DOI: 10.32844/2222-5374-2020-106-4-2.11

УДК: 342.9

Журавель В. О.,

кандидат юридичних наук, здобувач Науково-дослідного інституту публічного права

СИСТЕМА ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Актуальність статті полягає в тому, що принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вказуватимуть на основні цінності, що повинні об'єднувати норми права в даній сфері. Встановлення системи принципів дозволить покращити їх тлумачення та наступну реалізацію, як самими працівниками судової системи, так й посадовими особами вповноважених органів публічної влади. Крім того, розкриття змісту принципів правового регулювання соціального захисту працівників судової системи дозволить вирішити ряд прогалин у законодавстві, викликаних неточним формулюванням чи відсутністю узгодження між нормами права різних законодавчих актів. Наголошено, що принцип публічності та контролю правового регулювання соціального захисту працівників судової системи полягає у забезпеченні правомірності отримання соціального захисту та перевірі достовірності підстав його отримання працівниками судової системи. Даний принцип гарантує ефективність та вірність застосування усіх попередньо наведених принципів, адже запобігає дискримінації та зловживання правами, нецільовому використанню бюджетних коштів. З'ясовано, що сутністю принципу диференціації для правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є пристосування норм права до особливостей конкретної посади задля гарантування охоплення максимального кола соціальних ризиків та встановлення належних заходів соціального захисту. Принцип диференціації не повинен породжувати соціальну нерівність чи штучну цінність окремих працівників судової системи. Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи становлять собою єдину систему, яка вказує на вірне тлумачення та застосування норм права, а також визначає, які правові ідеї та цінності мають зберігатися або ж вдосконалюватися під час реформування законодавства. Важливо, щоб принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи були закріплені не лише в межах однієї статті закону, але відтворювалися в кожній нормі права.

Ключові слова: принципи, правове регулювання, соціальний захист, судова система.

Актуальність теми. Так, принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вказуватимуть на основні цінності, що повинні об'єднувати норми права в даній сфері. Встановлення системи принципів дозволить покращити їх тлумачення та наступну реалізацію, як самими працівниками судової системи, так й посадовими особами вповноважених органів публічної влади. Крім того, розкриття змісту

принципів правового регулювання соціального захисту працівників судової системи дозволить вирішити ряд прогалин у законодавстві, викликаних неточним формулюванням чи відсутністю узгодження між нормами права різних законодавчих актів.

Стан дослідження. Питання системи принципів правового регулювання соціального захисту працівників судової системи було неодноразово досліджено такими ученими як: С.М. Балабан, Н.А. Балтачєєва, Н.І. Бернацька, О.П. Васильченко, С.О. Ветлинський, К.В. Денисенко, М.І. Іншин, А.Л. Клименко, Н.В. Коленда, С.Г. Кузьменко, М.І. Іншин, Л.В. Леонтєєва, Г.Г. Літош, І.М. Луцький, Ю.О. Махортов, Н.Є. Муромець, О.Л. Назаренко, Н.В. Онищенко, Н.О. Рибалка, М.Л. Смолярова, М.І. Тімофєєва, Г.О. Яковлева. Проте, воно потребує нового наукового переосмислення в контексті проведених реформ соціального законодавства та законодавства щодо статусу працівників судової системи, нових підходів до державного управління.

Виклад основного матеріалу. Принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи повинні відображати особливості правового статусу працівників судової системи та чинні заборони щодо втручання в роботу суду чи корупційної діяльності. Разом з тим, саме принципи мають забезпечити гнучкість правового регулювання для відповідності між нормами права та різними життєвими ситуаціями, які сприяють виникненню соціальних ризиків. Досліджуючи дане питання Г.Г. Літош пропонує розподіляти принципи соціального захисту на загальнофілософські, організаційні, соціальні й політичні та специфічні (універсальності, охорона соціальних прав, профілактична спрямованість, конфіденційність та толерантність). Крім того, дані принципи можливо й розподіляти на: загальні, концептуальні, операціональні та етичні [1, с. 77]. Такий перелік відображає процедурний характер соціального захисту та обумовлюється впливом на його розуміння та застосування різноманітних чинників. Проте, для правового регулювання соціального захисту працівників судової системи недопустимим є урахування політичних принципів чи концептуальних принципів окремої галузі науки, якщо вони не відпадають меті створення судової системи. Крім того, спірним є включення до класифікації принципів загальнофілософських чи етичних, оскільки вони не відображатимуть особливості ні соціального захисту, ні судової системи.

