

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2(477)

**ТРУДОВЕ ПРАВО УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА
В АСПЕКТІ ПОДІЛУ ПРАВА НА ПРИВАТНЕ І ПУБЛІЧНЕ**

Яковлев О. А.,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»,
м. Харків

Анотація: Стаття присвячена визначенню місця трудового права у системі права в аспекті поділу останнього на приватне і публічне. Аналізуються наукові погляди на зазначену проблему. Визначаються критерії поділу права на приватне і публічне. Обґрунтовується, що трудове право є галуззю приватного права, специфіка якого полягає у відносно великій (порівняно з іншими приватними галузями) присутності елементів публічно-правового регулювання.

Ключові слова: трудове право, система права, поділ права на приватне і публічне, приватне право, публічне право.

Аннотация: Статья посвящена определению места трудового права в системе права в аспекте деления последнего на частное и публичное. Анализируются научные взгляды на указанную проблему. Определяются критерии деления права на частное и публичное. Обосновывается, что трудовое право является отраслью частного права, специфика которого заключается в относительно большом (в сравнении с другими частными отраслями) присутствии элементов публично-правового регулирования.

Ключевые слова: трудовое право, система права, деление права на частное и публичное, частное право, публичное право.

Annotation: Article considers determination of position of employment law in the legal system in terms of the division of law to private and public. The scientific views on this issue are analyzed in this article. The criteria of division of the law to private and public are determined. The article grounds that employment law is a branch of private law, which specific character is relatively large (in comparison with other private branches) and presence of the elements of public law regulation.

Key words: employment law, a system of law, the division of law to private and public law, private law, public law.

Однією з визначальних рис романо-германської правової сім'ї (до якої належить або тяжіє і Україна) є поділ права на приватне і публічне [1]. Вчення про цей поділ, за словами С. П. Погребняка, має як суто теоретичну, так і практичну цінність [2, с. 3]. У теоретичному аспекті цей поділ становить засадничу класифікацію, що дозволяє виокремити дві царини чи дві різні юридичні «галактики» [3, с. 163], які утворюються у системі права. Практична цінність цієї теорії полягає в тому, що вона впливає на різні сфери юридичної практики, знаходячи своє використання у законотворчості, правозастосуванні, тлумаченні права (зокрема йдеться про запровадження і використання у законодавстві таких понять як «публічно-правовий спір», «приватноправові відносини», «публічно-правова справа», «юридичні особи приватного і публічного права» тощо) [2, с. 3-4].

Наведена цінність поділу права на приватне і публічне зумовлює потребу у визначенні місця трудового права у такому поділі, що становить мету цієї статті. Вирішення такого завдання у практичній площині, на нашу думку є складовою посилення системності у здійсненні процесу реформування трудового законодавства, зокрема і аспекті довгоочікуваного українською юридичною спільнотою ухвалення Трудового кодексу України.

Актуальність порушених нами питань посилюється також низкою об'єктивних і суб'єктивних моментів.

По-перше, історія розвитку трудового права у країнах Європи протягом ХХ ст. характеризується чітким вектором на зміцнення захисту прав найманих працівників, що є однією з головних умов досягнення соціального компромісу як між працівниками і власниками підприємств, так і в цілому у суспільстві. Зазначений вектор є одним з проявів більш широкого процесу формування соціальної державності. Забезпечення прав працюючих об'єктивно підвищує роль централізованого правового регулювання трудових відносин, що проявляється у встановленні розміру мінімальної заробітної плати, встановлення розмірів відпусток, гарантій для працівників, що звільняються, жінок, неповнолітніх, посиленні нагляду за дотриманням законодавства про працю як з боку спеціально вповноважених на це органів, так і з боку інших правоохоронних органів тощо. Як наслідок, хоча трудове право історично споріднене з цивільним правом, виокремлюється з останнього [4, с. 8.], однак у ньому суттєво посилюється компонент, який може бути названий публічно-правовим.

По-друге, у деяких державах, з огляду на наведений вище процес соціалізації трудової сфери, трудове право разом з дотичними чи схожими нормативними утвореннями (право соціального забезпечення, законодавство щодо захисту прав споживачів тощо), віднесено до публічного права. Наприклад, це має місце у скандинавських країнах, правові системи яких хоча і не належать до сім'ї континентального права, але тяжіють до неї і визнають поділ на приватне і публічне право. Подібні

погляди зустрічають також у німецькій правовій науці.

