

V. Доктрина соціального права



Пилип Пилипенко

доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9263-282X>
pylyp.pylypenko@lnu.edu.ua

УДК 349.3

СОЦІАЛЬНЕ ПРАВО: СТАНОВЛЕННЯ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МАЙБУТНЬОГО

АНОТАЦІЯ. Метою статті є з'ясування проблеми становлення та розвитку соціального права. Останнє подається як комплексна правова структура, що поєднує низку галузей сучасного права, для яких предметом є регулювання відносин, які постають у результаті проголошення та забезпечення основних соціальних прав людини і громадянина.

Становлення соціального права пов'язують зі зростанням капіталістичних ринкових відносин та появою найманої праці і трудового договору. При цьому в основі цієї правової спільності лежить інша угода, яка стала результатом координації дій основних соціальних партнерів – найманих працівників, роботодавців та держави і мала на меті забезпечити соціальний мир і злагоду в суспільстві за допомогою встановлення єдиних правил експлуатації робочої сили. Соціальний договір укладений на тристоронній основі суттєво змінив і правову природу трудового договору, перевівши його у площину соціального договору, та визначивши у такий спосіб фактичну сутність усього трудового права.

Соціальне право, до складу якого належать трудове право, право соціального забезпечення, соціальне страхове право, право екологічної безпеки, житлове право, соціальне медичне право, право соціального діалогу на основі методу скоординованої субординації утворює цілісну підсистему норм, яка разом із публічним і приватним правом формують систему права держав соціально-демократичної орієнтації.

Ключові слова: право; система права; соціальні права; методи регулювання; трудовий договір; трудове право; соціальний діалог; соціальне право; структура права.

Метою дослідження є з'ясування проблеми становлення та розвитку соціального права.

Об'єктивні процеси, що відбуваються у сфері суспільних відносин, та зміни, які сталися у правовому забезпеченні цих відносин, зумовлюють необхідність перегляду багатьох вже усталених уявлень про право, пра-

вові відносини, систему права та ще про чимало інших правових явищ. І варто відзначити, що сьогодні існує достатньо вагомих доказів, зокрема й доктринального характеру, завдяки яким є потреба суттєвого переосмислення наукових підходів щодо визначення юридичної природи деяких сучасних галузей права, які за багатьма своїми ознаками вже не зовсім відповідають традиційним уявленням про їхнє місце у системі права.

Остання, як відомо, являє собою внутрішню побудову (структуру) права, яка передбачає єдність і диференціацію правових норм. При цьому основна мета цієї системи полягає в обґрунтуванні водночас інтеграції та поділу нормативного масиву на галузі й інститути для отримання системної характеристики позитивного права загалом. Система права (його структура) зумовлює форму права (систему законодавства), тобто обидві ці системні утворення є дуже тісно пов'язаними і взаємозалежними одне від одного.

Історія становлення і розвитку права засвідчує, що всі правові системи сучасного позитивного права базуються на його диференціації на *приватне й публічне право*. Де перше, усі свої регулятивні властивості, спрямовує на задоволення потреб і захист інтересів окремих осіб, а друге – забезпечує регулювання загальних інтересів держави й суспільства. При цьому приватне й публічне право як дві рівнозначні частини системи права логічно доповнюють одна одну і тим самим утворюють паритетну, цілісну структуру.

Відомо також, що поділ позитивного права на дві відносно самостійні групи не схвалювався радянською правовою доктриною, оскільки все, що було пов'язане зі словом “приватний”, не вписувалося до загальних засад панівної на той час марксистсько-ленінської ідеології. Тому й уся система тодішнього “соціалістичного права” функціонувала як комплекс рівнозначних галузей без диференціації їх за ознаками методу правового регулювання.

Історично так склалося, що десь на початку минулого століття у структурі публічного права розпочинають формуватися якісно нові правові норми, які постають завдяки так званому соціальному законодавству, що почало зароджуватись наприкінці XIX ст. і було пов'язане переважно з необхідністю охорони інтересів найманих працівників.

А вже після Другої світової війни соціальний напрям у сфері публічного права продовжував активно розвиватися завдяки посиленню соціальної функції держави, у результаті чого утворилася нова правова спільність, яка, зрештою, отримала назву “соціальне право”¹.

