

6. Tishchenkov I.L. "On the concept of liability of employees according to the Soviet labor law" / I.L. Tishchenkov // *Sovetskoe gosudarstvo i pravo*. – 1964. – № 2. – P. 120-124.
7. Khutoryan N.M. *Teoretichni problemi material'noy vidpovidal'nosti storin trudovikh pravovidnosin : monografiya* [Theoretical problems of material liability of the parties to labor relations : monograph] / N.M. Khutoryan. – Kiev : Institute of the state and right is the name of V.M. Koreckogo of NAN of Ukraine, 2002 – 264 p.
8. Varkallo V. *Otvettvennost' po grazhdanskomu pravu. Возмещение вреда – функции, виды, границы : перевод с польского* [Liability under the civil law. Compensation for harm – functions, types, boundaries] / V. Varkallo ; transl. by Zalesskiy V.V. ; edited and prefaced by Bratus' S.N. – Moscow : Progress, 1978. – 328 p.
9. "Labor Code of Ukraine" of 10.12.1971 № 322-VIII // *Vidomosti Verkhovnoy Rady URSR*. – 1971. – App. № 50. – Art. 375.
10. "On determining the amount of damage caused to enterprises, institutions, organizations by theft, destruction (damage), lack or loss of precious metals, jewels and currency values" : Law of Ukraine of 06.06.1995 № 217/95-BP // *Vidomosti Verkhovnoy Rady Ukraine*. – 1995. – № 22. – Art. 173.
11. "On approving the list of works, under which may be introduced collective (brigade) liability, terms of use and Model contract on collective (brigade) liability" : Order of the Ministry of Labour of Ukraine of 12.05.1996 № 43 [Electronic resource]. – Access mode : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0286-96>

УДК 349.2

## ФЕНОМЕН «ГНУЧКОСТІ» ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЦІАЛЬНІЙ ФІЛОСОФІЇ

Новіков Д.О., к.ю.н., ст. викладач

Жукова А.І., к.філос.н., викладач

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди,*

*вул. Блюхера, 2, м. Харків, Україна*

*dennovikow@mail.ru, zzzlooof@gmail.com*

Досліджено феномен «гнучкості» (дерегулювання) трудового права з точки зору соціальної філософії. Визначено, що «гнучкість» не може служити економічним інтересам окремих сил міжнародного капіталу, адже це не відповідає загальнонародному інтересу та основним засадам трудового права – справедливості та свободі у сфері праці.

*Ключові слова: «гнучкість», стабільність, глобалізація, інвестор, «гонка на дно».*

## ФЕНОМЕН «ГИБКОСТИ» ТРУДОВОГО ПРАВА В СОЦИАЛЬНОЙ ФИЛОСОФИИ

Новиков Д.А., Жукова А.И.

*Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды,*

*ул. Блюхера, 2, г. Харьков, Украина*

*dennovikow@mail.ru, zzzlooof@gmail.com*

Исследован феномен «гибкости» (дерегулирования) трудового права с точки зрения социальной философии. Определено, что «гибкость» не может служить экономическим интересам отдельных сил международного капитала, так как это не соответствует общенародному интересу и основам трудового права – справедливости и свободе в сфере труда.

*Ключевые слова: «гибкость», стабильность, глобализация, инвестор, «гонка на дно».*

## THE PHENOMENON OF LABOUR LAW «FLEXIBILITY» IN SOCIAL PHILOSOPHY

Novikov D.O., Zhukova A.I.

*H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University, str. Bliukher, 2, Kharkiv, Ukraine  
dennovikow@mail.ru, zzzlooof@gmail.com*

The phenomenon of labour law “flexibility” (deregulation) in terms of social philosophy in the works of Z. Bauman, U. Beck, A. Gorz, S. Zizek, M. Castells, J. Stiglitz, J. Habermas is investigated. The authors identified a number of approaches to understanding the phenomenon of labour law “flexibility” in social philosophy: as a mechanism for deregulation of labour relations; as a refusal of the stable nature of the employment; as an exhibition of the trend to decrease the economic well-being of employees; as a part of a global “race to the bottom”, that includes investor’s finding of the most favorable (without major social costs) legal regimes; as a gradually liquidation of labour relations and shifting of risks on a individual workers; as an increased pressure of market system on an individual; as a new form of work organization in information systems. The authors noticed that “flexibility” is just a simplified form of work organization and production, but it is neither good nor bad in itself. It becomes bad when optimal balance of power between the parties of employment contract is broken. Cause what is good for one party (employer) would not necessarily be good for another (employees) or to society in general. In this way economic globalization that entails to “the race to the bottom” decreases social security, or law globalization provides high standards of living for all people, which get a opportunity of full realization of their ambitions. Global market with its transnational investors should be integrated in the rule of law and civil society, in which the rights and obligations defined as a counterbalance market power. It’s analysed that “flexibility” cannot be putting into the service of the economic interests of certain forces of international capital. For labour law in a modern world is an important to save an impact on a law regulation of labour relations with the freedom and justice principles that provide the rule of law in the national interests. The authors concluded that the system of social partnership should be chosen as a mechanism of the balance interests in labour relations.

