

ных — экономистов и юристов, которые внесли наибольший вклад в этот процесс. Рассмотрено современное формирование «экономического права» как отрасли права юристами (при участии экономистов) в Украине и России.

Ключевые слова: экономика права, экономическая теория права, экономическое право, экономические отношения, правовое регулирование экономических отношений, экономический подход к праву.

THE STAGES OF «ECONOMY OF LAW» AS A SCIENTIFIC AND ACADEMIC DISCIPLINE IN THE STATES OF THE WORLD. THE CURRENT FORMATION OF THE «ECONOMICAL LAW» IN THE UKRAINE AND RUSSIA

O. F. Skakun

There are historical stages of the «Economic Law» as a scientific and academic discipline in the states of the world, the role of scientists — economists and lawyers, who have made the greatest contribution to this process, are submitted. The current formation of «Economic Law» as a branch of law by lawyers (with the participation of economists) in the Ukraine and Russia is reviewed.

Key words: the economics of law, the economic theory of law, economical law, economic relations, the legal regulation of economic relations, the economic approach to law.

УДК 331.522.4.003.5

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА ПРАЦІ: МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ВЛАСНОСТІ НА РОБОЧУ СИЛУ

Л. С. Шевченко, доктор економічних наук, професор
Національний університет «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

Проаналізовано сутність соціальної безпеки праці. Доведено, що забезпечення праці має базуватися на визнанні та захисті прав власності працівника на робочу силу. Одним із головних механізмів соціальної безпеки праці є економічне партнерство найманих працівників і роботодавців.

Ключові слова: соціальна безпека праці, соціальний ризик, власність на робочу силу; економічне партнерство.

Постановка проблеми. Соціальна безпека праці є складовою соціальної безпеки і означає створення сприятливих умов для ефективної зайнятості, реалізації працівником своїх професійних умінь, його професійного зростання, відтворення професійних навичок або перекваліфікації, одержання заробітку відповідно для трудових витрат, охорони праці. Необхідність соціального убезпечення працюючих зумовлена соціальними ризиками, що порушують нормальний процес трудового життя та знижують соціальний статус працівника. При цьому деякі вчені-теоретики, а ще більше практики, наполягають на тому, що зусилля держави мають концентруватися на захисті переважно уразливих верств населення — інвалідів, дітей, людей похилого віку. Що ж до працездатного населення, то його соціальний захист має бути обов'язком самих працівників і роботодавців. У результаті наймані працівники залишаються один на один з роботодавцями та їх об'єднаннями, які можуть суттєво впливати не тільки на формування соціальної політики держави, а й на органи законодавчої і виконавчої влади. Світова фінансово-економічна криза взагалі позначилася на господарстві України зростанням безробіття, зниженням рівня заробітної плати та інших доходів населення, збільшенням заборгованості з виплати заробітної плати, згортанням програм соціального захисту, численними порушеннями трудових прав працівників, і не всі з цих наслідків подолані.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Питання соціального убезпечення найманих працівників, державної політики соціального захисту аналізують вітчизняні вчені Т. Боярчук, З. І. Галушка, І. Ф. Гнибіденко, Д. Гончаренко, А. Колот, О. Новікова, О. Овсієнко, Л. Нечипорук, О. Палій, О. Скрипник, В. Скуратівський та ін.

Формулювання цілей. Мета статті — розкрити сутність соціальної безпеки праці, що базується на захисті прав власності працівника на робочу силу.

