виразі, за даними англійських фритредерів заробітна платня англійського робітника знаходилася на рівні 10 шилінгів на тиждень (120 пенсів). Досить часто її рівень був нижчим за середній – 4-8 шил. Показовим є наступний приклад: робітники однієї із фабрик, розташованих у містечку Солфорд, заробляли в середньому 13 шил. на тиждень – така зарплата вважалася високою, і тому робітники цієї фабрики не приймали участі у всезагальному страйку [6, с. 265].

Щоб отримати приблизне уявлення про реальний рівень життя англійського робітника слід співвіднести його заробітну плату з рівнем цін на продовольчі товари. Так, 4, 8 кг борошна коштували 2-2, 5 шил., 1 фунт м'яса – 8-8, 5 пенсів, 10 фунтів вівсяної крупи – 1, 3 шил., 1 фунт масла – від 1 шил., 1 пінта (приблизно 0, 5 літра) молока – 1, 5 пенс, 20 фунтів картоплі – біля 1 шил., 1 фунт чаю – 5 шил., 1 фунт цукру – від 8 до 9, 5 пенсів [6, с. 48].

Очевидно, що матеріальна бідність в її абсолютній – злиденній – формі є однією із причин, яка штовхає найманого працівника до активних виступів, що несуть значні загрози для безпеки суспільства. Боротьба англійських робітників за покращення свого існування носила характер справжньої соціальної війни проти буржуазного суспільства.

Проте значне покращення матеріального становища найманих працівників не є гарантією повної нейтралізації потенціалу загроз найманої праці. Так матеріальне

становище російського робітника кінця XIX початку XX століття значно відрізнялося у кращий бік від становища англійського робітника. Російський пролетаріат не був найбіднішим класом Російської імперії, про що свідчать чисельні статистичні дані [7]. Але це не завадило йому згодом стати головною соціальною базою та рушійною силою Російської революції 1917 року. На нашу думку, зазначений парадокс вказує на хибність тієї доволі розповсюдженої точки зору, яка ставить соціально-політичну активність класу найманих працівників, зокрема, робітничого класу, у пряму залежність від його бідності. Останню не можна вважати абсолютною властивістю (атрибутом) його існування, вона є частковим (абстрактним) проявом більш фундаментальної особливості, яка є основою соціо-політичної специфіки класу найманих працівників і яку можна визначити як незабезпеченість його існування. Зазначена особливість породжується економічною необхідністю для найманого працівника продавати свою робочу силу на ринку праці, екзистенційною залежати від його кон'юнктури. Незабезпеченість існування є, на нашу думку, глибинною основою потенційної соціальної «вибухонебезпечності» класу найманих працівників. Ситуація, що складається на ринку праці внаслідок коливань економічної кон'юнктури, посилення або послаблення державного регулювання, а також деякі інші чинники здатні значно посилювати незабезпеченість існування найманого працівника та рівень його історичної суб'єктності, деякі форми якої можуть стати джерелом серйозних загроз для суспільної, державної і національної безпеки. Незабезпеченість існування, як базова характеристика, що притаманна найманій праці як такий, у поєднанні із наявною об'єктивною різницею інтересів працівника і роботодавця, яка сприяє персоналізації суспільних проблем, продукують відносно високий потенціал соціальної напруженості у сфері соціально-трудових відносин. Її концентрованою формою є трудовий конфлікт (у його індивідуальній або колективній формі) – повсякденна реальність соціально-трудових відносин. Таким чином, загальне питання про вплив соціально-трудових відносин на національну безпеку слід конкретизувати і розглянути як питання щодо здатності соціально-трудового конфлікту виступати однією із загроз національній безпеці.