*Key words: flexibility, stability, globalization, investor, “race to the bottom”.*

16 грудня 2014 р. на офіційному сайті Міністерства соціальної політики України з’явилося повідомлення, що кінцевий варіант нового Трудового кодексу України планується підготувати до лютого 2015 р. Стосовно принципових пунктів документу було зазначено, що передбачається «відкрити ринок праці України для іноземних інвесторів, однак зберегти при цьому права працівників» [1]. За півроку до цього Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів». Згідно із цим законом в Кодексі законів про працю України принципово спрощено порядок звільнення посадових осіб-суб’єктів господарювання та їх притягнення до матеріальної відповідальності з урахуванням неотриманого підприємством прибутку [2]. Як бачимо, «на арену» впливу на правове регулювання у сфері праці виходить досить специфічний для вітчизняної теорії трудового права суб’єкт – інвестор. Закон України «Про інвестиційну діяльність» у ст. 5 визначає інвесторів як «суб’єктів інвестиційної діяльності, які приймають рішення про вкладення власних, позичкових і залучених майнових та інтелектуальних цінностей в об’єкти інвестування» [3]. Інвесторів треба відрізняти від роботодавців, які «прив’язані» до певної території як засобами виробництва, так і капіталом. Роботодавці змушені діяти в межах встановленого в державі правопорядку здійснення господарської діяльності та використання найманої праці. Натомість інвестор незалежний від державного правопорядку, оскільки він має транснаціональний характер та може обирати той регіон чи ту країну, яка надасть йому найбільш вигідні, у тому числі й правові, умови для вкладення капіталу. Виходячи з останніх змін у вітчизняному законодавстві та заяв офіційних осіб щодо надання преференції інвесторам для створення робочих місць, варто визнати, що Україна залучається до так званої «гонки на дно» («*race to the bottom*»), тобто певне змагання, що ведеться між державами, які розвиваються, для залучення іноземних інвестицій за рахунок низьких соціальних витрат інвестора. Н. Лютов зазначає: «Один із найважливіших напрямів цього «змагання» – установа «гнучкого» трудового законодавства, тобто такого законодавства, яке б найменшому мірою «зв’язувало» роботодавця та максимально скорочувало його витрати на робочу силу. Це, очевидно, призводить до зниження соціальних стандартів для працівників. У результаті держави опиняються в пастці власної політики: в умовах міжнародної конкуренції за залучення

капіталу вони вже не можуть собі дозволити вводити захищаюче працівників законодавство – це відразу ж призведе до «втєчі» роботодавців у країни, де витрати на робочу силу залишаються низькими» [4, с. 18]. Відповідно, «гнучке» трудове законодавство є фактично евфемізмом дерегулювання трудових відносин, відмовою від багатьох елементів соціальної та захисної функції трудового права з метою поліпшення економічного становища держави. До таких результатів дерегулювання трудових відносин варто бути готовим, розуміти тенденцію трансформації правового регулювання у сфері праці. Найбільш ґрунтовна оцінка явища «гнучкості» у сфері праці дається в соціальній філософії, яка, маючи широкий методологічний та фактичний потенціал, використовує свої ресурси для пізнання цього явища, його наслідків як для трудового права, так і для всієї суспільної системи.

У соціальній філософії феномен «гнучкості» у сфері праці з актуальних для трудового права аспектів досліджувався З. Бауманом, У. Беком, А. Горцем, С. Жижеком, М. Кастельсом, Д. Стігліцем, Ю. Хабермасом.

Мета статті полягає в дослідженні концепції «гнучкості» (дерегулювання) трудового права з точки зору соціальної філософії.