Серед принципів соціального захисту А.Л. Клименко визначає: все загальність, всебічність, рівність, заборона дискримінації, незменшуваності змісту, державної гарантованості [2, с. 114–115]. Наведені принципи можливо вважати фундаментальними, в контексті правового регулювання соціального захисту, оскільки порушення хоча б одного може призвести до невідомості проведених заходів та збільшення негативних наслідків соціального ризику. Проте, для працівників судової системи такий перелік має й бути доповнений постійністю соціального захисту, можливістю прогнозувати його розвиток, а принцип заборони дискримінації розширити щодо однакового рівня соціального захисту для усіх працівників, а не окремих заходів, які можуть використовуватися лише судді чи лише працівники Служби судової охорони.

Тож, на основі проведеного дослідження, можливо резюмувати, що принципами правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є наступні:

1. Принцип адаптивності правового регулювання соціального захисту працівників судової системи;
2. Принцип узгодженості правового регулювання соціального захисту працівників судової системи;
3. Принцип зв'язку з фінансами правового регулювання соціального захисту працівників судової системи;
4. Принцип рівності правового регулювання соціального захисту працівників судової системи;
5. Принцип прогнозованості правового регулювання соціального захисту працівників судової системи;
6. Принцип публічності та контролю правового регулювання соціального захисту працівників судової системи;
7. Принцип диференціації правового регулювання соціального захисту працівників судової системи.

Одним із принципів правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вважаємо принцип рівності. Даний принцип має загальний характер, оскільки є властивим законодавству загалом, проте для судової системи він є особливо важливим з огляду на різний правовий статус працівників. Варто наголосити, що принцип рівності не означає однакові заходи соціального захисту чи поширення тотожних норм права на усіх працівників. Такий підхід є помилковим через те, що кожному із працівників судової системи загрожують різні соціальні ризики. Тому, важливо надати спільний та високий рівень соціального захисту, а уже форми та засоби можуть різнитися. На думку О.П. Васильченко, рівність має 3 аспекти прояву: як повага до думки кожного під час процесу ухвали постанов; як об'єктивність ставлення, тобто однаковість розгляду однакових випадків; як справедливість розподілу, тобто отримання рівної частини будь-якого із благ [3, с. 47]. Тобто, принцип рівності у правовому регулюванні працівників судової системи впливає і на обсяг прав, і на сутність обов'язків та процесів, шляхом встановлення заборон і нових вимог. Принцип рівності є неможливим без заборони суб'єктивного оцінювання наслідків соціального ризику для конкретного працівника, адже це може призвести або до зловживання владою, або навпаки до знецінення втрат та поглиблення наслідків соціального ризику. Також, принцип рівності у правовому регулюванні соціального захисту працівників судової системи розкривається через створення рівних умов для реалізації соціальних прав, надання достатнього та належного матеріального забезпечення. Відповідно, рівність може мати внутрішній характер, як однакові можливості до соціального захисту серед усіх працівників судової системи, так й зовнішній характер щодо відповідності соціального захисту працівників судової системи, рівневі соціального захисту який мають працівники приватної сфери із аналогічним професійним досвідом та знаннями.

Наступним принципом правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є принцип диференціації. Він невід'ємно пов'язаний із принципом рівності, який фактично встановлює правові межі

для диференціації. Необхідність у диференціації пояснюється наявністю, як спільних, так й індивідуальних соціальних ризиків для працівників судової системи. Так, до спільних соціальних ризиків можливо віднести настання пенсійного віку, професійні захворювання, можливість порушення правил охорони праці. Зі свого боку, для захисту майна, здоров'я та життя працівників апарату суду та суддів було створено спеціальний Закон України «Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів» [4], оскільки соціальні ризики для них пов'язані із загрозами їх комфортному та стабільному життю. Тобто, особливості посадових обов'язків обумовлюють особливості соціального захисту, який має бути відображено у законодавстві. Разом з тим, законодавство не повинно створювати надмірні привілеї для працівників судової системи, оскільки вони суперечать і принципу рівності, і соціальної справедливості.

Таким чином, сутністю принципу диференціації для правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є пристосування норм права до особливостей конкретної посади задля гарантування охоплення максимального кола соціальних ризиків та встановлення належних заходів соціального захисту. Принцип диференціації не повинен породжувати соціальну нерівність чи штучну цінність окремих працівників судової системи.

