

торгових та інших чесних звичаїв змагальність суб'єктів господарювання, метою якої є досягнення найбільш вигідних умов виробництва та реалізації товарів [4, 7]. Її антиподом є недобросовісна конкуренція, яку ст. 1 вказаного Закону визначає як будь-які дії у конкуренції, що суперечать торговим та іншим чесним звичаям у господарській діяльності.

Ст. 10 бис Паризької конвенції про охорону промислової власності встановлює, що країни Союзу зобов'язані забезпечити громадянам країн, що беруть участь у Союзі, ефективний захист від недобросовісної конкуренції. Актом недобросовісної конкуренції вважається будь-який акт конкуренції, що суперечить чесним звичаям у промислових і торговельних справах.

Наведемо деякі наукові визначення недобросовісної конкуренції. Ю. В. Журик визначає такі дії як протиправні, які вчиняються у конкуренційних відносинах (відносинах змагальності) суб'єктами господарювання і спрямовані на обмеження діяльності окремих суб'єктів господарювання (порушення їх прав та законних інтересів) або отримання певних переваг завдяки чужим досягненням [4, 7].

Натомість О.В. Безух розуміє недобросовісну конкуренцію як антиконкурентні дії суб'єктів господарювання чи бездіяльності, пов'язаних з порушенням чинного законодавства, торгових правил та звичок, прав на інтелектуальні продукти, вимог добропорядності і справедливості шляхом вчинків, здатних викликати змішування відносно підприємства, продукції або діяльності конкурента, ввести громадськість в оману, дискредитувати конкурента [2,5].

Більш коротко визначає недобросовісну конкуренцію В.С. Кулішенко як поведінку, що у будь-який спосіб суперечить правилам, торговим та іншим чесним звичаям підприємницької діяльності, у відносинах між конкуруючими суб'єктами господарювання [7, 7].

За своєю природою недобросовісна конкуренція дещо схожа на монополістичні правопорушення. В обох випадках є наявним порушення конкуренційного законодавства та загроза конкуренції.

Наведемо таке співвідношення недобросовісної конкуренції (далі – НК) та обмежувальної діяльності (далі – ОД).

1. НК та ОД – це порушення правил конкуренції.

УДК 349.2.

2. В обох випадках наноситься шкода конкуренції як такої.

3. Присікання НК направлено на нечесні дії конкурентів проти конкретних конкурентів, а ОД – всіх суб'єктів господарювання та споживачів.

4. НК шкода наноситься як конкурентам, так і споживачам (прямо більш притаманно ОД).

5. ОД – направлено переважно на посилення влади на ринку, а для НК доля на ринку товарів не є критерієм для кваліфікації.

6. Переважно НК тісно пов'язано з правом промислової власності.

Подальшому науковому осмисленню підлягає розгляд конкурентних правопорушень через призму адаптації українського законодавства до вимог Європейського союзу.

1. Анохіна І. О. Правове регулювання діяльності суб'єктів природних монополій. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Д.: 2005. – 19 с. 2. Безух О. В. Захист від недобросовісної конкуренції у сфері промислової власності. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Д.: 2001. – 18 с. 3. Вінник О. М. Господарське право: Навчальний посібник: 2-ге вид., змін. та доп. – К.: Всеукраїнська асоціація видавців "Правова єдність", 2008. – 766 с. 4. Журик Ю. В. Розгляд Антимонопольним комітетом України справ про порушення законодавства про захист економічної конкуренції. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К.: 2004. – 16 с. 5. Каштанов О. С. Правовий захист від антиконкурентних дій в економічній конкуренції. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Д.: 2005. – 18 с. 6. Корчак Н. Матеріально-правове значення презумпції в інституті антимонопольного регулювання. – Підприємство, господарство, прав. – 2003. – № 1. – с. 6-9. 7. Кулішенко В. С. Захист від неправомірного використання ділової репутації суб'єктів господарювання у конкуренції. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Д.: 2003. – 18 с. 8. Макконнелл К. Р., Брю С. Л. Економікс: принципи, проблеми и политика: Пре. с. 14-го англ. изд. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 972 с. 9. Мельник С. Б. Монопольне (домінуюче) становище суб'єкта господарювання на ринку. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Д.: 2001. – 20 с. 10. Саніахметова Н., Мельник С. Зловживання монопольним (домінуючим) становищем суб'єкта господарювання на ринку: поняття та види // Підприємство, господарство і право. – 2003. – № 1. – с. 3-5. 11. Чернелєвська О. Л. Конкурентне законодавство України: формування, зміст та розвиток. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – К. – 2006 – 16 с. 12. Шуміло І. А. Відповідальність за порушення законодавства про захист конкуренції. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Д.: 2001. – 18 с. 13. DiLorenzo, Thomas J. (1996), The Myth of the Natural Monopoly, The Review of Austrian Economics 9(2). – (с. 42-58) с. 58 // http://mises.org/journals/rae/pdf/rae9_2_3.pdf. 14. Рекомендація ВГСУ від 29 жовтня 2008 р. № 04-5/247 "Про деякі питання практики застосування конкурентного законодавства" – "Юридичний вісник України". – № 17. – 25.04.2009.