По-третє, у науці трудового права на пострадянському просторі має місце концептуальна невідповідність цього питання. У цілому можна виокремити три підходи до вирішення вказаної проблеми.

Згідно з другим підходом трудове право прямо чи опосередковано відноситься до приватного права. Ця думка, властива, між іншим, представникам теорії права і багатьох галузевих наук (О.І. Харитонові [5, с. 125-126], М. Сібільова [6] та ін.), представлена у роботі П. І. Жигалкіна, який у фундаментальній п'ятитомній праці «Правова система України: історія, стан, перспективи розвитку», виданій Національною академією правових наук України, розглядає розвиток трудового права і законодавства у контексті співвідношення і взаємозв'язку цивільного права з іншими сферами приватного права, до яких, відповідно, відноситься і право трудове [7]. Основним недоліком цього підходу є те, що у цьому випадку не пояснюється вже частково згадана наявність централізованого, явно публічно-правового регулювання трудових відносин. Безумовно, важко одночасно включати до сфери регулювання трудового права інститути права, пов'язані з охороною праці, наглядом за дотриманням законодавства про працю, розслідуванням нещасних випадків на виробництві, встановленням особливих умов праці для певних видів виробництва тощо, і при цьому залишатися у парадигмі приватного права.

Другий підхід є своєрідною спробою уникнути викладеної вище суперечності, не руйнуючи генетичного зв'язку трудового права з приватноправовою царинною. Він полягає у тому, що вчені – фахівці з трудового права фактично оминають це питання. Вони (вчені) констатують, що трудове право регулює певні відносини, пов'язані з трудовими, що за своєю природою мають публічно-правовий характер. Через це метод регулювання може бути як диспозитивним, так і імперативним (часто ці назви не вживають взагалі) і поєднувати у певній комбінації, як пише Р. З. Лівшиць, централізоване і локальне, законодавче (державне) і колективно-договірне регулювання [8, с. 224-225]. Однак при цьому науковці – прихильники другого підходу, виходячи з виокремлених принципів трудового права, переважання певних способів, видів і типів правового регулювання, специфіки суб'єктного складу трудових правовідносин, непрямо стверджують трудове право як галузь приватного права, що, продовжуючи подібний хід думок, ніби перебуває на умовному кордоні між публічним і приватним правом, що можна побачити у працях В. В. Жернакова [9], С. М. Прилипка і О. М. Ярошенка [10, с. 10] та інших фахівців. Такий підхід теж викликає певні нарікання, оскільки подібна наукова «невизначеність» створює проблеми для розвитку законодавства. Зокрема, як вже зазначалося, йдеться про те, що законодавець не має чіткого орієнтиру розвитку останнього, що може призвести, наприклад, до надмірного втручання держави у трудові відносини під гаслом розвитку публічно-правових інститутів трудового права з відповідними наслідками для роботодавців і економіки в цілому, або ж навпаки до зниження

державної гарантованості прав працівників у вигляді повернення до приватноправової «сутності» трудового права.

Третій підхід полягає у намаганні обґрунтувати подвійну природу трудового права, яке поєднує у собі риси публічного і приватного права, його «проміжне становище» у системі права [11, с. 25]. Для пояснення «проміжного становища» використовується, як і у другому з виокремлених нами підходів, ідея поєднання різних видів правового регулювання, а також теза про дифузю публічного і приватного права [2, с. 5]. Така конструкція зовнішньо є досить привабливою. Подібний ніби «змішаний» характер трудового права, з першого погляду, дозволяє несуперечливо пояснити особливості і предмету, і методу цієї галузі. Однак ця несуперечливість руйнується при більш глибокому аналізі проблеми.

Перш за все, слід зазначити, що публічне і приватне право, різко протиставлені одне одному і з точки зору засадничих принципів, і головних способів і методів регулювання, і основних суб'єктів права і засобів захисту їх прав і законних інтересів. Вони (публічне і приватне право) є свого роду, як пише Ю. О. Тихомиров, юридичними Монтеккі і Капулетті [12]. Іншими словами, галузь права не може бути одночасно у рівній мірі і «трохи приватною», і «трохи публічною». Завжди має бути якійсь головний метод регулювання, базовий принцип, який відображає специфіку відносин між основними суб'єктами (юридична рівність чи нерівність), домінуючий спосіб захисту прав тощо. Протилежна думка (а саме це випливає з міркувань прихильників третього підходу) обов'язково потягне за собою висновок, що галузь права може бути набором будь-яких випадково чи свавільно обраних методів, способів, типів правового регулювання, правових режимів тощо. У свою чергу остання теза руйнує саму ідею поділу права на приватне і публічне, надаючи йому суто суб'єктивного характеру і фактично нівелуючи його значення.