Витоки концепції «гнучкості» позначилися в західних державах під час економічної кризи початку 70-х рр. ХХ ст., коли прискорення процесу глобалізації поставило на порядок денний питання про пошук нової, більш діючої, ніж фордистсько-тейлорівська, моделі управління виробництвом як у межах окремого підприємства, так і в загальнонаціональних масштабах. У західній літературі необхідність посилення «гнучкості» державно-правового регулювання ринку праці здебільшого розцінювалася як викликаний об'єктивними вимогами імператив сучасної економіки. Підкреслювалося, що від здатності сучасного трудового права отримати необхідну «гнучкість» значною мірою залежить його виживання як необхідного та важливого для суспільства соціального інституту [5, с. 67–68]. Однак деякі дослідники у сфері трудового права, зокрема Р. Бланпен та К. Енгельс, висловили таку скептичну думку: «Залишається невирішеним вічне питання: як визначити адекватний баланс між «гнучкістю» правового регулювання й необхідним соціальним захистом працівників» [6, с. 323]. І ця позиція є слушною, адже «гнучкість» – це соціально-виробнича, а не правова конструкція, яка сформувалася як результат протистояння різних соціальних сил у боротьбі за контроль над організацією праці. Інтеграція концепції «гнучкості» в правовий механізм регулювання трудових відносин здебільшого означає посилення дерегулювання відносин у сфері праці.

Одним із перших, хто відкрив у «гнучкості» дерегулюючий аспект, став німецький філософ Ю. Хабермас, який зазначав, що «у флексібілізації трудових біографій криється дерегулювання ринку праці, що підвищує ризик безробіття; в «індивідуалізації» життєвих шляхів проявляється змушена мобільність, що вступає в конфлікт із довгостроковими зв'язками; а в «плюралізації» життєвих форм відображається й небезпека фрагментації суспільства, яке втрачає згуртованість» [7, с. 307]. Ю. Хабермас вважає, що «широкомасштабно дерегульований ринок праці та приватизація піклування про хворих, старих і безробітних сприяють виникненню вбогих середовищ на межі прожиткового мінімуму у сфері низьких доходів і нестабільних відносин зайнятості» [7, с. 314].

Серед сучасних дослідників найбільш розробленою є проблема «гнучкості» трудових відносин у працях З. Баумана. Виділяючи сучасні тенденції на ринку праці, З. Бауман пише: «Ринок праці відрізняється відсталістю; йому треба надати більшу «гнучкість», тобто треба зробити його більш податливим і слухняним, щоб його було легко м'яти й ліпити, різати й катати; поступливим до всього, що б із ним не робили. Інакше кажучи, «гнучкість» робочої сили означає перетворення її в економічну змінну, яку інвестори можуть не враховувати, знаючи, що їх власні (і тільки їх власні) дії визначають її поведінку» [8, с. 147]. У цьому сенсі З. Бауман акцентує, що «гнучкість» стосовно ринку праці означає кінець трудової діяльності у звичному для нас вигляді, перехід до роботи за короткостроковими контрактам або взагалі без таких, до роботи без усяких обговорених гарантій, лише до «чергового повідомлення».

Головними характеристиками, які «ховаються» за категорією «гнучкість», З. Бауман називає «ненадійність, нестійкість, уразливість», що «передбачує робочі місця без гарантій стабільності, стійких зобов'язань або майбутніх прав, пропонуючи не більш ніж контракт на певний строк або контракти, що відновляються, звільнення без повідомлення та будь-якого права на компенсацію» [9, с. 173–174]. Логічним наслідком впровадження «гнучкості» З. Бауман називає загальну дерегуляцію, тобто «беззастережну перевагу ірраціональності та моральної сліпоти ринкової конкуренції; надання безмежної свободи капіталу та грошам, яка дарується за рахунок всіх інших свобод; розвиток мереж, що підтримувалися суспільством, безпеки та зневажання всіх міркувань, за винятком економічних, що дає новий імпульс нескінченному процесу поляризації, який відбувається як усередині окремих суспільств, так і між ними» [10, с. 106].