Надійшла до редколегії 24.12.10

О. Тищенко, канд. юрид.наук, доц.

ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ВІД ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ВІКОМ В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ

В статті аналізується протиправне явище дискримінації за ознакою віку в трудових правовідносинах, розглядаються проблеми правового регулювання захисту трудових прав працівників в процесі реалізації права на працю.

Ключові слова: ринок праці, дискримінація за віком, трудова діяльність, захист трудових прав.

В статье анализируется неправомерное явление дискриминации по возрастному признаку в трудовых правоотношениях, рассматриваются проблемы правового регулирования защиты трудовых прав работников в процессе реализации права на труд.

Ключевые слова: рынок труда, дискриминация по возрасту, трудовая деятельность, защита трудовых прав.

The article analyzes the phenomenon of illegal discrimination based on age in the employment relationship, the problems of legal regulation of labor rights in the implementation of the right to work.

Keywords: labor market, age discrimination, labor activities, protection of labor rights.

Тенденції соціально-економічного розвитку засвідчують, що ринок праці фіксує всі негативні явища, які породжує нестабільна економіка. Насамперед негаразди впливають на процес реалізації права на працю. В цих умовах значний прояв набуває жорстка конкуренція на ринку праці, що в свою чергу, призводить до суттєвого збільшення порушень трудових прав працівників у формі дискримінації. Проблема дискримінації у тру-

дових правовідносинах піднімалась в працях науковців Болотіної Н., Дуюнової О., Венедиктової В., Дашковської О., Жернакова В., Орловського О., Лаврів О., Лагуніної І., Кохан Н., Панькова Д., Панасюка О., Пилипенка П., Пузирного В., Черноус С., Ярошенка О. та інших. Утім, залишається малодослідженою проблема дискримінації за ознакою віку, яка в умовах сьогоднішнього знач-

ного поширення на ринку праці та потребує комплексного вивчення та аналізу.

Досліджуючи загальнотеоретичні аспекти дискримінації у сфері праці, російська вчена Роговичене Л., визначає дискримінацію, як диференційоване відношення роботодавця до працівника чи групи працівників, які вирізняються за певною соціально-демографічною ознакою, що обмежує їх можливість в процесі трудової діяльності і на ринку праці. Підставою для дискримінації на ринку праці виступають расові, етнічні, гендерні, вікові та інші характеристики робочої сили [12, с.8]. Як слушно наголошує Руднева О., дискримінація в будь-якому випадку призводить до порушення фундаментального правового принципу – принципу рівності прав і свобод людини [13, с.15]. Спробуємо розглянути та проаналізувати дієвість функціонування правового механізму в Україні щодо недопущення протиправного явища дискримінації за віком на практиці.

Згідно ст.1 Конвенції Міжнародної організації праці (далі – МОП) №111 1958р., про дискримінацію в галузі праці та занять, термін "дискримінація" охоплює:

а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять;

б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами.