Закон України про «Основи національної безпеки України» визначаючи перелік загроз національним інтересам та національній безпеці, не розглядає соціально-трудовий конфлікт як загрозу, а соціально-трудові відносини, відповідно, як сферу, де такі загрози можуть виникнути. В переліку загроз національним інтересам та національній безпеці (стаття 7) названо, наприклад, такі загрози, породжувані внутрішніми причинами, як: незадовільний рівень соціального захисту військовослужбовців, громадян, звільнених з військової служби та членів їхніх сімей; можливість виникнення конфліктів у сфері міжетнічних і міжконфесійних відносин; критичний стан із продовольчим забезпеченням населення; переважання в діяльності управлінських структур особистих, корпоративних, регіональних інтересів над загальнонаціональними; неефективність державної політики щодо підвищення трудових доходів громадян, подолання бідності та збалансування продуктивної зайнятості населення працездатного населення; загострення демографічної кризи; прояви моральної та духовної деградації суспільства [8]. Зазначений підхід до визначення основних загроз національним інтересам і національній безпеці свідчить про фактичне ототожнення в чинному українському законодавстві загальних соціальних ризиків (таких як бідність, безробіття, соціальна нерівність та ін.) із специфічними ризиками, які притаманні сфері соціально-трудових відносин. Проте, на нашу думку, таке ототожнення є неправомірним. Воно ігнорує очевидну специфіку соціально-трудової сфери як сфери відносин різних соціально-економічних суб'єктів. Крім того, незрозумілим є ігнорування соціально-трудового конфлікту, в той час як конфлікт у сфері міжетнічних та міжконфесійних відносин визнається загрозою національній безпеці України. Очевидно, що вплив конфлікту, який формується у сфері соціально-трудових відносин, на стабільність в суспільстві є аналогічним впливу конфлікту, що формується у сфері міжетнічних та міжконфесійних відносин. Більш того, емпіричні спостереження та статистичні данні переконливо свідчать про більшу поширеність та більшу болючість для України саме соціально-трудових проблем, що, відповідно, означає більшу небезпеку соціально-трудових конфліктів. На нашу думку, відсутність в новітній історії України прикладів виникнення гострих суспільних соціально-політичних ситуацій, спровокованих конфліктами у сфері соціально-трудових відносин, не є достатньою підставою для того, щоб не розглядати соціально-трудовий конфлікт як загрозу національній безпеці. В тій мірі, в якій за певних умов масштабний та/або гострий соціально-трудовий конфлікт здатен бути загрозою політичній і соціальній стабільності в суспільстві як одному із пріоритетів національних інтересів, він є загрозою національній безпеці.

Сучасний досвід свідчить, що за певних умов соціально-трудові конфлікти, особливо індустріальні конфлікти, здатні суттєво дестабілізувати суспільно-політичну ситуацію

в країні. Одним із прикладів такого соціально-трудового конфлікту, який необхідно ідентифікувати як очевидну і серйозну загрозу національній безпеці, є трудовий конфлікт на платиновій копальні Марікана, в північно-західній провінції Південно-Африканської республіки, в якому внаслідок зіткнень шахтарів із силами правопорядку у серпні 2012 року загинуло 34 шахтарі і 78 було поранено. Засоби масової інформації назвали ці події «маріканською бійнею» (Marikana massacre). Владі ПАР довелося вживати неабиякі заходи для заспокоєння шахтарів. Більш ніж 250 працівників копальні постали перед судом. В шахтарські містечка було введено поліцейські бронетранспортери. На допомогу поліції було залучено більше тисячі військовослужбовців. Трагічні події на копальні Марікана стали кульмінацією процесу розгортання хвилі соціально-трудових конфліктів в гірничодобувній промисловості ПАР, яка почалася серією захоплень і сидячих страйків в 2009 році і стала найбільш потужною хвилею страйків в історії південноафриканської гірничодобувної промисловості [9].