На думку З. Баумана, «гнучкість» передбачає заперечення безпеки: усе частіше вакансії виявляються тимчасовими або на неповний робочий день, більшість трудових контрактів «продовжується» або «відновлюється» через певний час, вони досить короткі для того, щоб права на відносну стабільність не знайшли достатньої сили» [10, с. 15]. Як бачимо, концепція «гнучкості», крім сакралізації дерегулювання у сфері праці, є антиподом однієї з визначальних характеристик трудового правовідношення – стабільності, тобто стійкості завдяки встановленим правовим гарантіям трудових прав його сторін (пріоритет трудових договорів, які укладаються на невизначений строк, полягає в тому, що вони містять обґрунтування звільнення, відновлення працівника на колишній посаді у випадку незаконного звільнення тощо) [11, с. 580]. У цьому сенсі З. Бауман іронічно зауважує: «Стійкість – це прокляття, яке тепер вважається небезпечною ознакою поганої пристосованості до швидкого, непередбачуваного й мінливого світу, до його дивних можливостей і тієї швидкості, з якої він перетворює вчорашні активи в сьогоднішні зобов'язання» [10, с. 291].

Дж. Стігліц під «гнучкістю» розуміє зменшення економічного благополуччя працівників: «Посилення «гнучкості» ринку праці означає зниження ступеня захисту робочого місця, заробітної плати та доходу найманих працівників» [12, с. 392]. Окрім того, Дж. Стігліц акцентує увагу на соціально-політичних наслідках впровадження «гнучкості»: «Заклик до посилення «гнучкості» праці – це лише погано приховувана спроба позбавити трудящих (під прикриттям «економічної ефективності») завоювань, набутих ними в ході багаторічного торгу та політичної активності» [13, с. 15]. Дж. Стігліц підкреслює, що «рішення проблеми зайнятості вимагає більшого, ніж просто «гнучкості ринку праці», яка стала майже кодовою назвою зниження заробітної плати та гарантованості робочого місця» [12, с. 349].

Німецький філософ та соціолог У. Бек констатує, що «в умовах нинішніх і прийдешніх хвиль раціоналізації три стовпи цієї стандартизованої системи повної зайнятості – трудове право, місце роботи, робочий час – помалу, починаючи з периферії, прогинаються та втрачають міцність. Межі між роботою та нероботою поступово стираються. Поширюються «гнучкі», плюральні форми неповної зайнятості. Мабуть, до найзатишніших завулків суспільства вже дійшло, що норма довічної повної зайнятості йде у минуле та переминяється різноманітними «гнучкими», мінливими формами робочого часу» [14, с. 206-207]. Також У. Бек пише, що «процес раціоналізації проходить уже не в індустріальних формах і не шляхом індустріальної найманої праці, а все більш спрямований проти них. Розпочате відновлення не тільки змінює кількісні розподіли на обумовлені категорії робочої сили та робочих місць, а й переплавляє самі соціальні форми та організаційні принципи» [14, с. 217]. У таких умовах, вважає У. Бек, «отримані трудящими переваги в суверенітеті можуть сполучатися з приватизацією ризиків праці у сфері здоров'я та психіки. Норми охорони праці за децентралізованих форм праці не піддаються контролю громадськості, і витрати за їх порушення або дотримання лягають на плечі самих трудящих» [14, с. 208]. У. Бек визнає, що «без розвитку системи соціальних гарантій нам загрожує майбутнє бідності» [14, с. 218].

Основну проблему в цьому сенсі У. Бек бачить у «гонці на дно» між інвесторами та національними державами, яка загострилася в епоху глобалізації, коли «політичні реформи повинні орієнтуватися на досягнення економічних цілей – низької інфляції, урівноваженого бюджету, усунення перешкод для торгівлі та контролю за валютою, максимальної свободи для капіталу, мінімального регулювання ринку праці та створення «гнучкої» соціальної держави, яка легко пристосовується до обставин та спонукає громадян до праці» [15, с. 123]. Як наслідок, «роботодавці вже вимагають «розкрити» структуру заробітної плати. Зрозуміло, убік зниження. Це називають «гнучкістю»; говорячи простіше, в умовах глобальної конкуренції відносини між працею та винагородою розвиваються вниз по спіралі» [15, с. 25].

А. Горц зосереджує увагу на проблемах перекладення ризику в «гнучких» системах трудових відносин із роботодавця на працівника, точніше, на трудящого-підприємця, який «повинен самостійно перейматися своєю освітою, підвищенням кваліфікації, медичним страхуванням тощо» [16, с. 13]. А. Горц у такій системі бачить сплановане знищення відносин найманої праці: «Особистість повинна стати підприємством для самої себе: вона повинна сама розглядати себе як робочу силу, як постійний капітал, що вимагає безперервного відтворення, модернізації, розширення та утилізації. Вона вже не підлягає зовнішньому примусу, навпаки, вона перетворилася у власного виробника, роботодавця та продавця й змушена покласти та прийняти на себе весь примус, необхідний для виживання й конкурентоспроможності підприємства, яким є. Потрібно усунути відношення найманої праці» [16, с. 33]. На думку філософа, метою впровадження означеного механізму є «підсилення панування капіталу над працюючим населенням і переконання людей в тому, що вони самі винні, що залишилися без роботи, більше того, що робоче місце потрібно їм для самоповаги, вони просто не вміють його заслужити» [16, с. 38].