Будь-яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається [8]. Як бачимо, вказана Конвенція в переліку розрізень, недопущень або переваг, які розглядаються як дискримінація, не містить поняття "вік", що не сприяє реалізації ефективного захисту працівників від поширення на практиці фактів дискримінації за віком. Не досить чітко, вважаємо, це питання врегульоване і в Конституції України, а саме: згідно ст.24 Основного Закону, громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [5]. Поняття "інші ознаки" дозволяє нам зробити припущення, що до "інших ознак" слід відносити ознаку віку. Зрозуміло, що вказана нечіткість не допомагає створенню належних умов для дієвого захисту трудових прав працівників.

Щодо Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), то у ч.3 ст.22 даного нормативного акту уточнюється, що вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватися законодавством України [3]. Проблема полягає в тому, що на практиці здебільшого дана норма роботодавцями некоректно трактується як фактичний дозвіл встановлення обмежень трудової правосуб'єктності працівників за віковим критерієм. І при цьому ігнорується імперативне правило, що відповідні вимоги можуть встановлюються лише законодавством. Хоча, на нашу думку, допустимість законодавчого закріплення можливості встановлення обмежень до праці на підставі віку, а саме факту досягнення особою певного віку, не узгоджується зі ст.43 Конституції України, згідно якої, кожен має право на

працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [5]. В контексті даної норми звучить ст.11 Закону України "Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку" від 16.12.1993 р. № 3721-XII, згідно якої, громадяни похилого віку мають право на працю нарівні з іншими громадянами, яке додатково гарантується державними цільовими програмами зайнятості населення. Забороняється відмова у прийнятті на роботу і звільнення працівника за ініціативою власника або уповноваженого ним органу з мотивів досягнення пенсійного віку [9]. На підставі наведених положень Законом України від 12.07.94р. №92-94-ВР було скасовано чинність п.1-1 ст.40 КЗпП, відповідно до якого трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності міг бути розірваний власником або уповноваженим ним органом на підставі досягнення працівником пенсійного віку при наявності права на повну пенсію по старості [2, с.19]. На перший погляд, здавалося були усунуті протиріччя щодо даного питання і повсюдно пропагується принцип, що право на працю – довічне право людини. Проте деякі законодавчі акти продовжують містити обмеження за віком для окремих категорій працівників щодо реалізації їх права на працю. Зокрема, до таких працівників належать державні службовці, яким згідно ст. 23 Закону "Про державну службу" від 16.12.1993 р. № 3723-XII, встановлено граничний вік перебування на державній службі. А саме: граничний вік перебування на державній службі становить 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. У разі необхідності керівник державного органу за погодженням з Начальником Головного управління державної служби при Кабінеті Міністрів України може продовжити термін перебування на державній службі, але не більш як на п'ять років. У виняткових випадках після закінчення цього терміну державні службовці можуть бути залишені на державній службі лише на посадах радників або консультантів за рішенням керівника відповідного державного органу [7]. Але враховуючи специфіку державної служби, слід визнати, що дана норма є цілком аргументованою і її не варто трактувати як дискримінаційну, хоча б тому що державна служба – це той особливий різновид діяльності, змістом якої є виконання функцій та завдань держави, що зумовлює необхідність встановлення додаткових вимог до осіб, які претендують обіймати відповідні посади в сфері державної служби. Як вказано в Рішенні Конституційного Суду України від 18.04.2000р. №5-рп/2000 (у справі про віковий ценз), Конституція України не містить терміна "ценз", проте встановлює відповідні кваліфікаційні вимоги до претендентів на певні державні посади. Це стосується кандидатів у народні депутати України (частина друга статті 76), претендентів на посаду професійного судді (частина третя статті 127), судді Конституційного Суду України (частина третя статті 148). Конституція України передбачає наявність певних кваліфікаційних вимог і до кандидата на пост Президента України (частина друга статті 103). Нерідко кваліфікаційні вимоги до окремих категорій державних службовців встановлюються відповідними законами України, зокрема до тих, які претендують на посади Голови та суддів Верховного Суду України, Голови та суддів Вищого арбітражного суду України, членів Вищої ради юстиції, членів Центральної виборчої комісії. Кваліфікаційні вимоги зумовлені родом і характером діяльності зазначених

посадових осіб, а тому не можуть розглядатися як обмеження громадян у користуванні рівним правом доступу до державної служби.