¹ Право загалом є соціальним явищем. Воно виникає та існує незалежно від держави, має загально-соціальну природу, є загально-соціальним феноменом (див.: П Рабінович, *Основи загальної теорії права та держави: навчальний посібник* (вид 5-те, зі змінами, Атіка 2001) 9). Правові норми вважаються також різновидом соціальних норм. Тому виокремити з-поміж усього масиву соціального за своєю

Фактично у системі права поряд із приватним і публічним правом з'явився “третій партнер”, що можна вважати цілком закономірним. Адже соціальне стає публічним через те, що світове співтовариство, суспільство й держава, беруть на себе зобов'язання гарантувати громадянам реалізацію стандартів їхніх особистих прав на освіту, здоров'я, безпечне для життя і здоров'я довкілля тощо, маючи на меті добровільну згоду громадян скористатися цими гарантіями без втручання в особисту сферу². Соціальна держава, як гарант прав і свобод своїх громадян, набуває ознак суб'єкта правових відносин, які є відмінними від традиційних публічних, адміністративних стосунків. Соціальна спрямованість таких відносин зумовлена передусім захистом особистих інтересів членів суспільства, а не загальносуспільних інтересів, як це існує в класичному публічному праві.

Важливою ознакою відносин, що регулюються соціальним правом, можна вважати і те, що їхнє формування відбувається під безпосереднім впливом держави та пов'язане зі здійсненням нею своєї соціальної функції. Тобто соціальна функція держави отримує своє втілення у соціальному праві, яке може розглядатись як окреме структурне утворення у системі права, поряд із традиційними її складовими – публічним і приватним правом. Соціальне право об'єднує правові норми, покликані регулювати відносини соціального захисту громадян і забезпечувати їм гарантії реалізації основних соціальних прав.

При цьому соціальне право – це не одна з галузей у системі права, а своєрідна правова спільність, яка об'єднує в собі цілу низку самостійних галузей. Для них визначальним чинником є забезпечення соціального захисту громадян, які з огляду на об'єктивні обставини потребують допомоги держави як основного соціального гаранта.

Варто також відзначити, що однією з особливостей відносин, які стали предметом регулювання норм соціального права, є те, що об'єктивно вони постають відразу у формі правовідносин. Сам факт звернення громадянина (суб'єкта) до державного органу (уповноваженого суб'єкта) для отримання гарантованого йому соціального блага (об'єкта) породжує правові стосунки, які не могли б виникнути, як такі, без проголошення на законодавчому рівні відповідного соціального права. А отже,

сутністю права певну групу норм і назвати їх при цьому власне – соціальним правом виглядає, може, й не зовсім коректно. Однак логіка існування саме такої частини у системі права прослідковується доволі виразно з огляду на предмет регулювання цієї групи норм, який спрямований на забезпечення належних соціальних умов життя людини, а саме прав на: а) працю та її вільний вибір; б) відпочинок; в) охорону здоров'я; г) житло; р) матеріальне забезпечення у старості, в разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, втрати годувальника тощо; д) достойний життєвий рівень для себе і своєї сім'ї; е) страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (“Соціальні права” (З практики застосування термінів, слів та словосполучень у юриспруденції) <<https://ips.ligazakon.net/document/TS001711?fbclid=IwAR10hXfsUdWstxnoHeZh3PQwY4cTvXP9Z54wcaQSHIAIVcKKVbtXvEeNI dU>> (дата звернення: 15.01.2022).

² Ю Тихомиров, *Публичное право: учебник* (БЕК 1995) 26.

суспільні відносини у сфері соціальних стосунків поза правом існувати не можуть. І цим вони відрізняються від інших суспільних стосунків, які набувають ознак правовідносин лише за умовами врегулювання їх правовими нормами. У нашому ж випадку вони апріорі постають у формі правових відносин.

І якщо з суспільними відносинами (правовідносинами), які формують предметну складову галузей соціального права усе, як видається, зрозуміло й особливих застережень тут виникати не повинно, то з методом (способом) їхнього регулювання варто визначитись окремо. Бо навіть попри те, що предмет правового регулювання – суспільні відносини належать до явищ об'єктивного порядку і є основним (чи навіть, як іноді можна почути, єдиним) критерієм формування галузей права, то метод, це переважно другорядний, допоміжний визначник. Але, як відомо, його теж використовують під час характеристики галузевих норм. Ба більше, якщо різновидів суспільних відносин, що потребують впливу права, а отже, і галузей права існує понад десяток, то методів їхнього правового регулювання виділяють усього два – імперативний і диспозитивний. При цьому, що важливо, й це показово для нашого випадку, саме ці два методи (способи) є визначальними для поділу системи права на вже відомі дві групи галузей: публічного і приватного права³.