Крім того, слід враховувати, що поділ права на приватне і публічне є лише одним із зрізів системи права, який існує поруч з її поділом на галузі, на матеріальне і процесуальне право тощо [2, с. 5]. Відповідно поділ права на приватне і публічне не обов'язково співпадає із галузевим поділом [13], але це не означає, що галузь права може мати «проміжний» чи «змішаний» характер, а лише дозволяє констатувати, що хоча в своїй основі, найголовніших ознаках певна галузь є приватною чи публічною, їй може бути в окремих інститутах притаманні риси публічності (приватності). Це ми бачимо не лише у трудовому праві, але й у таких класичних галузях права як цивільне (приватна галузь, в якій, наприклад, зустрічається такий елемент публічного регулювання як обов'язкова частка у спадщині), адміністративне чи фінансове право (публічні галузі, в яких бачимо елементи приватності, приміром, у вигляді конструкції адміністративно-правового договору чи податкового компромісу у деяких країнах тощо). Натомість проміжний характер можуть мати такі звані комплексні галузі законодавства (господарське право, інформаційне право), які поєднують у собі правове регулювання різних типів суспільних відносин, що

позначається на способах, методах, типах регулювання тощо [14].

Визначення місця трудового права у поділі права на приватне і публічне має спиратися на виокремлення критерію такого поділу. Історично існувало чимало концепції щодо того, що слід вважати таким критерієм (див. класичні роботи С. О. Муромцева, Г. Ф. Шершеневича, Р. Єринга, Г. Еллінека та ін.). Однак у сучасній літературі обґрунтовано констатується, що критерій розмежування приватного і публічного права є комплексним і включає принаймні такі складові як природа відносин, засадничі принципи регулювання, суб'єктний склад, статус суб'єктів і засоби захисту права, особливості методу регулювання.

У науці трудового права вважається, що предмет трудового права складає широке коло відносин щодо реалізації права на працю, працевлаштування, умов праці, організації та управління працею, професійного навчання, перепідготовки та підвищення кваліфікації на виробництві, забезпечення договірних умов регулювання умов праці, відповідальності роботодавців і працівників, вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів, нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства [15]. С. М. Прилипка і О. М. Ярошенко цілком справедливо викоремлюють у сфері трудового права власне трудові правовідносини та відносини, пов'язані з трудовими [16].

Ядром предмету трудового права є саме трудові відносини, які є проявом реалізації права людини на працю. С. В. Венедіктов правий, коли аналіз регулювання у трудовому праві розпочинає зі згадки про це конституційне право [17, с. 50]. Саме по собі право на працю, як і кожне конституційне право людини, належить до сфери приватного права (хоча представники науки адміністративного права на пострадянському просторі і намагаються обґрунтувати категорію «суб'єктивних публічних прав», невідому сучасній європейській доктрині прав людини) [18], де публічне право розглядається лише як спосіб забезпечення і гарантування від порушень цього права з боку інших суб'єктів. Реалізація права на працю відбувається у відносинах, які прямо не стосуються діяльності держави (йдеться про публічно-владну діяльність – О. Яковлев) [2, с. 11].

У свою чергу відносини, які пов'язані з трудовими, незалежно від того, чи вони передують трудовим відносинам, чи супроводжують або впливають з них, виконують допоміжну роль, сприяють забезпеченню належної реалізації особами права на працю. Як приклад згадаємо право на страйк, яке не має самостійного значення у відриві від трудових відносин. Реалізуючи це право, працівники прагнуть поліпшити умови своєї праці [19], без цього чи інших цілей відносини страйку не мають сенсу. І у цих допоміжних відносинах ми зустрічаємо найбільші прояви публічності у вигляді встановленні державою різноманітних обов'язків і заборон щодо роботодавця: заборона необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу (ст. 22 КЗпП України) [20], заборона введення в експлуатацію підприємств, які не відповідають вимогам охорони праці (ст. 155 КЗпП України), обов'язок роботодавця вживати

заходів щодо полегшення і оздоровлення умов праці тощо (ст. 158 КЗпП України) та ін.