Виклад основного матеріалу. Р. Кастель [1, с. 350–358], аналізуючи еволюцію і метаморфози соціального питання, пише про те, що вирішення останнього лежить у площині відносин між працею (найманими працівниками), безпекою та власністю. Знаходитися в повній безпеці означає бути застрахованим від певного набору ризиків. Однак механізми убезпечення праці (найманих працівників) можуть бути різними. Так, *безпека, заснована на власності*, передбачає незалежність власника засобів виробництва і власності як такої. Цей ідеал може бути втілений у вигляді великого земельного власника або рантьє, ремісника, крамаря або навіть дрібного селянина. Решта (а це більшість працівників) перебуває в нестабільному становищі, а часто, не маючи захисту з боку власності, є просто злидарями. *Безпека, заснована на праві*, дає змогу одержати захист найманої праці шляхом обов'язкового страхування працюючих — за рахунок трудового внеску працюючого, шляхом

участі працівників і роботодавців у формуванні фінансових ресурсів та передавання функцій із розпорядження цими ресурсами у ведення повноправних представників працівників і роботодавців, а також завдяки встановленню прямої залежності розміру страхових виплат від розмірів і періодів уплати (обсягу) страхових внесків. В індустріальному суспільстві, на думку Р. Кастеля, відбулося становлення «власності суспільних фондів», або «власності застрахованого» — власності, підпорядкованої юридичним обмеженням, коли допомога надається громадянськими органами. Це «власність, яка охороняє», власність безпеки. Держава, яка стала її гарантом, відіграє роль захисника, охоронця нового порядку розподілу майна. *Безпека, заснована на соціальному статусі*, означає формування найманого працівника як економічного партнера роботодавця, допущеного до участі в управлінні підприємством. На нашу думку, така безпека базується на визнанні прав власності працівника на свою робочу силу та необхідності їх захисту [2–5].

З інституціонального погляду йдеться про такі способи привласнення робочої сили, які є виключною прерогативою самої людини, дозволені суспільством і захищені від посягань на їх реалізацію з боку інших людей. «Пучок правомочностей» щодо робочої сили, на нашу думку, утворюють: право виключного контролю над шляхами формування і застосування активу «робоча сила»; право на самостійне користування робочою силою під час виконання трудової функції; право на передавання певних повноважень стосовно активу «робоча сила» іншій стороні, розщеплюючи, розподіляючи або комбінуючи «пучок правомочностей» на робочу силу таким чином, аби діяльність, яку вони уможливають, давала найвищий за ринковими вимірами дохід; право на дохід від використання активу «робоча сила» у вигляді зарплати, премій, гонорарів, бонусів тощо; право на захист власності на робочу силу — запобігання соціальним ризикам, додержання соціальних стандартів і соціальних гарантій праці, соціальної безпеки праці.

Нераціональний розподіл «пучка повноважень» найманого працівника між ним і роботодавцем-користувачем робочої сили, втрата контролю над власністю на робочу силу після укладення трудового контракту, неефективне використання власності на робочу силу стають головними джерелами соціальних ризиків найманих працівників у всіх їх виявах.

Л. Бевзенко виокремлює виробників, споживачів та посередників у соціальному ризику [6, с. 55–56]. Виробниками соціальних ризиків можуть бути такі інститути, як економіка, політика, право загалом, а до проміжних, буферних утворень належать держава, медицина, наука, освіта, засоби масової інформації. Споживачем соціального ризику виступає насамперед окрема людина (працівник), поведінка якої залежить від поінформованості про ризик, сприйняття ризику та ставлення до нього. Посередниками в ризику є соціаль-

ні інстанції — інституції, що впливають як на виробництво, так і на споживання ризиків, мають свої позиції в соціальній структурі, що формується навколо ситуації ризику. При цьому метою виробника ризику є зменшення об'єктивної загрози ризику, а метою споживача ризику — «зменшення страху перед ситуацією ризику».

Соціальні ризики найманих працівників виникають на всіх етапах відтворювального циклу — у сфері професійної підготовки, під час наймання на ринку праці, у процесі організації праці на підприємстві, у сфері оплати праці, при реалізації інших економічних інтересів власника і користувача робочої сили.

Професійно-освітні ризики мають місце в системі професійної освіти, підготовки й перепідготовки працівників, тобто там, де формується кваліфікована робоча сила. Незважаючи на досить високий професійно-освітній рівень населення України, вітчизняна система освіти поступово втрачає свої переваги, відтворює і передає студентам неконкурентні знання, відстає від потреб ринку праці, а її комерціалізація звужує можливості реалізації права людини на одержання загальної та професійної освіти.