Наявний емпіричний досвід дає можливість конкретизувати уявлення щодо механізмів переростання соціально-трудових конфліктів в загрозу соціальній і політичній стабільності суспільства, а відтак – в загрозу національній безпеці. Переростання соціально-трудового конфлікту в надзвичайну ситуацію можуть сприяти різні чинники. Так, якщо на копальні Марікана причиною ескалації соціально-трудового конфлікту стали різкі наступальні дії гірників, то в інших випадках ескалацію спровокувала недосконалість механізму соціального діалогу та, відповідно, бездіяльність органів державної влади. Типовим прикладом такої моделі розгортання трудового конфлікту слід вважати трагічні події, які відбулися в Мангістауській області Казахстану. 16 грудня 2011 року в місті Жанаозен, а 17 грудня – в містечку Шетпе відбулися масові заворушення, в яких загинуло 15 чоловік і понад 100 отримали поранення. Джерелом цих трагічних подій став соціально-трудовий конфлікт між працівниками та адміністрацією дочірніх компаній державної нафтогазової компанії «КазМунайГаз», який весною 2011 р. набув форми широкомасштабного страйку. Влада Казахстану протягом 7 місяців не реагувала на вимоги страйкарів, внаслідок чого в день святкування 20-ї річниці незалежності Казахстану страйк переріс у масові заворушення, в яких за різними оцінками прийняло участь від 1 до 3 тисяч осіб. З боку правоохоронних органів була застосована автоматична вогнепальна зброя. В Жанаозен було введено внутрішні війська та оголошено режим надзвичайного стану. По звинуваченню у організації заворушень до кримінальної відповідальності було притягнуто 34 людини, які були засуджені на терміни від трьох років (умовно) до семи років колонії суворого режиму (пізніше цей термін був скорочений апеляційним судом на два роки). До кримінальної відповідальності було притягнуто і деяких посадових осіб.

Новітній трагічний досвід Казахстану переконливо засвідчив, що добре налагоджена система соціального партнерства є важливим механізмом розв'язання соціально-трудового конфлікту та подолання загроз національній безпеці, породжуваних сферою СТВ. Неєфективність механізмів соціального діалогу, яка є характерною особливістю всіх пострадянських країн, в т. ч. і України, слід вважати тим чинником, який сприяє переростання трудового конфлікту в загрозу національній безпеці.

За таких умов особливо небезпечними є соціально-трудові конфлікти, які виникають у так званих моно містах. Яскравим прикладом такого типу конфлікту слід вважати конфлікт у російському місті Пікальово (Ленінградська обл.), де восени 2008 року внаслідок зупинки виробництва на трьох найбільших підприємствах міста, біля 4 тис. працівників (із 21 тис. населення міста) опинилися в вкрай складному матеріальному становищі. У відповідь на бездіяльність органів державної влади 2 червня 2009 року біля 300 чоловік заблокували рух на федеральній трасі, внаслідок чого виник автомобільний затор довжиною 400 км. Учасники акції вимагали видачі заробітної плати, відновлення роботи підприємств, відновлення постачання гарячої води. Лише терміновий приїзд в Пікальово Прем'єр-міністра РФ В. Путіна і вжиття енергійних заходів щодо вирішення гострих проблем змогли відвернути подальшу ескалацію конфлікту і уникнути можливих трагічних наслідків.

Окрім безпосереднього – вибухового – впливу гострого трудового конфлікту на соціально-політичну ситуацію в країні існують також і інші можливі механізми. Так, експлуататорски-диктаторське відношення роботодавця до найманого працівника, наявність хронічного або гострого конфлікту на робочому місці, незадоволеність характером або умовами роботи – такого роду особливості соціально-трудових відносин здатні значно посилювати загальну негативну атмосферу та соціальну напруженість в суспільстві. Остання, як свідчить емпіричний досвід, може перейти в дію – організовані або стихійні протестні виступи, в яких соціально-трудова складова повністю розчиняється в загальногромадянській формах. Набуваючи певних форм і масштабів загальногромадянські протести, підживлювані невдоволенням соціально-трудового характеру, можуть суттєво дестабілізувати соціальну

і політичну ситуацію в суспільстві. З іншого боку, слід враховувати можливість зворотного впливу соціальної напруженості в суспільстві на соціально-трудову сферу, зокрема шляхом «випливу» концентрованого суспільного (соціально-громадянського) невдоволення у форму окремого соціально-трудового конфлікту, який за таких умов набуває особливої уваги та всезагального значення. В межах такої моделі, окремий трудовий конфлікт, стаючи «точкою кристалізації» загального суспільного невдоволення, виконує роль своєрідного «детонатора» та «локомотива» соціального вибуху. Ілюстрацією такого сценарію є страйк працівників текстильного комбінату промислового міста ал-Махалла ал-Кубра (неподалік від Каїру), який відбувся 6 квітня 2008 р. і був викликаний падінням рівня життя внаслідок зростання цін на продовольство. Тоді єгипетські блогери організували для підтримки страйкарів групу у Facebook під назвою «Молодіжний рух 6 квітня», яке згодом зіграло важливу роль в Єгипетській революції 2011 року [10].