Нагадаємо, що у галузях публічного права домінує імперативний метод правового регулювання, де обов'язковими учасниками правовідносин є держава та її органи, які з огляду на субординацію наділені правом вимоги щодо інших учасників цих правових стосунків – приватних осіб. Натомість для галузей приватного права характерним є диспозитивний метод, за яким учасники відповідних правовідносин вважаються юридично рівними між собою.

Оскільки саме методи правового регулювання покладено в основу поділу системи права на вже відомі дві підсистеми, то вочевидь поява третього учасника мала б відбуватися за умови виокремлення ще одного, додаткового методу, який був би властивим власне для галузей соціального права.

Дозволимо собі тут відразу застерегти, що рівності учасників у соціальних правовідносинах немає. Навіть у сфері трудового права, де асоціації з “трудоим договором” чи “колективним договором” можуть ввести в оману “істинного шанувальника” приватного права, рівність сторін відсутня. Що ж до тих галузей соціального права, в основу появи яких покладено конституційно проголошені соціальні права, то тут яскраво простежується певне підпорядкування між учасниками відповідних правовідносин. При цьому держава в особі уповноважених нею орга-

³ Л. Луць, *Загальна теорія держави та права: навчальний методичний посібник (за кредитно-модульною системою)* (Атика 2010) 156.

нів перебуває у таких правовідносинах фактично по іншу сторону від учасників із правом вимоги, а тому постає в ролі зобов'язаного суб'єкта. Тобто метод правового регулювання у соціальних правовідносинах, де суб'єкти хоч і перебувають у підпорядкуванні один до одного, однак це підпорядкування є відмінним від класичної субординації, яка властива, наприклад, адміністративному праву.

Проголосивши певні соціальні права та зобов'язавши свої органи до їх реалізації, держава у соціальних правовідносинах стає фактично пасивним учасником. Вона залишається ніби в тіні, “споглядаючи” за виконанням останніми належних їм функцій. При цьому як основний гарант здійснення таких прав держава готова завжди стати на захист інтересів потенційних носіїв проголошених соціальних прав. Імператив із відповідними вимогами переходить тут по суті до інших учасників правових відносин – приватних осіб. А оскільки держава взяла на себе повноваження зобов'язаного суб'єкта, проголосивши на конституційному рівні відповідні соціальні права, то заборона як спосіб впливу на учасників соціальних правовідносин простежується хіба що у нормі ч. 2 ст. 19 Конституції України, де, зокрема, зазначено, що ‘органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах та у спосіб, що передбачені Конституцією та Законами України’⁴.

Можемо, таким чином, констатувати, що у сфері соціального права один зі способів впливу на учасників правовідносин є подібним до імперативного методу регулювання суспільних відносин. Однак, чи можна його так назвати? Адже імператив – це передусім *влада*. А яка тут *влада* у звичайного громадянина, і над ким? Те, що він має право вимагати, а державні органи – обов'язок задовільнити вимогу зовсім не свідчить про владу першого над другим. Скоріш за все, у таких правовідносинах вимога не є імперативною у буквальному значенні цього слова (*imperativus*, із латинської – владний, наказовий), а стала результатом добровільного погодження одного суб'єкта взяти на себе роль зобов'язаної сторони, віддавши при цьому ініціативу вимоги іншому учаснику правовідносин. Тобто субординація, яка властива для соціальних правовідносин, майже позбавлена *заборон*, які є характерними для класичного імперативного методу правового регулювання. Тут здебільшого домінують *зобов'язання*. А вони неодмінно тягнуть за собою погодження на *добровільну підлеглість* одного з учасників правових відносин іншому заради якоїсь спільної мети. У нашому випадку метою може бути, наприклад, досягнення соціальної захищеності індивіда, зростання його добробуту і, зрештою, – забезпечення соціального миру та злагоди у суспільстві.

⁴ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>> (дата звернення: 17.01.2022).