Обмінні ризики супроводжують взаємодію працівника і роботодавця на ринку праці, де відбувається обмін правами користування робочою силою (пропозиція з боку працівників) та робочими місцями (пропозиція з боку роботодавців). У процесі ринкового обміну найманий працівник намагається так сформулювати умови трудового контракту, аби компенсувати свої витрати на працевлаштування та затрати майбутньої праці за рахунок роботодавця. У свою чергу роботодавець намагається мінімізувати свої витрати, у тому числі на заробітну плату працівника. Невизначеність характеру майбутньої трудової послуги працівника породжує численні суперечності під час укладення трудового контракту, закладаючи на майбутнє двосторонні ризики, пов'язані з можливістю несвоєчасного надання трудових послуг працівниками та нестворенням відповідних умов праці та її оплати роботодавцями.

Дистрибутивні ризики виникають за відсутності балансу економічних інтересів суб'єктів сучасного ринку праці. Це ринок з асиметрично розподіленими правами власності на ресурси і відповідно асиметрією економічної влади та економічного управління. На ньому набагато більше продавців (працівників), ніж покупців. Через це позиції роботодавців у процесі формування умов «купівлі-продажу» та подальшого використання прав власності на робочу силу значно сильніші, ніж найманих працівників. Непоодинокими є факти, коли роботодавці не додержуються чинного законодавства, створюють перешкоди або навіть забороняють діяльність професійних спілок. Обговорення проекту Трудового кодексу України взагалі виявило численні норми, які обмежують права власності працівників на робочу силу. У разі прийняття

Кодексу роботодавці набувають можливостей: запроваджувати замість колективного договору нормативні акти роботодавця (ст. 13 проекту); звільняти працівника без згоди профспілки (ст. 122); встановлювати 12-годинний робочий день та 48-годинний робочий тиждень без згоди профспілки (ст. 143); розривати трудовий договір з працівником без вихідної допомоги і в будь-який строк (ст. 306); фіктивно розукрупнити підприємства на окремі юридичні особи, на яких допускаються звільнення (ст. 100) та зменшення заробітної плати (ст. 218) з попередженням працівників тільки за один місяць; збільшувати випробувальний строк з трьох до шести місяців без згоди профспілки (ст. 48). Економічний статус роботодавця як власника засобів виробництва сприяє також виявам дискримінації найманої праці, тобто створенню нерівних можливостей на ринку праці для певної групи працівників, які мають однакову продуктивність з іншими працівниками (групова дискримінація), або нерівних можливостей окремим працівникам порівняно з іншими працівниками, які мають аналогічні характеристики якості робочої сили (індивідуальна дискримінація). На ринку праці можуть виявлятися: дискримінація під час наймання на роботу; дискримінація в доступі до певних професій або посад (професійна сегрегація); дискримінація в оплаті праці; дискримінація при просуванні по службі, у професійній кар'єрі; дискримінація під час одержання освіти або професійної підготовки [7, с. 258–259].

Виробничі ризики тісно пов'язані з поведінкою людей, включених у виробничий процес. Якщо ризик безпосередньо на ринку праці є, як правило, добровільним, то у сфері виробництва переважають недобровільні ризики. Це пов'язано з тим, що працівник, уклавши угоду про наймання, зобов'язаний дотримуватися режиму трудового процесу. Людина, яка сама обрала небезпечну професію (шахтар, пожежник, льотчик тощо), змушена ризикувати об'єктивно, підкоряючись вимогам професії. Вона не відмовляється від професії та ризиків, навіть усвідомивши всі їх негативні наслідки, оскільки здобула необхідну освіту і кваліфікацію. Щоправда, багато з трудових ризиків стандартизовані і передбачені посадовими інструкціями або вимогами з техніки безпеки. До виробничих ризиків належать також ризик некомпетентності управлінських рішень роботодавця та його менеджерів; ризик непрофесійних дій виконавців роботи, що, з одного боку, порушує нормальний перебіг технологічного процесу, а з другого — загрожує працівнику звільненням і втратою доходу; ризик, пов'язаний із незадовільними умовами праці, та ін.