Серед принципів трудового права на першому місці традиційно виокремлюють принципи свободи праці і свободи трудового договору, а також принцип заборони примусової праці [21]. Ці принципи, які логічно впливають з розуміння праці як права, а не обов'язку (як було у радянські часи) людини, також відповідають царині приватного права, яке утверджує для окремих осіб юридично значущі свободу, незалежність, самостійність [2, с. 13], на відміну від публічного права, яке прагне забезпечити публічний інтерес і охорону громадського порядку.

Основними суб'єктами трудового права виступають працівники і роботодавці між якими, виникають відносини з реалізації права на працю. Правовий статус цих суб'єктів характеризуються юридичною рівністю з урахуванням деяких моментів. По-перше, юридична рівність означає рівність прав і обов'язків, а також рівність перед законом і судом, проте не виключає елементу субординації, який присутній у стосунках між працівником з одного боку і власником чи уповноваженим ним органом з іншого боку. Зазначена субординація є природною у відносинах праці, інша справа, що субординація не обумовлена трудовим договором, без його згоди (ст. 33 КЗпП України), встановлення виключного переліку випадків, коли допускаються надурочні роботи (ст. 62 КЗпП України) та ін. А по-друге, юридична рівність працівника і роботодавця частіше за все супроводжується економічною нерівністю цих суб'єктів, що також містить у собі загрозу порушення прав тих, хто працює. Саме тому законодавство України про працю більше спрямоване на захист прав працівників, при чому цей захист має більш імперативний характер у порівнянні, наприклад, із захистом прав сторін у цивільно-правовому договорі. Однак, ще раз наголосимо, йдеться лише про окремі ознаки публічності у трудовому праві, в основі якого все ж таки лежить свобода праці, а не про перетворення цієї галузі на публічну чи «частково» публічну (так само як ретельний, послідовний і жорсткий захист прав дітей з боку держави не робить публічною галузь сімейного права у цілому).

Остання теза підтверджується і способами захисту прав сторін у трудових відносинах, серед яких домінують приватноправові: звернення до суду (йдеться про цивільні справи з властивим їм позовним провадженням), вирішення спорів у комісії з трудових спорів. Звичайно і тут існують винятки, обумовлені загаданою вище потребою у гарантуванні прав працівників, йдеться і про кримінальну відповідальність за невивлату заробітної плати (ст. 175 КК України) [22], грубе порушення законодавства про працю чи угоди про працю (ст. 172, 173 КК України), примусу до участі у страйку чи перешкоджання участі у страйку (ст. 174 КК України), і про відсутність позовної давності при

зверненні до суду з позовом про стягнення належної працівникові заробітної плати (ст. 233 КЗпП України), і про діяльність органів, уповноважених здійснювати контроль і нагляд за дотриманням законодавства про працю тощо.

Найбільш складним питанням у межах порушеної нами проблематики є питання методу трудового права. Численні приклади, наведені вище, дозволяють констатувати, що у трудовому праві достатньо поширені прояви імперативного методу, включаючи такі його прояви як регулювання за допомогою заборон і зобов'язань і, відповідно, наявність великої кількості імперативних норм права, які місять ці заборони і зобов'язання, присутність централізованого правового регулювання (особливо у сфері регулювання правовідносин, пов'язаних із трудовими), використання засобів захисту прав за ініціативою держави (кримінальна і адміністративна відповідальність).

Проте, на нашу думку, все ж таки імперативне регулювання здебільшого пов'язане із захистом прав працюючих і поширене особливо у сфері регулювання правовідносин, пов'язаних із трудовими. У своїй же основі трудові правовідносини регулюються усе ж таки переважно диспозитивним методом. Йдеться про те, що:

1) трудові відносини є наслідком реалізації права на працю;

2) встановлення конкретних умов праці, прав і обов'язків працівників є актом вільного волевиявлення сторін у трудовому договорі;

3) чималий обсяг регулювання трудових відносин закріплюється на рівні трудових договорів, колективних договорів і колективних угод, тобто з використанням децентралізованого правового регулювання [23]. При цьому можна, звичайно згадати, що договірні форми присутні і у адміністративному праві. Однак адміністративно-правовий договір суттєво відрізняється від договорів у трудовому праві (деякими вченими навіть ставиться під сумнів ознака рівності сторін у адміністративно-правовому договорі) [24, с. 88.];