Аналогічним чином вирішено питання щодо кваліфікаційних вимог, включаючи вікові, до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини. З огляду на особливу важливість його діяльності, змістом якої є здійснення парламентського контролю за додержанням конституційних прав і свобод людини і громадянина, Верховна Рада України повноважна встановлювати кваліфікаційні вимоги до особи, яка претендує на цю посаду. Конституція України (стаття 101) цього не забороняє. До таких кваліфікаційних вимог належать, зокрема, життєвий досвід та соціальна зрілість, які набуваються лише з досягненням певного віку. Критерієм у законодавчому встановленні кваліфікаційних вимог до віку є доцільність [14]. Відповідно до Рекомендації МОП №162 1980р. щодо літніх працівників, літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема, стосовно доступу, з урахуванням їхніх особистих здібностей, досвіду та кваліфікації, до роботи за їхнім вибором як у державному, так і в приватному секторах; однак у виняткових випадках можуть встановлюватися вікові обмеження з огляду на особливі вимоги, умови або правила для деяких видів роботи [4, с.124]. Попри це, необхідно звернути увагу, що Конвенцією МОП №151 1978р. про захист права на організації та процедури визначення умов зайнятості на державній службі [4, с.69], не передбачається необхідність обмеження перебування на державній службі за віковим критерієм. Відтак, прослідковується тенденція до заборони дискримінації за віковим критерієм без допущення будь-яких винятків стосовно окремих категорій працівників.

В контексті реформування законодавства про працю, беззаперечно позитивним є включення до ст.4 Проекту Трудового кодексу України №1108, положення про заборону дискримінації у сфері праці, зокрема щодо заборони порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від віку [11], але залишається відкритим питання дієвої фактичної реалізації судового захисту трудових прав працівників, порушених у зв'язку з дискримінацією їх за ознакою віку. Аналіз інформації, яка міститься в пошуковій базі інтернет-ресурсу JOB.ukr.net, дає змогу констатувати, що 90% оголошень про вакантні посади містять вікову вимогу до претендентів. Таким чином нівелюються права на реалізацію своєї здатності до праці цілих поколінь громадян України, які досягли 40-річного віку. З огляду на це, правозахисники впевнені, що для подолання зростання дискримінації в Україні необхідно здійснити низку заходів. А саме: 1) розробити та прийняти рамковий закон про заборону дискримінації; 2) створити спеціальний антидискримінаційний орган державної влади; 3) впровадити механізм збору інформації про факти дискримінації, дії органів влади та надану допомогу жертвам дискримінації; 4) законодавчо забезпечити диверсифікацію відповідальності за дискримінацію та забезпечити невідворотність покарання за конкретні дискримінаційні дії; слід впровадити адміністративну відповідальність за вчинення конкретних адміністративних проступків в сфері дискримінації і розвивати культуру покарання за дискримінаційні дії; 5) запровадити на державному рівні навчальні та освітні програми за толерантності та протидії дискримінації [1].

До речі, слід наголосити, що дана проблема є актуальною не лише для України, а й для багатьох країн