З А. Горцем згоден С. Жижек, який розуміє під зростаючою «гнучкістю» у виробничих відносинах лише посилення тиску ринкової системи на людину. Учений констатує: «Якщо підвищення «гнучкості» праці означає, що ти змушений щороку міняти роботу, чому б не глянути на це як на звільнення від кабали постійного місця роботи, як на можливість знайти себе та реалізувати схований потенціал своєї особистості? Якщо вам не вистачає грошей на стандартну медичну страховку та відрахування в пенсійний фонд, то чому б не подивитися на це як на додаткову можливість вибору: або більш високий рівень життя зараз, або страховка на майбутнє? А якщо таке положення вас тривожить, то ідеолог «другого модерну» діагностує у вас бажання «втечі від свободи», незрілість і прихильність до старих стійких форм. Більше того, коли все це вписується в ідеологію суб'єкта як «психологічного» індивіда, який володіє безліччю природних здатностей, ви автоматично схильні інтерпретувати всі ці зміни як наслідок реалізації вашої особистості, а не того, що ви – жертва сил ринку» [17].

М. Кастельс виділяє позитивні аспекти «гнучкості», однак лише у сферах, де активно використовуються новітні електронні технології: «Мережева форма організації бізнесу, високі темпи розвитку глобальної економіки та наявність технічних можливостей для роботи в режимі онлайн як у приватних осіб, так і у фірм зумовлюють виникнення гнучкої схеми зайнятості» [18, с. 94]. Таким чином, у сучасному суспільстві постає потреба в регулюванні «гнучких» конструктів, які швидко інтегруються у сфери діяльності людини. Адже прогрес їх використання залежить від взаємодії персонального потенціалу окремого суб'єкта та збалансування його доступу до соціально-культурних змін в умовах їх мінливого зростання. Натомість іспанській філософ попереджає, що «гнучкість» може бути «звільняючою силою, однак може мати й репресивну тенденцію, якщо ті, хто переписує правила, завжди при владі» [18, с. 292].

Варто відзначити, що в останній думці М. Кастельса міститься важливий елемент «чистого» розуміння «гнучкості» – це лише спрощена форма організації праці та виробництва, вона не гарна й не погана сама по собі. Поганою вона стає тоді, коли порушується оптимальне співвідношення, баланс сил між сторонами, які укладають трудовий договір, оскільки те, що

добре для однієї зі сторін (наприклад, роботодавця), не обов'язково буде добрим для іншої (наприклад, працівника) або для суспільства в цілому. Глобалізація, яка спричиняє «гонку на дно», може бути економічною та призводить до зменшення соціальних гарантій, а може бути правовою, тобто забезпечувати єдині високі стандарти життя всім людям, давати можливість повної реалізації своїх амбіцій кожній особистості.

Отже, головна проблема «гнучкості» полягає в дотриманні принципу справедливості в розподілі інтересів, які спрямовані переважно на задоволення інтересів транснаціональних інвесторів, а не найманих працівників. У цьому сенсі варто погодитися з прихильниками принципу загальної справедливості класичного утилітаризму, який полягає в тому, що найкращим є той суспільний устрій, що веде до найбільшого щастя найбільшого числа людей. Мова при цьому йде про загальну суму щастя всіх людей у суспільстві. Як зазначав І. Бентам, «сума інтересів окремих членів і становить інтерес суспільства» [19, с. 10]. Суспільство повинне взяти на себе розподіл благ між членами суспільства для того, щоб забезпечити максимальне щастя для максимальної кількості людей. Від того, як вдало досягається означена мета, залежить й міра свободи в суспільстві. Ф. фон Гаек характеризує свободу та справедливість як каузальний зв'язок у прагненні створити сприятливі умови співіснування індивідів, що вимагає у випадку визначених державою умов, у яких діють люди, однаковості формальних норм та правил без правових привілеїв окремим особам і групам [20, с. 157].