Ще одним принципом правового регулювання соціального захисту працівників судової системи вважаємо принцип узгодженості. Узгодженість повинна стосуватися, як норм внутрішнього законодавства, так й міжнародного. Щодо національного законодавства, то, як уже було неодноразово наголошено, норми щодо соціального захисту працівників судової системи знаходяться в різних нормативно-правових актах, а тому для їх ефективної дії обов'язково мають відповідати один одному по змісту, створювати єдиний процес соціального захисту і на такі норми мають поширюватися спільні принципи права. Проблемним аспектом є відсутність систематизованого законодавства з соціального захисту загалом, що ускладнює реалізацію навіть найбільш загальних прав та обов'язків в даній сфері. Так, право на відпустку по догляду за дитиною не визначено для судді-чоловіка, хоча таке передбачено в законодавстві про працю, що може породжувати проблеми із тлумаченням та застосуванням. Відповідно, для національного законодавства з соціального захисту працівників судової системи принцип узгодженості реалізується через логічність та послідовність нормативно-правових актів, їх внутрішню несуперечність ні собі, ні іншим законодавчим актам. Також, принцип узгодженості поширюється й на процес реформування, під час якого повинні визначатися пов'язані законодавчі акти та вплив змін на них.

Не менш складним є втілення принципу узгодженості правового регулювання соціального захисту працівників судової системи із міжнародним правом. Н.В. Онищенко наголошує, що таке узгодження має проходити не лише щодо норм національного права, але й стосуватися правовідносин та правосвідомості. Такий процес відтворює загальнолюдські цінності та виходить із сутності права [5, с. 34]. Крім того, принцип узгодження національного та міжнародного законодавства відповідає обраному євроінтеграційному напрямі. Принцип узгодження правового

регулювання, у даному випадку, реалізується через наближення соціальних стандартів, імплементацію нових соціальних гарантій, які підвищують стабільність проведення заходів соціального захисту для працівників судової системи, забезпечують їх незалежність від суб'єктивних та об'єктивних зовнішніх факторів. Під час узгодження національних та міжнародних норм права з соціального захисту важливо запозичувати принципи та нові тенденції у правовому регулюванні. Проте, запозичення не повинно бути прямим, оскільки його ефективність буде сумнівною з огляду на відмінність правосвідомості та надмірну зарегульованість судової системи.

Слід констатувати, що принцип узгодженості правового регулювання соціального захисту працівників судової системи полягає у створенні єдиної, чіткої та логічної системи законодавчих актів у даній сфері, які відповідають міжнародним та європейським тенденціям соціального захисту та стандартам функціонування судової системи задля забезпечення їх ефективної дії та безперешкодної реалізації права на соціальний захист працівниками судової системи.

Також, принципом правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є принцип адаптивності. Так, соціальний захист працівників судової системи повинен відповідати цілому ряду вимог, серед яких відповідність соціальному запиту, рівневі правосвідомості, політичній та економічній ситуації в державі та головне мати змогу фактично нівелювати шкоду від настання соціального ризику або ж її зменшити у випадку невідворотності. В той же час, діяльність працівників судової системи регулюється імперативно, тобто межі дозволеної поведінки встановлюються на законодавчому рівні й не можуть бути змінені за домовленістю між таким працівником та його керівником. Крім того, сам соціальний захист, який здійснюється державою теж регулюється саме законодавством, а не окремими договорами. Тобто, процедури та заходи із соціального захисту мають бути максимально пристосованими до реалій сучасного життя, однак законодавство не завжди може поспівати за змінами. Наслідками такої ситуації є неактуальність проведених заходів, фактична незахищеність працівників судової системи перед соціальними ризиками. Задля їх уникнення й слід дотримуватися принципу адаптивності.

Принцип адаптивності правового регулювання соціального захисту в більшій мірі має поширюватися на підзаконні нормативно-правові акти, що встановлюють процедури реалізації того чи іншого соціального права й вдосконалення та доповнення яких буде більш швидким. На рівні законів принцип адаптивності все ж має узгоджуватися із принципом прогнозованості. Варто уточнити, що принцип адаптивності передбачає, як скасування уже застарілих норм права, так й вдосконалення законодавства у сфері соціального захисту працівників соціального захисту відповідно до останніх тенденцій у праві та державному управлінні. Н.О. Рибалка, також, ставить вимогу щодо науковості до процесу адаптації, тобто відповідності науковим основам, які пронизують увесь процес державного управління, а також допомагають забезпечити прогностичність процесу адаптації [6, с. 148]. Тобто, для втілення принципу адаптивності в правовому регулюванні попередньо повинні бути зібрані спеціальні статистичні дані щодо існуючих соціальних ризиків, необхідних економічних витратах, дієвості

запропонованих заходів із соціального захисту. Важливо, щоб пропозиції мали довгостроковий характер, адже в іншому випадку на момент набрання чинності законодавчим актом вони уже матимуть застарілий характер й знову законодавство потребуватиме вдосконалення.