Є достатні підстави стверджувати, що в Україні соціально-трудові відносини несуть в собі достатньо високий рівень ризиків, які можуть спровокувати трудовий конфлікт із значним потенціалом негативного впливу на соціальну і політичну стабільність в суспільстві і, відповідно, значним потенціалом загроз національній безпеці. Сутнісною характеристикою вітчизняних СТВ і, відповідно, глибинною основою їхньої потенційної проблематичності є глибока фактична нерівність (асиметрія) сторін СТВ [11]. Домінування сторони роботодавців є абсолютним, внаслідок чого соціально-трудові відносини здійснюються у двох основних форматах:

а) у форматі «патерналістського союзу» між роботодавцем і залежним від нього найманим працівником. Патерналізм передбачає залежність і підкорення працівника роботодавцю, його слухняність і лояльність в обмін на піклування та турботу [12].

б) у форматі відвертої експлуатації найманого працівника – грубо-прагматичного використання найманого працівника як знеособленої робочої сили.

Кожен із цих двох основних форматів передбачає високий рівень неформальної складової у відносинах між сторонами і несе високі ризики гострого конфлікту.

Партнерський тип соціально-трудових відносин залишається для сучасної України скоріше виключенням, аніж правилом.

Серед соціально-трудових проблем, які є найбільш конфліктогенними в Україні, слід назвати низький рівень оплати праці найманих працівників; заборгованість із виплати заробітної плати; застосування вимушеної неповної зайнятості, роботи в умовах неповного робочого дня (тижня), відпустки без збереження заробітної плати; незаконні звільнення працівників або звільнення без «поважної причини»; необумовлені об'єктивними (фінансовими та економічними) причинами дії роботодавців, які порушують колективні права працівників, зокрема ухилення роботодавців від укладення колективних договорів або невиконання зобов'язань, прийнятих в колективних договорах; нереагування або неефективне реагування роботодавців на обґрунтовані вимоги найманих працівників чи профспілок; невиконання рішень примирних органів, угод та домовленостей по вирішенню колективних трудових спорів.

За інформацією Національної служби посередництва і примирення (НСПП) протягом 2012 р. в Україні було зареєстровано 102 колективних трудових спори (КТС), серед яких – 11 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних з частковим або повним припиненням роботи, а також 33 акції соціального протесту [13]. Ці цифри лише приблизно відображають рівень колективної протестної активності українських найманих працівників, оскільки Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» містить надто жорсткі норми, зокрема щодо визначення початку колективного трудового спору, встановлює ускладнену процедуру реалізації права найманих працівників на страйк, який в умовах ринкової економіки є ключовим інструментом вирішення КТС. Неефективність існуючого механізму розв'язання колективних трудових спорів є тим додатковим фактором, який значно підвищує небезпечність ризиків соціально-трудої сфери.

Таким чином, проведене нами дослідження дозволяє зробити наступний висновок: соціально-трудові відносини є важливим чинником національної безпеки. Форма найманої праці містить в собі значні ризики, які роблять соціально-трудові відносини досить напруженими і конфліктними. Соціальне напруження, продуковане соціально-трудою сферою, може посилювати загальне соціальне напруження, зокрема сприяти загальногромадянській протестній активності. За певних умов конфлікти, які виникають у соціально-трудої сфері, можуть виходити за межі виробничих одиниць і, набуваючи суспільного резонансу, негативно впливати на соціальну і політичну стабільність суспільства і держави. У такий спосіб соціально-трудої конфлікт безпосередньо або опосередковано стає загрозою національній безпеці. Подальші дослідження могли б конкретизувати наукові уявлення про можливі механізми трансформації ризиків соціально-

трудої сфери в загрози національній безпеці, а також допомогли б з'ясувати можливі кількісні характеристики та параметри таких трансформацій.