Наявність соціальних ризиків найманої праці потребує застосування запобіжних заходів. Тоді ризик значно зменшується. Якщо цього не робити, формується небезпечний стан усієї соціально-трудової системи. При цьому важливо з'ясувати сприйняття ризику самими працівниками та їхнє ставлення до нього. В цьому аспекті виділяють три типи людей: нейтральні до ризи-

ку, прихильники ризику та супротивники ризику [8, с. 20–24]. Нейтральним до ризику вважається працівник, який за цього очікуваного результату байдужий до вибору між гарантованою і ризиковою альтернативами. Схильним до ризику є працівник, який за цього очікуваного результату віддає перевагу пов'язаній із ризиком альтернативі над безризиковою, наприклад, готовий відмовитися від стабільного доходу заради задоволення випробувати долю. Свідченням схильності до ризику є також намагання трансформувати стиль ділового життя: зайнятися підприємницькою діяльністю, вдатися до самозайнятості, виїхати на заробітки за кордон, переїхати з міста до села або навпаки, змінити не тільки місце проживання, а й сферу діяльності. Супротивником ризику вважається працівник, який за цього очікуваного результату віддає перевагу безризиковій альтернативі над ризиковою. Саме такий працівник і потребує соціального захисту найпершим.

Несхильність до ризику є типовою рисою більшості найманих працівників. Вони готові платити за ризик, тобто втрачати певні кошти і жертвувати частиною доходу (заробітної плати) або більш високою посадою, аби знизити ризик, якому піддаються. Такі люди погоджуватимуться на скорочення робочого дня (тижня) і заробітної плати, не братимуть участі у протестних заходах (страйках) заради збереження робочого місця під час кризи. Вони пожертвують високими заробітками і не потраплять на роботи з важкими умовами праці. Вони ж відмовляться й від управлінської кар'єри, аби не брати на себе відповідальність за діяльність підлеглих. Там же, де ризику уникнути неможливо, не схильні до ризику працівники вимагатимуть винагороди — *соціального захисту* та адекватної компенсації ризику, наприклад, високою заробітною платою, спеціальними доплатами або послугами, додатковою відпусткою тощо. Винагорода за ризик — це різниця між очікуваним ризиковим і гарантованим результатами за того самого рівня корисності.

У монографії «Соціальні ризики та соціальна безпека праці» [9] ми докладно дослідили ризики трудового життя та запропонували механізми державного, колективного (корпоративна політика зайнятості та оплати праці) та страхового убезпечення найманої праці. Зараз же звернемо увагу на те, що роботодавець має усвідомити *економічні вигоди* від безпеки найманої праці, встановивши партнерські відносини з найманим працівником.

По-перше, сучасний працівник є носієм певних, іноді дуже важливих інформації та знань, які утворюють інтелектуальний капітал фірми. Останній, на відміну від фізичних «матеріальних» активів, найчастіше не є власністю організації, а тому й сам процес одержання вигоди від використання знань не перебуває під безпосереднім контролем організації. Навіть вважають, що до багатьох компонентів інтелектуального капіталу слід підходити як до орендованих, узятих у лізинг або позикових активів, які надаються

організації на черговий робочий день. Вартість, яка створюється при цьому, є результатом незалежних дій окремих людей, тому процесом її створення необхідно управляти інакше — не так, як здобуттям вартості з матеріальних активів [10, с. 3]. Цей висновок особливо стосується творчих працівників. «На відміну від працівників репродуктивної, рутинної праці творчі працівники є нерідко не тільки унікальним, а й критичним для даної фірми ресурсом, головним джерелом її доходу... Саме тому відносини даних працівників із власниками капіталу фірми можуть будуватися не тільки на основі купівлі-продажу робочої сили: власник капіталу може вступати з такими творчими працівниками у фактичну угоду *про розподіл частини прибутку*, домагаючись підкорення творчої праці капіталу на базі не економічного примусу, а *компромісу*» [11, с. 132].