До врахування цієї позиції, виходячи з історичних умов виникнення, розвитку та виконуваних функцій, тяжіє трудове право, у якому принцип справедливості розкриває соціальну сторону трудового права, оскільки в центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні й духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода. Справедливість, рівність у правах і свобода як змістоутворюючі властивості трансформуються в право через волю соціальних груп, класів чи народу в цілому, що відображено, наприклад, у ст. 5 Конституції України. Основу такої волі становить загальнонародний інтерес. Уособлена в праві воля народу і є тією властивістю, що визначає всі інші риси права та його загальний зміст. Саме в забезпеченні економічних, політичних, культурних інтересів народу в цілому й міститься найвища соціальна цінність права як явища. Саме соціальна цінність права розкриває значення трудового права як регулятора суспільних відносин, які виникають у сфері праці. У цьому розумінні «гнучкість» у трудовому праві має відповідати не економічній зацікавленості, а загальносоціальному, загальнонародному інтересу, в іншому випадку вона втрачає людський вимір та переростає в абсолютно ринковий механізм маніпулювання попитом та пропозицією робочої сили. Як вказував К. Поланьї, «ринкова економіка повинна бути «вбудована» у суспільство, на відміну від ринкового суспільства, «вбудованого» в економіку» [21, с. 87]. Тобто глобальний ринок із його транснаціональними інвесторами повинен бути інтегрований у правову державу та громадянське суспільство, у якому права та обов'язки визначені як противага влади ринку. У цьому сенсі загальнонародний інтерес, уособлений у правових приписах норм трудового права, і є тим джерелом, що має обумовити необхідність балансу інтересів працівника й роботодавця та бути втіленим у партнерських соціально-трудових відносинах. Ідея соціального партнерства, незважаючи на серйозні труднощі в епоху глобалізації, має залишатися визначальним фактором стабільності в суспільстві, не піддаючись факторам «гнучкого» регулювання.

У соціальній філософії концепція «гнучкості» трудового права розглядається в декількох аспектах: 1) як механізм дерегулювання трудових відносин (Ю. Хабермас); 2) як відмова від стабільного характеру трудових відносин (Н. Бауман); 3) як прояв тенденції зменшення економічного благополуччя найманих працівників (Дж. Стігліц); 4) як елемент глобальної «гонки на дно» в пошуку інвесторами найбільш сприятливих (позбавлених великих соціальних витрат) правових режимів (У. Бек); 5) як поступова ліквідація відношення найманої праці та перекладання ризиків на трудящого-підприємця (А. Горц); 6) як посилення

тиску ринкової системи на особистість (С. Жижек); 7) як нова форма організації праці в інформаційних системах (М. Кастельс). Дослідники підкреслюють, що «гнучкість» не може служити економічним інтересам окремих сил міжнародного капіталу. Для трудового права в сучасних умовах важливим є збереження впливу на правове регулювання у сфері праці на засадах свободи та справедливості, що передбачає забезпечення в нормах права загальнонародного інтересу. Визначальним механізмом встановлення балансу інтересів учасників трудових відносин має бути система соціального партнерства.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Новий Трудовий кодекс має бути готовий у лютому – Павло Розенко (16 грудня 2014 р.) [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів : Закон України від 13 травня 2014 р. № 1255-VII // Відомості Верховної Ради України. – 2014. – № 27. – Ст. 912.
3. Про інвестиційну діяльність : Закон України від 18 вересня 1991 р. № 1560-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 47. – Ст. 646.
4. Лютов Н.Л. Международное трудовое право : учебное пособие / Н.Л. Лютов, П.Е. Морозов ; под общ. науч. ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2011. – 216 с.
5. Киселев И.Я. Новый облик трудового права стран Запада (прорыв в постиндустриальное общество) / И.Я. Киселев. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2003. – 158 с.
6. Engels C. Subordinate Employees or Self Employed Workers / C. Engels // Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies / editor R. Blanpain. – Boston : Kluwer Law International, 2007. – P. 323-345.
7. Хабермас Ю. Политические работы / Ю. Хабермас ; сост. А.В. Денежкина ; пер. с нем. Б.М. Скуратова. – М. : Праксис, 2005. – 368 с.
8. Бауман З. Глобализация. Последствия для человека и общества / З. Бауман. – М. : Весь Мир, 2004. – 188 с.
9. Бауман З. Текущая современность / З. Бауман ; пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. – СПб. : Питер, 2008. – 240 с.
10. Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман ; пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. – М. : Логос, 2005. – 390 с.
11. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006. – 940 с.
12. Стиглиц Дж. Ревущие девяностые. Семена развала / Дж. Стиглиц ; пер. с англ. и примеч. Г.Г. Пирогова ; вступ. статьи Г.Ю. Семигина и Д.С. Львова. – М. : Современная экономика и право, 2005. – 424 с.
13. Стиглиц Дж. Занятость, социальная справедливость и общественное благосостояние / Дж. Стиглиц // Международный обзор труда. – 2003. – Т. 141. – № 1–2. – С. 8–18.
14. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек ; пер. с нем. В.С. Седелника и Н.К. Федоровой ; послесл. А.А. Филиппова. – М. : Прогресс-Традиция, 2000. – 384 с.
15. Бек У. Власть и ее оппоненты в эпоху глобализма. Новая всемирно-политическая экономия / У. Бек ; пер. с нем. А.Б. Григорьева, В.Д. Седелника ; послесл. В.Г. Федотовой, Н.Н. Федотовой. – М. : Прогресс-Традиция ; Издательский дом «Территория будущего», 2007. – 464 с.

16. Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал / А. Горц ; пер. с нем. и фр. М.М. Сокольской. – М. : Изд. дом Гос. ун-та «Высшая школа экономики», 2010. – 208 с.
17. Žižek S. Against Human Rights [Electronic resource] / S. Žižek // New Left Review. – 2005. – № 34. – P. 115-131. – Access mode : <https://fmbooks.files.wordpress.com/>.pdf.
18. Кастельс М. Галактика Интернет. Размышления об Интернете, бизнесе и обществе / М. Кастельс ; пер. с англ. А.А. Матвеева ; под ред. В.С. Харитонов. – Екатеринбург : У-Фактория, 2004. – 328 с.
19. Бентам И. Введение в основание нравственности и законодательства / И. Бентам. – М. : РОССПЭН, 1998. – 416 с.
20. Фридмен М. О свободе / М. Фридмен, Ф. Хайек. – Челябинск : Социум ; М. : Три квадрата, 2003. – Вып. 2. – 182 с.
21. Поланьи К. Великая трансформация. Политические и экономические истоки нашего времени / К. Поланьи ; пер. с англ. А.А. Васильева, С.Е. Федорова и А.П. Шурбелева ; под общ. ред. С.Е. Федорова. – СПб. : Алетейя, 2002. – 320 с.

#### REFERENCES

1. The new Labour Code should be ready by February - Paul Rozenko (December 16 ,2014) [Electronic resource] – Access mode : <http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/>
2. “On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine to Protect Investor Rights” : Law of Ukraine of May 13, 2014 № 1255-VII // *Vidomosti Verkhovnoy Radi Ukraine*. – 2014. – № 27. – Art. 912.
3. “On Investment Activity” : Law of Ukraine of September 18, 1991 № 1560-XII // *Vidomosti Verkhovnoy Radi Ukraine*. – 1991. – № 47. – Art. 646.
4. Lyutov N.L. *Mezhdunarodnoe trudovoe pravo : uchebnoe posobie* [International labor law : train aid] / N.L. Lyutov, P.E. Morozov ; general release K.N. Gusov. – Moscow : Prospekt, 2011. – 216 p.
5. Kisilev I.Ya. *Noviy oblik trudovogo prava stran Zapada (proryv v postindustrial'noe obschestvo)* [The new face of labor law of the Western countries (breakthrough in post-industrial society)] / I.Ya. Kisilev. – Moscow : Biznes-school «Intel-Synthesis», 2003. – 158 p.
6. Engels C. “Subordinate Employees or Self Employed Workers” / Engels C. // *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies* / editor R. Blanpain. – 2007. – P. 323-345.
7. Khabermas Yu. *Politicheskie raboty* [Political works] / Yu. Khabermas ; compiler A.V. Denezhkina. – Moscow : Praksis, 2005. – 368 p.
8. Bauman Z. *Hlobalizatsiya. Posledstviya dlya cheloveka i obschestva* [Globalization. The human consequences] / Z. Bauman. – Moscow : Izd-vo «Ves' Mir», 2004. – 188 p.
9. Bauman Z. *Tekuchaya sovremennost'* [Liquid Modernity] / Z. Bauman ; release Yu.V. Asochakova. – Saint Petersburg : Piter, 2008. – 240 p.
10. Bauman Z. *Individualizirovannoe obschestvo* [The Individualized Society] / Z. Bauman ; release V.L. Inozemceva. – Moscow : Logos, 2005. – 390 p.
11. Lushnikova M.V. *Ocherki teorii trudovogo prava* [Essays on the theory of labor law] / M.V. Lushnikova, A.M. Lushnikov. – Saint Petersburg : Izd-vo R. Aslanova «Yuridicheskiy center Press», 2006. – 940 p.
12. Stiglitz J. *Revuschie devyanostye. Semena razvala* [The Roaring Nineties : seeds of destruction] / J. Stiglitz ; transl. from English and Remarks by G.G. Pirogova ; introduction