Європейського Союзу, про що засвідчують дані проведеного опитування, представленого Єврокомісією. В ньому зазначається, що 58 відсотків усіх опитаних вважають, що в їхній країні панує вікова дискримінація. Дві третини респондентів переконані, що через економічну кризу слід очікувати збільшення вікової дискримінації на ринку праці. Страждають від цього не лише люди у віці, але й молодь, наголосили європейські експерти. Вони вказали на високий рівень безробіття серед молодих людей у багатьох країнах ЄС. Найбільш песимістичні оцінки пролунали від угорців, 79 відсотків яких вказали на вікову дискримінацію в своїй країні. На вікову дискримінацію особливо часто скаржаться також чехи (74 відсотки) та французи (68 відсотків) [6]. Актуальна проблема вікової дискримінації і в країнах колишнього Радянського Союзу, зокрема в Росії. За даними соціологічного дослідження, проведеного за ініціативою Департаменту Федеральної служби зайнятості Москви, 56 % респондентів зізналися, що під час прийому на роботу стикалися з віковою дискримінацією. Розпочинаючи пошук роботи, люди наштотуються на психологічну стіну. Дізнаючись про зрілий вік претендента, роботодавець прагне якнайскоріше закінчити розмову. В результаті у цілої вікової групи людей складається спільна думка: середньостатистичній людині, старшій 45-50 років, працевлаштуватися практично нереально. Мабуть, найбільш неприваблива особливість – недооцінка жінок після сорока років. Жінку в цьому віці традиційно сприймають як "незатребувану кадрову одиницю", обтяжену до того ж особистими і сімейними проблемами. Такий підхід – просто ганьба для нашого суспільства, свідчення збережених стереотипів минулого. Статистика останнього десятиріччя у всьому світі показує, що цілеспрямовані жінки після сорока тільки розпочинають свою кар'єру. І це легко пояснюється і є закономірним: створена сім'я, підрастають діти, і у жінки з'являється можливість самореалізуватися, застосовуючи накопичений з роками професійний та соціальний досвід [10, с.19].

У зв'язку з цим, в законодавстві більшості країн світу останнім часом посилюється тенденція до впровадження більш жорсткого правового механізму регулювання заборони дискримінації за ознакою віку. Адже вік належить до особистих персональних даних працівника, які не повинні впливати на можливість особи працевлаштуватися.

Виходячи з наведеного, варто підкреслити, що стратегія формування цивілізованого суспільства, в першу чергу, має базуватися на повазі до людини, визнанні її найвищою соціальною цінністю держави, недопущення втручання в приватне життя особи, реального та дієвого впровадження заборони дискримінації, зокрема в сфері трудових правовідносин. Лише за таких умов Україна та її громадяни зможуть відчувати себе європейцями не тільки за географічним місцезнаходженням, а також за рівнем цивілізованості та демократичності правової системи, а відповідно рівнем захисту прав громадян.

1. В Україні все більше дискримінують за віком та станом здоров'я – Режим доступу: // <http://www.epochtimes.com.ua>. 2. Законодавство України про працю / Упоряд. І.В. Зуб -2-ге вид., допов. – К.: А.С.К., 2002. – 304 с. 3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 25 серп.2010р.: К.: ПАЛИВОДА А.В., 2010. – 104 с. – (Кодекси України). 4. Конвенції та рекомендації МОТ: В 2 т. – Женева, 1991. 5. Конституція України (із змінами і доп.). – К.: Атіка, 2006. – 64 с. 6. Опитування: в ЄС розвивається дискримінація за віком – Режим доступу: // www.dw-world.de. 7. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. №3723-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 52, ст.490. 8. Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111 1958р. – Режим доступу: <http://www.gada.gov.ua>. 9. Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні: Закон України від 16.12.1993 №3721-XII // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1994, N 4, ст.18. 10. Проблема віку в трудових відносинах // Работа. Образова-

ние. – 2006. – №6 (215). – С.18-20. 11. Проект Трудового кодексу України №1108 – Режим доступу: <http://www.gada.gov.ua> 12. Рогавичене Л. Дискримінація на ринку труда современной России. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук :08.00.05 / Л. И. Рогавичене. – СПб., 2009. – 21 с. 13. Руднева О.М. Поняття і сутність принципу недискримінації

// Проблеми законності. – 2010. – №110. – С.12-16. 14. Систематизоване зібрання правових позицій Конституційного Суду України. – К.: ВРУ, 2001. – 72 с.

Надійшла до редколегії 24.12.10

Б. Малишев, канд. юрид. наук

КАТЕГОРІЇ "ЦІЛЬ ПРАВА" ТА "ДОЦІЛЬНІСТЬ ПРАВА" У ПРАЦІ ГУСТАВА РАДБРУХА "ФІЛОСОФІЯ ПРАВА"

Стаття присвячена аналізу використання Г. Радбрухом телеологічного методу при розкритті змісту своєї концепції право розуміння.

Ключові слова: Радбрух, ціль права, доцільність права.

Статья посвящена анализу применения Г. Радбрухом телеологического метода при раскрытии содержания своей концепции правоупонимания.