Доволі виразно всі ці аспекти методу правового регулювання прослідковуються у класичних трудових правовідносинах, де працівник, уклавши трудовий договір, *добровільно* погоджується на підпорядкованість і певну залежність від роботодавця. При цьому останній зобов'язаний перед державою (законом) не переходити межу своїх підприємницьких (у нашому випадку – *експлуаторських*) інтересів.

Показово, що підпорядкованість (субординація) вважається чи не найголовнішою ознакою трудових правовідносин. І якщо у Кодексі законів про працю України ст. 21 дещо “дипломатично” вказує на обов'язок працівника ‘<...> виконувати роботу, визначену цією угодою, з *тідляганням внутрішньому трудовому розпорядкові* <...>’⁵, то міжнародні документи і практика Суду Європейського Союзу (далі – ЄС), наприклад, прямо зазначають, що основною ознакою трудових правовідносин найманої праці є “підпорядкованість працівника роботодавцю”⁶.

Тобто сторони трудового договору у трудових правовідносинах не є рівними і свободи договору, як це властиво для цивільних договорів, тут немає, а самі вони перебувають у стані відповідної субординації. При цьому така субординація (підлеглість) є результатом як двосторонньої домовленості самих сторін трудового договору (фактична домовленість), так і попередньої (у минулому) тристоронньої домовленості соціальних партнерів (формальна домовленість), за якою роботодавець теж обмежений у своїх вимогах з огляду на погоджені умови договорів соціального діалогу.

Отже, у трудовому праві субординація суб'єктів побудована на взаємних домовленостях та узгодженості змістовних прав і обов'язків, які не повинні виходити за межі відповідних соціальних погоджень. Тому й метод, яким послуговується трудове право для регулювання трудових відносин, такий же, як і метод інших галузей соціального права. Його можна назвати, наприклад, методом скоординованої субординації. При цьому таку його назву легко змоделювати, використавши відповідні способи регулювання відносин правом ЄС, який за майже 60 років існування виробив власну методологію у сфері забезпечення ефективності правового регулювання суспільних відносин на основі поєднання методів міжнародного права та державного права. Його тут прийнято називати

⁵ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>> (дата звернення: 15.01.2022).

⁶ International Labour Organization (ILO), Recommendation Concerning the Employment Relationship, 15 June 2006, R198 <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535> (accessed: 15.01.2022); *Трудові відносини. Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці* (Проект ЄС-МОП “На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні”, 09.06.2020) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748314.pdf> (дата звернення: 15.01.2022); Case C-434/15 Asociación Profesional Elite Taxi v Uber Systems Spain, SL [2017] ECLI:EU:C:2017:981; Case C-232/09 Dita Danosa v LKB Lizings SIA [2010] ECLI:EU:C:2010:674; Case 66/85 Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg [1986] ECLI:EU:C:1986:284.

власне методом “скоординованої субординації”⁷. А отже, назва “метод соціального права” у такому формулюванні цілком адекватно, як видається, відобразатиме специфіку регулювання відносин (правовідносин), що формують предмет галузей цієї правової спільноти. І це дає нам підстави для обґрунтування соціального права як відносно самостійної правової підсистеми у структурі системи права.

Повертаючись до витоків становлення соціального права, відзначимо, що його появу пов’язують із трудовим правом, яке з’явилося у зв’язку з зародженням капіталістичних ринкових відносин і найманої праці. Роботодавці – підприємці, для яких основною метою було отримання прибутку, намагалися досягти його завдяки надмірній експлуатації робочої сили, що викликало невдоволення найманих працівників. Розпочалися масові акції протесту останніх із вимогами нормування робочого часу, гарантій оплати праці, охорони праці тощо. Для запобігання загрози соціальних конфліктів до цього процесу змушена була втрутитись держава, яка через встановлення обмежень тривалості робочого дня, заборони використання праці неповнолітніх, інших соціальних пільг у сфері праці встановила певні стандарти найму робочої сили. Тобто держава як політична організація виступила своєрідним гарантом трудових прав найманих працівників, взявши на себе їхню охорону як сторони потенційно слабшої у системі суспільно-трудова відносин.