Тож, сутністю принципу адаптивності правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є пристосування норм права під нові соціальні цінності, технології та економічні умови задля гарантування реальної здатності виконувати нормами права з соціального захисту своїх функцій та призначення.

Принцип зв'язку з фінансами є наступним у правовому регулюванні соціального захисту працівників судової системи. Проведення соціального захисту, у тому числі для працівників судової системи, є неможливим без достатніх економічних ресурсів у держави. Саме з державного бюджету здійснюється виплата заробітної плати та премій, проводиться соціальне та пенсійне забезпечення. Також, саме завдяки коштам з державного бюджету відбувається виплата соціальних допомог через настання соціального ризику для працівників судової системи чи членів його сім'ї. Відповідно, норми права мають відповідати економічним можливостям держави в іншому випадку, їх неможливо буде реалізувати.

Таким чином, принцип зв'язку із фінансами у правовому регулюванні соціального захисту працівників полягає у створенні такого законодавства в даній сфері, що відповідає, як економічним можливостям держави, так й забезпечує життєві потреби працівників судової системи на рівні відповідному їх професіоналізмі та запобігає протиправній поведінці.

До принципів правового регулювання соціального захисту працівників судової системи належить й прогнозованість. Даний принцип є основою для наступної реалізації цілої низки інших принципів, як то адаптивності, зв'язку з фінансами, узгодженості. Принцип прогнозованості правового регулювання необхідний для того, щоб працівники судової системи могли планувати свої витрати та майбутнє загалом й дані плани відповідали державним фінансовим та організаційним можливостям. Варто наголосити, що для працівників судової системи право на зайняття іншими видами діяльності є обмеженим та поширюється лише на викладацьку та творчу, а отже матеріальне забезпечення від держави є для них основним джерелом доходу й єдиним інструментом захисту від соціальних ризиків.

Постійна зміна правового регулювання та скорочення заходів із соціального захисту може означати порушення планів та втрату довіри до держави, а отже знову ж поширення корупції та зловживання владою. Серед наслідків порушення принципу прогнозованості для роботи механізму соціального захисту М.І. Тімофєєва називає зuboжіння усього населення та поширення соціальної напруженості, втрату довіри до органів державної влади. Тому, соціальний захист повинен відповідати досвіду іноземних держав, бути актуальним до часу та однозначним у тлумаченні понять [7, с. 3]. Основним шляхом продовжувати удосконалення правового регулювання соціального захисту, однак не порушуючи принцип прогнозованості є створення загальнодержавних й регіональних стратегій. Чітке дотримання стратегій, навіть якщо вони передбачають скорочення витрат на соціальний захист є найбільш ефективним інструментом захисту

від неочікуваних соціальних ризиків. До прикладу, якби попереднє встановлення напряду до зменшення пенсійного забезпечення для суддів, що не встигли пройти атестацію було б очікуваним, то законодавство з даного питання було б більш розроблене, відповідало вимогам юридичної техніки й надалі не було визначено неконституційним. Зі свого боку, дотримання стратегій поширення цифрових технологій у сферу соціального захисту та судову систему, визначення концепцій сервісної діяльності для інших працівників судової системи дозволяє сформувати правові очікування та більш якісно планувати майбутнє.

Варто резюмувати, що принцип прогнозованості правового регулювання соціального захисту працівників судової системи розкривається через гарантування дії норм права у даній сфері логічно, передбачувано та повторювано, незалежно від будь-яких зовнішніх факторів, а також заборони неочікуваних змін у процесі соціального захисту, якщо такі його зменшують для працівників судової системи.