4) у сфері трудового права щодо сторін трудового договору діє загальнодозвільний тип правового регулювання («дозволено те, що прямо не заборонено законом»). Інша справа, що правовий статус роботодавця характеризується чималою кількістю заборон;

5) не потрібно забувати про вже згадану генетичну спорідненість трудового і цивільного права – фундаментальної галузі приватного права. Ця спорідненість зумовлена спорідненістю цивільних і трудових відносин. Важко собі уявити ситуацію, коли трудові відносини трансформуються до такого ступеня, щоб бути ближче до галузі, приміром, адміністративного права, аніж до свого юридичного «родича» – права цивільного.

Усе викладене вище дозволяє дійти таких висновків:

1. Поділ права на приватне і публічне має важливе значення у розвитку трудового законодавства. Цей поділ є одним з орієнтирів, що спрямовує законодавця у процесі реформування трудової галузі.

2. Трудове право є галуззю приватного права, що підтверджується аналізом природи трудових відносин, засадничих принципів регулювання, суб'єктного складу, статусу суб'єктів і засобів захисту права, особливостей методу регулювання у трудовому праві.

3. Специфіка трудового права полягає у відносно великій (порівняно з іншими приватними галузями) присутності елементів публічно-правового регулювання, що зумовлено, у першу чергу, соціальною природою відносин у сфері праці (економічною нерівністю працівників і роботодавця, ризиком порушення прав працюючих, потребою захисту цих прав тощо).

ЛІТЕРАТУРА

1. Порівняльне правознавство: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. П. Погребняк, Д. В. Лук'янов, І. О. Биля-Сабадаш та ін.; за заг. ред. О. В. Петришина. – Х.: Право, 2011. – 274 с. – С. 86. На відміну від права англо-американського, де поділ права на приватне і публічне ані вченими, ані практиками визнається значно меншою мірою, що зазвичай обґрунтовується із посиланням на доктрину верховенства права і такий, що впливає з цієї доктрини, принцип рівності держави і приватних осіб як суб'єктів правовідносин, для романо-германського права, історія цього поділу є по суті історією всього права (Дорохин С. В. Деление права на частное и публичное: конституционно-правовой аспект / С. В. Дорохин. – М.: Волтерс Клувер, 2008. – 136 с. – С. 2).

2. Погребняк С. П. Поділ права на публічне і приватне (загальнотеоретичні аспекти) / С. П. Погребняк // Державне будівництво і місцеве самоврядування: зб. наук. праць. – 2007. – Вип. 12. – С. 3-13.

3. Алексеев С. С. Восхождение к праву. Поиски и решения / С. С. Алексеев. – М.: Издательство Норма, 2001. – 762 с. – С. 163

4. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 496 с.

5. Див.: Харитоновна О. І. Адміністративно-правові відносини (проблеми теорії): моногр. / О. І. Харитоновна. – Одеса: Юридична література, 2004. – 328 с.

6. Сібільов М. Загальна характеристика сфери приватного права / М. Сібільов // Вісник Академії правових наук України. – 2001. – № 2. – С. 127.

7. Жигалкін П. І. Розвиток трудового права і законодавства України / П. І. Жигалкін // Правова система України: історія, стан та перспективи розвитку: у 5-ти т. – Х.: Право, 2008. – Т. 3: Цивільно-правові науки. Приватне право / За заг. ред. Н. І. Кузнецової. – С. 473-497.

8. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю. П. Орловский. – М.: Издательство БЕК, 1998. – 600 с.

9. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – С. 7-34.

10. Прилипко С. М. Трудове право України: підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2010. – 752 с.

11. Трудовое право России: учебник для бакалавров / Под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 5-е изд. – М.: Юрайт, 2013. – 673 с.

12. Тихомиров Ю. А. Публичное право: Учебник / Ю. А. Тихомиров. – М.: Издательство Бек, 1995. – 496 с. – С. V.

13. Дорохин С. В. Деление права на частное и публичное: конституционно-правовой аспект. – С. 45.