По-друге, сучасний найманий працівник навчився самотійно захищати свої економічні інтереси. Його економічна сила зростає у міру збільшення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, утворення організацій та об'єднань найманих працівників за типом професійних спілок. Через це недалекоглядні роботодавці інколи намагаються позбутися занадто активних працівників, замінити їх на більш лояльних «партнерів». Але часта зміна ділових партнерів у ринковій економіці економічно не вигідна. В нашому випадку це призводить до суттєвого зростання трансакційних витрат у кожного суб'єкта ринку праці. Наприклад, у роботодавця збільшуються витрати на пошук працівника, ведення переговорів і укладення з ним контракту, а потім — витрати на контроль за виконанням угоди. Далі, при кожному повторному проведенні переговорів і підписанні трудових договорів (контрактів) між одними й тими самими суб'єктами кожного разу оцінюється поточна ситуація. А вона може істотно змінюватися через те, що чисельність учасників ринку праці — найманих працівників і роботодавців — тепер може виявитися іншою, обмеженою. Ринкова влада переходить на бік нової «меншості», яка, користуючись своїм становищем, починає диктувати умови ринку праці, «перекроювати» його. Нарешті, зміна найманого працівника як ринкового партнера іноді взагалі буває неможливою, оскільки будь-який підписаний раніше контракт «пов'язує» найманого працівника і роботодавця. Працівник, наприклад, часто розвиває свої здібності, набуває необхідної освіти, проходить стажування, тренінги тощо з метою одержання роботи на конкретному підприємстві від конкретного роботодавця. Після закінчення строку договору роботодавцю складно відразу знайти такого самого, зорієнтованого на нього працівника, а працівникові — роботодавця з аналогічними потребами.

По-третє, на користь становлення і розвитку економічного партнерства свідчить і той факт, що будь-яка господарська організація є відкритою системою, яка взаємодіє і залежить від зовнішнього середовища. Концепція так

званих групових претензій узагалі виходить із того, що фірма (роботодавець) знаходиться в неперервній конфронтації з різними групами інтересів, поведінка яких впливає на її майбутнє. Йдеться про такі групи інтересів, як внутрішньофірмові (власників, менеджерів, найманих працівників), господарські (інших суб'єктів господарювання, діяльність яких пов'язана із діяльністю цієї фірми), суспільні та екологічні. Причому не тільки фірма має певні зобов'язання перед такими суб'єктами, а й суб'єкти беруть на себе відповідні зобов'язання перед фірмою. Взаємодія суб'єктів та їхніх економічних інтересів залежить від характеру взаємних претензій. Сама фірма не може контролювати поведінку зацікавлених груп, однак, створивши систему партнерства у фірмі, здатна ефективно протистояти «претензіям» не тільки власних працівників, а й інших гравців ринку. Такі ж висновки випливають з теорії зацікавлених сторін, або соціальної теорії фірми (Р. Едвард Фрімен).

Розвиток економічного партнерства на рівні господарської організації набуває декількох форм і проходить низку етапів. Так, *співпраця*, або кооперація, означає узгодження потреб, інтересів та дій учасників для досягнення спільної мети або взаємопов'язаних цілей у якнайліпший спосіб, взаємний контроль своєї діяльності.