Трудові відносини, які базувались на приватних правових засадах, а найм робочої сили відбувався за правилами цивільного (приватного) права, отримали свій подальший розвиток завдяки втручання до їхньої сфери публічно-правових засад. Ця обставина суттєво вплинула на стан подальшого регулювання праці, що, зрештою, виразилось у формуванні трудового права як права, спрямованого на захист інтересів найманих працівників, і держава тут відіграла досить значну роль, реалізуючи свою, на той час, ще не зовсім сформовану, соціальну функцію⁸.

Сьогодні, як це не прикро, але доводиться констатувати, що трудове право, яке зародилось наприкінці ХІХ ст. не тільки цивілісти, а й деякі представники суддівського корпусу, все ще намагаються трактувати як приватноправову галузь⁹. Насправді та обставина, що в основі трудового права лежить трудовий договір, який цивілісти чомусь вслід за К. Марксом і досі вважають угодою купівлі-продажу робочої сили, зовсім не означає, що він дійсно таким є. Адже з купівлею-продажем робочої сили не все так просто, як видається на перший погляд. Бо в Цивільному ко-

⁷ С Кашкин (ред), *Право Европейского Союза: учебник для магистров* (3-е изд, Издательство Юрайт 2014) 40.

⁸ П Пилипенко (ред), *Право соціального забезпечення: підручник для студентів вищих навчальних закладів* (2-ге вид, Ін Юре 2010) 50.

⁹ Р Майданик, *Цивільне право: Загальна частина, т 1: Вступ у цивільне право: підручник* (Алерта 2012) 472.

дексі України, зокрема ‘за договором купівлі-продажу одна сторона (продавець) передає або зобов’язується передати майно (товар) у власність другій стороні (покупцеві), а покупець приймає або зобов’язується прийняти майно (товар) і сплатити за нього певну грошову суму’¹⁰. Тобто тут не важко переконатися, що на підставі цього договору відбувається зміна власника товару. А це, власне, і є головною суттю ринкового процесу.

Що ж стосується так званої купівлі-продажу робочої сили, то на відміну від інших “товарів”, вона не переходить до покупця (роботодавця). А отже, зміни власника не відбувається. І ба більше, робочу силу, як “товар”, роботодавець отримує не назавжди, а лише на час тривалості трудових відносин. Фактично внаслідок “купівлі-продажу робочої сили” до роботодавця (покупця) переходить тільки право *використання здатності до праці* найманого працівника, натомість сама *здатність* залишається з працівником. Тому роботодавець, у підсумку, стає власником лише виробленого продукту. А те, що “продана” робоча сила не змінює власника й продовжує належати працівникові зумовлює з часом потребу в коригуванні, наприклад, умов оплати праці, інших умов трудових правовідносин, чого не відбувається у разі купівлі-продажу звичайних товарів, проданих кінцево новому власнику.

Ба більше, якщо заглибитись ще далі, то виявиться, що в основі трудового права у його теперішньому розумінні лежить зовсім інший договір. І як би це не видавалось дивним, але насправді трудове право почалося зовсім не з трудового договору.

Нагадаємо, що сама поява трудового договору, а точніше, зміна цивільно-правових умов найму, де об’єктом фігурувала здатність людини до продуктивної праці, пов’язана зі змінами в соціальній сфері і насамперед із формуванням потужного прошарку найманих працівників, які виступали проти надмірної експлуатації їхньої праці. І коли почалася епоха соціальних заворушень, то цілком закономірно, що тодішня держава, як вже зазначалося, змушена була взяти на себе захист інтересів слабшої ланки у цьому процесі протистояння праці та капіталу, змінивши у законодавчий спосіб правила гри на ринку праці, зокрема і для захисту власних інтересів. Вона стала фактично третім учасником у відносинах використання чужої праці, гарантуючи такі важливі чинники найму, як нормальну тривалість робочого часу, розміри та правила виплати заробітної плати, умови охорони й безпеки праці.

За цих обставин поява такого третього суб’єкта правовідносин, до обов’язків якого належало забезпечення соціального миру і злагоди у класичному варіанті диспозитивних відносин між працівником та роботодавцем, суттєво змінила і природу самого договору, на основі якого

¹⁰ Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>> (дата звернення: 15.01.2022).

базувалися такі відносини. З цивільно-правової угоди він перетворився на соціальний договір, із чітко окресленими суб'єктами (працівник і роботодавець), із визначеним законодавчо змістом, де правам кожної зі сторін кореспондують відповідні обов'язки, а дисциплінарна влада роботодавця забезпечується підпорядкуванням йому працівника.