14. Див., напр., про це: Задихайло Д. В. Господарсько-правове забезпечення економічної політики держави: монографія / Д. В. Задихайло. – Х.: Юрайт, 2012. – 456 с. Хоча сам автор цієї роботи, очевидно, виходить з того, що господарське право є саме галуззю права (а не

законодавства), але викладений ним матеріал дозволяє побачити наскільки різні за правовою природою відносини охоплюються господарським правом, в результаті чого втручання держави у ці відносини може коливатися від мінімально допустимого (у сфері договірних відносин суб'єктів господарювання) до максимального (у сфері ліцензування).

15. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 13.

16. Прилипка С. М. Трудове право України: підруч. – С. 17.

17. Венедіктов С. В. Правове регулювання трудових відносин: вітчизняний та зарубіжний досвід / С. В. Венедіктов. – К.: Алеута, 2012. – 368 с.

18. Див.: Зеленцов А. Б. Суб'єктивное публичное право: учеб. пособие / А. Б. Зеленцов. – М.: РУДН, 2012. – 146 с.

19. Швець Н. М. Право на страйк та умови його реалізації: Монографія / Н. М. Швець. – Х.: Право, 2009. – 224 с. – С. 36.

20. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375 (з наст. змін. і доп.).

21. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – С. 42-46.

22. Кримінальний кодекс України // Офіційний вісник України. – 2001. – № 21 (08.06.2001). – Ст. 920 (з наст. змін. і доп.).

23. Див. про це: Коллективные договоры и соглашения как источник современного трудового права: теория и практика / Е. А. Волк, К. С. Костович, К. Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 292 с.; Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): Монографія / С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. – Х.: Видавництво «ФІНН», 2011. – 256 с.

24. Смокович М. І. Визначення юрисдикції адміністративних судів та розмежування судової юрисдикції: монографія / М. І. Смокович. – К.: Юрінком Інтер, 2012. – 304 с.

УДК 349.3:17: 316

СОЦІАЛЬНА СПРАВЕДЛИВІСТЬ ЯК ОСНОВОПОЛОЖНИЙ ПРИНЦИП ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Кулачок-Тітова Л. В.,

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
юридичного факультету
Харківського національного університету
імені В.Н. Каразіна

Анотація: Проаналізовано зміст категорії «соціальна справедливість» з точки зору філософії, соціології і юриспруденції. Наведені приклади розуміння соціальної справедливості в різні історичні періоди та в різних державах. Обґрунтовується місце і фундаментальне значення принципу соціальної справедливості для формування права соціального забезпечення.

Ключові слова: соціальна справедливість, право соціального забезпечення, соціальна держава, принцип права.

Аннотация: Проанализировано содержание категории «социальная справедливость» с точки зрения философии, социологии и юриспруденции. Приведены примеры понимания социальной справедливости в различные исторические периоды в разных государствах. Обосновывается место и фундаментальное значение принципа социальной справедливости для формирования права социального обеспечения.

Ключевые слова: социальная справедливость, право социального обеспечения, социальное государство, принцип права.

Annotation: A content analysis of the category of «social justice» from the point of view of philosophy, sociology and law. The examples of the understanding of social justice in different historical periods in different states. Substantiates the place and the fundamental importance of the principle of social justice for the formation of social security law.

Key words: social justice, social security law, the welfare state, the principle of law.

Категорія соціальної справедливості є предметом наукових досліджень суспільних наук вже багато сотень років. Це поняття активно обговорюється серед філософів, правознавців, соціологів, політологів, економістів, психологів та представників інших галузей науки. Справедливість тісно пов'язана із поняттями права, рівності, свободи, законності, державної політики.

Серед дослідників, які зверталися до проблеми справедливості в різних аспектах Н. Алексєєв, М. Волзнер, В. Графський, Б. Кистяківський, Г. Мальцев, Л. Мамут, В. Нерсесянц, Дж. Роулз, В. Солов'єв, В. Хайруллін, Б. Чичерін та багато

інших. Метою цього дослідження є аналіз та визначення зв'язків між визначенням соціальної справедливості представниками різних наук, застосування її в категоріальному апараті останніх та ролі в якості основоположного принципу права соціального забезпечення.

У сучасному суспільстві поняття соціальної справедливості використовується досить часто. Концепція природного права, що бере свій початок у ідеях Сократа та Платона, розвинута в працях Арістотеля, Гроція, Гоббса, Руссо, Канта та інших мислителів, широко застосовувана нині, одним із своїх постулатів визначає, що «право завжди повинне бути справедливим». Ж.-Ж. Руссо соціальну справедливість бачив як соціальну рівність та