Участь в управлінні підприємством (партисипатія) передбачає залучення найманих працівників до вирішення окремих господарських питань — у тих межах, в яких це вигідно власнику підприємства (роботодавцю). У країнах ЄС, наприклад, практикуються: резервування для представників трудящих від однієї третини до половини місць в адміністративній раді підприємства; представництво трудящих у наглядовій раді компанії, якій дирекція регулярно направляє всі відомості щодо орієнтирів розвитку підприємства і з якою вона в обов'язковому порядку консультується перед ухваленням відповідальних рішень; створення за спільною домовленістю дирекції, трудящих чи їхніх представників консультативної інстанції з правами на одержання від адміністрації інформації з питань закриття чи введення нових підприємств та їх філій; значного скорочення, розширення або перепрофілювання виробництва; укладення великих угод з іншими фірмами.

Співуправління підприємством здійснюється тими працівниками, які одночасно є і його співвласниками, наприклад, акціонерами, або беруть участь у капіталі і прибутках фірми за спеціальними програмами. Тому до сфери їхніх економічних інтересів включаються: підтримання конкурентоспроможності компанії на ринку праці; залучення до компанії найбільш кваліфікованих кадрів; оптимізація витрат фірми; одержання повної інформації про стан бізнесу і ділового середовища компанії тощо. Участь найманих працівників у прибутках фірми дозволяє їм реалізувати себе і як власника робочої сили, і як співвласника самої фірми.

Самоуправління (самоврядування) завжди є функцією власника фірми. Самоврядним може бути лише персонал колективних (кооперативних) підприємств, тобто тих, які належать трудовим колективам.

Проблема безпеки, основаної на власності на робочу силу, не втрачає своєї актуальності і в постіндустріальному суспільстві, основою якого стає виробництво послуг та інформації, а ключовим ресурсом — інформація і знання. Під робочою силою тепер розуміються переважно творчі здібності людини до праці, тобто її вміння використовувати для свого розвитку як суспільні інформаційні блага, так і її можливості самій створювати інформаційні продукти. Інакше кажучи, робоча сила людини в постіндустріальному суспільстві — це її здатність споживати і виробляти одночасно. До цього такі здібності не тільки не збігалися, а й належали різним суспільним класам: виробляли — нижчі класи, а споживали — вищі класи суспільства.

Відповідної специфіки набувають процеси захисту прав власності на робочу силу. З одного боку, далеко не всі члени суспільства можуть однаковою мірою ефективно користуватися тими знаннями, доступ до яких мають, а отже, і сформувати розвинену робочу силу. З другого боку, власники знань і творчих здібностей як виробники інформаційних продуктів обмінюють їх на необхідні їм матеріальні блага. Якщо держава має на меті подальший розвиток суспільства, вона намагатиметься організувати обмін правами власності на робочу силу і розподіляти матеріальні блага так, аби індивід з більшими творчими здібностями отримував і більший обсяг благ (доходів), ніж решта людей. Визнанням його здібностей та створюваного ним інформаційного продукту при цьому стають заслуги, а принцип винагороди (розподілу благ) тоді звучить як «кожній людині — по її заслугах». Такі процеси вже зараз йдуть у розвинених країнах світу: знижується частка пролетаріату і зростає частка висококваліфікованих працівників, особливо зайнятих у наукомістких галузях економіки; зменшуються доходи низькокваліфікованого персоналу і зростає рівень життя людей з високим рівнем освіти, носіїв унікальних здібностей.

Однак це суспільство не є безконфліктним. За певних умов воно породжує соціальне протистояння між тими носіями знань, які контролюють суспільне виробництво, і людьми, фактично виключеними з виробництва знань. Крім того, для тих верств населення, які досягли високого рівня добробуту, дедалі більш значущими стають постматеріальні мотиви діяльності, намагання реалізувати себе в інноваційній праці, тим часом як малозабезпечені та середні верстви населення прагнуть у першу чергу соціального захисту шляхом підвищення свого матеріального добробуту. Соціальна нерівність долається лише в довгостроковій перспективі через виховання та одержання освіти найменш розвиненими членами суспільства. Її ж погли-

блення може призвести до повномасштабного класового конфлікту, який не прогнозувався «класичною» теорією постіндустріального суспільства. Виникає потреба в нових формах соціальної безпеки праці і захисту прав власності на робочу силу.