Фактично трудовий (двосторонній) договір став породженням і результатом іншої угоди (тресторонньої), яка хоч і не оформилась на той час юридично, але з появою трудового договору вона насправді вже існувала, та що важливо, суттєво вплинула на визначення його правової природи. Саме у цій угоді третім незмінним учасником була держава. А те, що ми в Україні лише на рубежі ХХІ ст.(!) почали сприймати як колективне трудове право, та й то лише як додаток до індивідуального трудового права, постало вже тоді як трудове (соціальне) право.

Цікаво, що, власне, в такій своїй іпостасі трудове право і тепер продовжує існувати у переважній більшості країн англосаксонської правової системи. Тут “незрима” колись соціальна угода набула сьогодні цілком окреслених форм і відома як соціальний діалог, або колективне трудове право.

Повертаючись до ролі трудового договору у процесі “купівлі-продажу робочої сили”, дозволимо собі нагадати, що вся вона (купівля) завершується на етапі укладення договору, так і не перемістившись до сфери трудових правовідносин. Тому жодного стосунку до цивілістики з її купівлю-продажем, наймом, орендою тощо трудовий договір не має. Його призначення та сфера функціонування зовсім інші, відмінні від майнових та особистих немайнових відносин. Завдяки трудовому договору досягається компроміс і суспільна злагода у сфері соціальних відносин. Роль цього договору полягає у забезпеченні гарантій соціального захисту особам, які з огляду на об'єктивні обставини змушені найматися на роботу з метою отримання засобів не тільки для власного існування, а й для своїх родин.

Сьогодні, щоправда, коли йдеться про соціальне право, то переважно називають ті галузі вітчизняного права, які постали в результаті забезпечення вже відомих нам соціальних прав, проголошених на конституційному рівні, – права на соціальний захист, на безоплатне житло, на освіту тощо. Трудове ж право серед інших галузей соціального права сприймається не завжди адекватно. А все тому, що поява цієї галузі у ті часи, коли про право на працю офіційно не йшлося, а про державу з її соціальною функцією взагалі говорити було не прийнято, та й сам трудовий договір асоціювався з уже згадуваною цивілістичною конструкцією про купівлю-продаж робочої сили, а трудове право подавалось як елемент права приватного. І це при тому, що та його частина, яка стосується колективного трудового права, де соціальна природа відносин проявляєть-

ся дуже чітко, зовсім не вписувалася до приватноправової сім'ї. Тому більш ретельне осмислення сутності трудового права й оцінки трудового договору з тих же позицій, що й колективного договору (угоди), жодних сумнівів не залишає щодо соціальної природи цієї галузі та про її місце у системі права держав соціальної орієнтації. Соціальне право – це підсистема норм права, що регулює відносини між юридично підпорядкованими суб'єктами методом скоординованої субординації. І ця група норм логічно доповнює дві інші підсистеми – публічне та приватне право, утворюючи таким чином цілісну правову структуру – систему права.

Важливо відзначити, що у становленні та розвитку соціального права значну роль відіграло і світове співтовариство, яке у післявоєнний період максимум зусиль спрямувало на забезпечення прав і свобод людини у соціальній сфері. Загальна декларація прав людини (1948 р.), Пакт про економічні, соціальні і культурні права (1966 р.), Європейська соціальна хартія (1961 р.) як і її переглянута версія (1995 р.), Хартія основних соціальних прав працівників ЄС (1989 р.) та інші важливі міжнародні документи стали визначальними для багатьох держав при ухваленні ними своїх основних законів, де важливе місце займали норми, які проголошували соціально-економічні права і свободи громадян. Гарантії соціального захисту зумовлюють подальший розвиток соціального права. З'явилося право соціального забезпечення, медичне право, право екологічної безпеки, житлове право, право соціального партнерства (діалогу), для яких основним завданням стає регулювання соціальних правовідносин.

Соціальне право в Європі розглядається науковцями саме як системна, правова структура. Таким воно сприймається, зокрема, у французькій правовій доктрині¹¹. А соціальне законодавство ЄС включає такі важливі інститути, як трудовий договір, робочий час, час відпочинку, охорону праці та здоров'я працівників, участь трудящих в управлінні виробництвом, рівність чоловіків та жінок у сфері трудових відносин, соціальне страхування й соціальне забезпечення та деякі інші¹².