Бібліографічні посилання:

1. Шедяков В. Є. Стан трудових відносин як джерело потенційних загроз стратегічного рівня / В. Є. Шедяков. – Аналітична записка. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/773>
2. Про соціально-економічне становище України за 2012 рік. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – К. : 2013. – 78 с. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/mp/dopovidx/dop_12_12.zip
3. Беляева Л. А. Социальные ресурсы населения в России и Европе: сравнительный анализ / Л. А. Беляева // Общественные науки и современность. – 2010. – №3. – С. 23-36.
4. Слотердайк П. Критика циничного розуму / Петер Слотердайк; [пер. з нім.]. – К. : Тандем, 2002. – 544 с.
5. Энгельс Ф. Положение рабочего класса в Англии / К. Маркс, Ф. Энгельс // Сочинения, 2-е изд. – М. : Государственное издательство политической литературы, – 1955. – Т. 2. – С. 231-517.
6. Резников А. Б. Первая классовая битва пролетариата. Англия, 1842 г. / А. Б. Резников. – М. : Наука, 1970. – 309 с.
7. Кирьянов Ю. И. Жизненный уровень рабочих России (конец XIX – начало XX в.) / Ю. И. Кирьянов. – М. : Наука, 1979. – 275 с.
8. Про основи національної безпеки України: Закон України від 19. 06. 2003 № 964-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T030964.html
9. Стюарт П. Волна забастовок 2012 года, Марикана и история бурильщиков в рудниках ЮАР [Электронный ресурс] / П. Стюарт. – Режим доступа: <http://columnru.global-labour-university.org/2013/01/2012.html>
10. Коротаев А. В. Египетская революция 2011 г. : структурно-демографический анализ [Электронный ресурс] / А. В. Коротаев, Ю. В. Зинькина. – Режим доступа: http://polit.ru/article/2011/03/04/egyrev/#_ftn38
11. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання / А. М. Колот. – КНЕУ. – К. : 2008. – 230 с.
12. Темницкий А. Л. Патерналистский союз наемных работников и предпринимателей / А. Л. Темницкий / Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ). – М. : Московский общественный научный фонд, 2001. – 530 с.
13. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва та примирення за 2012 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua>

Белёвский О. А. Социально-трудовые отношения как сфера потенциальных угроз национальной безопасности.

Исследована социально-трудовая составляющая национальной безопасности. Проанализированы риски социально-трудовых отношений. Определены возможные пути влияния социально-трудовых отношений на сферу национальной безопасности, а также механизмы трансформации социально-трудовых конфликтов в угрозы национальной безопасности.

Ключевые слова: национальная безопасность, социально-трудовые отношения, социально-трудовой конфликт, забастовка, угрозы, бедность, социальная напряженность, протест.

Bil'ovskyi O. A. Social and labour relations as an area of potential threats to national security.

The social-labor component of the national security is studied. Risks of social-labor relations are analyzed. The possible ways and mechanisms of transformation of the socio-labour conflict in the threat to national security are defined.

The aim of the article is: using the available scientific studies in the field of research of the national security and social and labour relations, as well as the existing empirical material, to carry out a socio-philosophical analysis of social and labour relations as a factor of national security, in particular, to consider some of the mechanisms of transformation of the socio-labour conflict in the threats to national security.

The article concluded: the wage labour remains an important sphere of the life of modern society and covers a significant number of the population of the country, social-labor relations is a factor of national security. Social-labor relations – the relations between the employer and the employee. Socio-philosophical analysis of the wage labour testifies to the fact that it is based on insecurity of existence of the employee. Such a framework leads to significant risks, in particular, the risk of poverty. Risks, which inherent to wage labour, introduce into the socio-labour relations of the stress and conflict character. Social tension, produced by socio-labour sphere, may increase the total social tension, in particular, to promote civil protest activity.

Under certain conditions the conflicts, that arise in the socio-labour sphere, may go beyond the limits of enterprises and institutions, acquire public resonance, have a negative impact on the social and political stability of the society and the state. Thus socio-labor conflict directly or indirectly becomes a threat to national security. The article gives examples of certain social and labour conflicts, which have led to the destabilization of the social and political situation, which gives grounds to identify them as a threat to national security.

Further research could specify scientific views on the possible mechanisms of transformation risks of the socio-labour sphere in a threat to national security, and would also help figure out the possible quantitative characteristics and parameters of such transformations.

Keywords: national security, socio-labour relations, socio-labour conflict, strike, threats, poverty, social tension, protest.

Надійшла до редколегії 01.03.2013 р.