Останнім принципом правового регулювання соціального захисту працівників судової системи є публічність та контроль. Публічність соціального захисту необхідна для забезпечення правомірності його отримання, а також більшої зрозумілості процесу для працівників судової системи. Для дотримання принципу публічності обов'язковим є запровадження спільних порядків втілення заходів соціального захисту. Також, публічність розкривається через надання доступу громадськості до інформації про проведені заходи соціального захисту. Звісно, інформація щодо точного діагнозу чи причини отримання соціально-побутового забезпечення, тобто така, що має особистий характер є обмеженою. Таким чином, дотримання принципу публічності у правовому регулюванні соціального захисту працівників судової системи робить даний процес прозорим та зрозумілим, а отже полегшує контроль як з боку органів публічної влади, так й з боку громадських організацій. Г.О.Яковлева зазначає, що значення контролю є потрійним: попередження порушення конституційних соціальних прав; збільшення довіри до держави через ефективне проведення контролю; підвищення рівня життя громадян [8, с. 93]. Тобто, контроль є необхідним інструментом підвищення ефективності соціального захисту, виконання ним своїх функцій та призначення. Для правового регулювання втілення принципу контролю має виражатися у створенні процесуальних норм, які вказують підстави, тривалість контролю й нагляду, повноваження органів державної влади та можливість оскарження їх рішення. Окремо слід розглянути громадський контроль, який має постійний характер та допомагає більш оперативно виявляти правопорушення.

Варто констатувати, що принцип публічності та контролю правового регулювання соціального захисту працівників судової системи полягає у забезпеченні правомірності отримання соціального захисту та перевірці достовірності підстав його отримання працівниками судової системи. Даний принцип гарантує ефективність та вірність застосування усіх попередньо наведених принципів, адже запобігає дискримінації та зловживання правами, нецільовому використанню бюджетних коштів.

Отже, на основі проведеного дослідження, можливо дійти висновку, що принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи становлять собою єдину систему, яка вказує на вірне тлумачення та застосування норм права, а також визначає, які правові ідеї та цінності мають зберігатися або ж вдосконалюватися під час реформування законодавства. Важливо, щоб принципи правового регулювання соціального захисту працівників судової системи були закріплені не лише в межах однієї статті закону, але відтворювалися в кожній нормі права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Літош Г. Г. Діяльність посадових осіб місцевого самоврядування у сфері соціального захисту населення вихідні положення. Матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції: Дніпро: ДРІДУ, 2015.
2. Клименко А. Л. До питання принципів організації соціального захисту. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2016. № 38. С. 112–118.
3. Васильченко О. П. Зміст принципу рівності прав та свобод людини і громадянина в Україні. *Науковий вісник Академії муніципального управління*. Серія : Право, 2014. Вип. 2. С. 14–19.
4. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1994. № 11. С. 50.
5. Онищенко Н. В. Співвідношення внутрішньодержавного і міжнародного права: наукові реалії сьогодення. *Вісник Національної академії правових наук України*, 2015. № 1 (80). С. 29–36.
6. Рибалка Н. О., Балабан С. М. Концептуальні засади визначення ефективності адміністративно-правового регулювання: міждисциплінарний підхід. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*, 2014 № 1. С. 147–159.
7. Тимофєєва М. І. Сутність соціального захисту населення. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*, 2016. № 6. С. 169–174.
8. Яковлева Г. О. Державний нагляд і контроль у сфері соціального забезпечення населення України. *Підприємництво, господарство і право*, 2017. № 4. С. 90–93.

V. Zhuravel

SYSTEM OF PRINCIPLES OF LEGAL REGULATION

The relevance of the article is that the principles of legal regulation of social protection of employees of the judiciary will indicate the basic values that should unite the rules of law in this area. Establishing a system of principles will improve their interpretation and subsequent implementation, both by the judiciary itself and by officials of authorized public authorities. In addition, the disclosure of the content of the principles of legal regulation of social protection of employees of the judiciary will address a number of gaps in the legislation caused by inaccurate wording or lack of coordination between the rules of law of various legislative acts. It is emphasized that the principle of publicity and control of the legal regulation of social protection

of employees of the judicial system is to ensure the legitimacy of receiving social protection and verification of the grounds for its receipt by employees of the judicial system. This principle guarantees the effectiveness and correctness of the application of all the above principles, as it prevents discrimination and abuse of rights, misuse of budget funds. It was found that the essence of the principle of differentiation for the legal regulation of social protection of judicial staff is the adaptation of law to the specifics of a particular position to ensure coverage of the maximum range of social risks and the establishment of appropriate social protection measures. The principle of differentiation should not create social inequality or artificial value for individual members of the judiciary. Thus, based on the study, it is possible to conclude that the principles of legal regulation of social protection of judicial staff are a single system that indicates the correct interpretation and application of law, as well as determines what legal ideas and values should be maintained or improved under time to reform the legislation. It is important that the principles of legal regulation of social protection of employees of the judiciary are enshrined not only within one article of the law, but are reproduced in every rule of law.

Keywords: *principles, legal regulation, social protection, judicial system.*