Висновки. Соціальне право сьогодні являє собою сформовану функціонально-структурну підсистему, яка забезпечує регулювання відносин соціального захисту індивідів, та безпосередньо пов'язана зі здійсненням державою своєї соціальної функції. Це правова спільність, яка утворилась у результаті об'єктивних процесів розвитку суспільних відносин і публічного права й оформилась у відносно самостійну систему норм на перетині приватного і публічного права, забезпечуючи взаємодію усіх правових норм та інститутів юридичного права з метою задоволення приватних, публічних і соціальних інтересів у державно-організованому суспільстві.

REFERENCES

Bibliography

Authored books

1. Luts' L, *Zahalna teoriia derzhavy ta prava: navchalnyi metodychnyj posibnyk (za kredytno-modulnoiu systemoiu)* (Atyka 2010) (in Ukrainian).
2. Maydanyk R, *Tsyvil'ne pravo: Zahalna chastyna, t 1: Vstup u tsyvilne pravo: pidruchnyk* (Alerta 2012) (in Ukrainian).
3. Rabinovych P, *Osnovy zahalnoi teorii prava ta derzhavy: navchalnyi posibnyk* (vyd 5-te, zi zminamy, Atika 2001) (in Ukrainian).
4. Tykhomyrov Yu, *Publychnoe pravo: uchebnyk* (BEK 1995) (in Russian).

Edited books

5. Kashkyn S (red), *Pravo Evropejskoho Soiuzu: uchebnyk dlia mahystrov* (3-e yzd, pererab y dop, Yzdatel'stvo Yurajt 2014) (in Russian).
6. Pylypenko P (red), *Pravo sotsialnoho zabezpechennia: pidruchyk dlia studentiv vyschykh navchalnykh zakladiv* (2-he vyd, pererobl i dop, In Yure 2010) (in Ukrainian).

Journal articles

7. Gurvitch G, 'The Problem of Social Law' [1941] 52 (1) *Ethics* 17–40 (in English).

Theses

8. Rym O, 'Trudove pravo Yevropejskoho Soiuzu ta joho vplyv na rozvytok trudovoho prava Ukrainy' (avtoref dys d-ra iuryd nauk, 2021) (in Ukrainian).

Websites

9. Sotsial'ni prava. (Z praktyky zastosuvannya terminiv, sliv ta slovospoluchen' u iurysprudentsii) <<https://ips.ligazakon.net/document/TS001711?fbclid=IwAR10hXfsUdWstxnoHeZh3PQwY4cTvXP9Z54wcaQSHIAIVcKKVbtXvEeNIdU>> (accessed: 15.01.2022) (in Ukrainian).
10. Trudovi vidnosyny. Material do serii onlain-treninhiv z mizhnarodnykh i yevropeiskykh standartiv z pytan pratsi (Proiekt YeS-MOP "Na shliakhu do bezpechnoi, zdorovoi ta zadeklarovanoi pratsi v Ukraini", 09.06.2020) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748314.pdf> (accessed: 15.01.2022).

Pylyp Pylypenko

SOCIAL LAW: FORMATION AND PROSPECTS FOR THE FUTURE

ABSTRACT. The problems of the formation and development of social law are highlighted in the article. It is proposed to understand social law as a complex legal structure that combines a number of modern branches of law that regulate relations arising in connection with the proclamation and provision of fundamental social rights of persons and citizens. The formation of social law is associated with the growth of capitalist market relations and

the emergence of hired labour and the employment contract. This legal formation is based on an agreement that arose from the coordination between the main social partners – workers, employers, and the state, who sought to ensure social peace and harmony in society by establishing uniform rules for exploiting labour. The social agreement concluded on a tripartite basis has significantly changed the legal nature of the employment contract, shifting it into the social area and thus determining the actual essence of all labour law.

Social law, which includes labour law, social security law, social insurance law, the law of environmental safety, housing law, social medical law, social dialogue law based on the method of coordinated subordination, forms a holistic subsystem of norms, which together with public and private law form the system of law of social-democratic orientation states.

KEYWORDS: law; the system of law; social rights; regulation methods; employment contract; labour law; social dialogue; social law; the structure of law.