- by ПюНю Semigina and D.S. Lvova. – Moscow : Sovremennaya ekonomika i pravo, 2005. – 424 p.
13. Stiglitz J. “Employment, social justice and societal well-being” / J. Stiglitz // *Mezhdunarodnyy obzor truda*. – 2003. – Vol. 141. – №1-2. – P. 8-18.
  14. Beck U. *Obschestvo riska. Na puti k drugomu modernu* [Risk society. On the way to another modernity] / U. Beck ; transl. from German by V. Sedelnik, N. Fedorova ; postface by A. Filippov. V. Fedorov. – Moscow : Progress-Tradiciya, 2000. – 384 p.
  15. Beck U. *Vlast' i ee opponenty v epokhu globalizma. Novaya v vseмирno-politicheskaya ekonomiya* [Government and its opponents in the era of globalization. The new world political economy] / U. Beck ; translated from German by A.B. Grigorev, V.D. Sedelnik ; postface by V.G. Fedotova, N.N. Fedotova. – Moscow : Progress-Tradiciya ; Izdatel'skiy dom «Territoriya budushego» (Seriya «Universitetskaya biblioteka Aleksandra Pogorel'skogo»), 2007. – 464 p.
  16. Gorc A. *Nematerial'noe. Znanie, stoimost' i kapital* [Intangible. Knowledge, cost and capital] / A. Gorc ; transl. from German and French by M.M. Sokolskaya. – Moscow : Izd. dom Gos. un-ta «Vysshey shkoly ekonomiki», 2010. – 208 p.
  17. Žižek S. “Against Human Rights” [Electronic resource] / Žižek S. // *New Left Review*, 34, July-August 2005, pp. 115-131. – Access mode : <https://fmbooks.files.wordpress.com/.pdf>
  18. Castalls M. *Galaktika Internet. Razmyshleniya ob Internete, biznese i obschestve* [The Internet Galaxy : Reflections on the Internet, Business, and Society] / Manuel Castalls ; transl. from English by A. Matveeva ; ed. V. Kharitonov. – Ekaterinburg : U-Faktoriya, 2004. – 328 p.
  19. Bentam I. *Vvedenie v osnovanie npravstvennosti i zakonodatel'stva* [Introduction to the foundation of morals and legislation] / I. Bentam. – Moscow : ROSSPEN, 1998. – 416 p.
  20. Friedman M. “On Freedom” / M. Friedman, F.A. Hayek // *Seriya «Filosofiya svobody»*. – Chelyabinsk : Socium ; Moscow : Tri kvadrata, 2003. – Iss. 2. – 182 p.
  21. Polanyi K. *Velikaya transformatsiya. Politicheskie i ekonomicheskie istoki nasheho vremeni* [The great transformation : The political and economic origins of our time] / Karl Polanyi ; transl. from English by A.A. Vasilyev, S.E. Fedorov and A.P. Shurbelev ; ed. S.E. Fedorov. – Saint Petersburg : Aleteya, 2002. – 320 p.

УДК 340: 349.3

## ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ

Сушицька Н.В., к.ю.н., доцент

*Київський національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова,  
вул. Пирогова, 9, м. Київ, Україна  
NataV\_S@ukr.net*

У статті доведено, що правові відносини у сфері соціального забезпечення населення – це форма соціальної взаємодії суб'єктів публічної адміністрації, під час якої забезпечується правова взаємодія суб'єктів надання соціальних послуг та об'єктів публічного управління (утримувачів соціальних послуг) на підставі реалізації соціального законодавства. Метою соціально-правових відносин є забезпечення достойного життя непрацездатних осіб, які не мають можливості забезпечити своє існування завдяки приватній ініціативі.