Висновки. Пануюче в економічній літературі розуміння соціального захисту праці як державної політики обов'язкового страхування та запобігання безробіттю (безпеки, основаної на праві) є неповним і недостатнім. Необхідне визнання соціального статусу найманого працівника як власника робочої сили та безпеки, заснованої на захисті прав власності на робочу силу. Потрібні дієві механізми упередження та подолання соціальних ризиків найманих працівників на всіх етапах відтворювального процесу — у сфері професійної підготовки, під час наймання на ринку праці, організації праці на підприємстві, у сфері оплати праці, при реалізації інших економічних інтересів власника і користувача робочої сили.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кастель, Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Р. Кастель ; пер. с франц. ; общ. ред. пер. Н. А. Шматко. — СПб. : Алетеия, 2009. — 574 с.
2. Шевченко, Л. С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз : монографія / Л. С. Шевченко. — Х. : Видавець ФО-П Вапнярчук Н. М., 2007. — 336 с.
3. Шевченко, Л. С. Права власності на робочу силу як інструмент аналізу ринку праці / Л. С. Шевченко // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 7. — С. 3–8.
4. Шевченко, Л. С. Власність на робочу силу: теоретико-інституціональний аналіз [Текст] / Л. С. Шевченко // Вісн. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. Сер.: Економічна теорія та право. — 2010. — № 1. — С. 31–42.
5. Шевченко, Л. С. Власність на робочу силу: сучасний погляд на проблему / Л. С. Шевченко // Формування ринкової економіки. Спецвип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток». — К. : КНЕУ, 2012. — С. 605–615.
6. Соціальні ризики / відп. редактори Ю. І. Саєнко, Ю. О. Привалов. — К. : ПЦ «Фоліант», 2004. — Т. 2. — 568 с.
7. Рошин, С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда : учеб. пособие / С. Ю. Рошин, Т. О. Разумова. — М. : ИНФРА-М, 2001. — 400 с.
8. Ілляшенко, С. М. Економічний ризик : навч. посіб. / С. М. Ілляшенко. — К. : Центр навч. л-ри, 2004. — 220 с.
9. Шевченко, Л. С. Соціальні ризики і соціальна безпека праці : монографія / Л. С. Шевченко. — Х. : Право, 2009. — 280 с.
10. Букович, У. Управление знаниями: руководство к действию : пер. с англ. / У. Букович, Р. Уильямс. — М. : ИНФРА-М, 2002. — 504 с.
11. Бузгалин, А. Человек, рынок и капитал в экономике ХХІ века / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопр. экономики. — 2006. — № 3. — С. 125–141.

СОЦИАЛЬНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА: МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ СОБСТВЕННОСТИ НА РАБОЧУЮ СИЛУ

Шевченко Л. С.

Проанализирована сущность социальной безопасности труда. Доказано, что безопасность труда должна базироваться на признании и защите прав собственности работника на рабочую силу. Одним из основных механизмов социальной безопасности труда является экономическое партнерство работников и работодателей.

Ключевые слова: социальная безопасность труда, социальный риск, собственность на рабочую силу; экономическое партнерство.

LABOR'S SOCIAL SAFETY: THE MECHANISMS OF THE PROTECTION OF THE OWNERSHIP RIGHTS OF THE MANPOWER

Shevchenko L. S.

The essence of the labor's social safety is analyzed. It is proved that labor safety must be based on the recognition and protection of the worker's ownership rights of the manpower. The economic partnership of the workers and employer is one from the main mechanisms of the labor's social safety.

Key words: labor's social safety, social risk, ownership of manpower, economic partnership.

УДК 338.24:349.42 (477)

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ

О. В. Роздайбіда, кандидат економічних наук, доцент
Національний університет
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

Розглянуто у взаємозв'язку економічні та правові аспекти сталого розвитку сільських територій. Проаналізовано та узагальнено різні підходи щодо регулювання суспільних відносин сталого розвитку у вітчизняному агропро-