Ключевые слова: Радбрух, цель права, целесообразность права.

The article is devoted to the analysis of application of teleological method in G. Radbruch's conception of law.

Key words: Radbruch, purpose of law, expediency of law.

Густав Радбрух (1878-1949р.р.) є найвпливовішим правознавцем неокантіанського спрямування ХХ століття. Основні ідеї його праць активно використовуються багатьма відомими науковими юридичними школами сучасної Європи. Вчений залишив по собі досить великий науковий спадок, втім саме "Філософія права" (1932р.) [7] принесла Г. Радбруху всесвітнє визнання, оскільки містить цілісний виклад основних засад його праворозуміння.

На даний час дослідження наукових поглядів Г. Радбруха розпочато у статтях таких українських правознавців, як В. Бігун [1,2] та В. Дудченко [4]. Втім, у їхніх працях не у повній мірі висвітлено специфіку використання Г. Радбрухом у роботі "Філософія права" потенціалу телеологічного принципу пізнання права. В той же час у концепції праворозуміння, яка була розгорнута викладена Г. Радбрухом у зазначеній роботі, категорія "мета" та пов'язані з нею поняття, посідають одне з основних місць. Методологічно і змістовно вони відображені в усіх головних положеннях праці, однак при цьому залишаються поза увагою вітчизняної та російської юридичної літератури. Відтак метою цієї статті є аналіз ролі та місця категорії "мета" та телеологічного методу у вказаній роботі Г. Радбруха.

З самого початку необхідно вказати, що Г. Радбрух у руслі неокантіанської традиції розглядає право передусім в якості елемента культури, тобто як явище, що відноситься до цінностей. Він вважає, що поняття права неможна визначити інакше, ніж "данність", смисл якої полягає у реалізації ідеї права. Право – це дійсність, що іде до ідеї права. Це відношення не можна вписати в рамки простої антитези суцього та належного. Ідея права – цінність, право – віднесена до цінності дійсність, явище культури, культурна цінність [7, с.16,38].

Вчений розрізняє три складових частини ідеї права: 1) справедливість; 2) доцільність; 3) правова стабільність.

Справедливість вказує, що рівне слід врегульовувати однаково, і нерівне – неоднаково, але вона нічого не каже про критерії, у відповідності до яких те чи інше слід характеризувати як рівне та нерівне. Вона визначає лише відносини, але не вид регулювання. На ці два питання можна відповісти, виходячи з доцільності права.

Доцільність дозволяє визначити критерії, у відповідності до яких те чи інше явище слід характеризувати як рівне або нерівне. Доцільність – визначає вид регулювання, а справедливість – відносини. Однак на питання про цілі та доцільність не можна відповісти однозначно. Відповідь буде носити лише відносний характер і може бути отримана завдяки систематичному вивченню різноманітних правових, державних і партійно-політичних поглядів [7, с. 86].

Третя складова ідеї права – правова стабільність. Стабільності права вимагає позитивність права: якщо неможливо встановити, що є справедливим, то необхідно постановити, що повинно бути справедливим.

З трьох елементів правової ідеї Г. Радбрух вважав доцільність відносним елементом, релятивістським за своєю суттю. Стосовно ж справедливості та правової стабільності він вказував, що вони знаходяться над суперечностями державно-правових поглядів, над боротьбою політичних партій. На думку вченого, існування правопорядку є важливішим, ніж його справедливість і доцільність.

При характеристиці категорії "суб'єкт права" вчений також звертається до телеологічної термінології. Більше того, за допомогою неї він обґрунтовує принцип рівності: "...суб'єкт права – не основна, але необхідна і всезагальна юридична категорія, оскільки суб'єкт права – істота, яка розглядається певним, історично даним правом як самоціль. Об'єкт права трактується як звичайний засіб досягнення певної цілі. Самоцілі виключають систему підпорядкування одне одному. Тому поняття особи – поняття рівності" [7, с.146].

Отже, у даному випадку ми бачимо досить цікаве обґрунтування принципу рівності у праві за допомогою методологічної конструкції "людина як суб'єкт права=самоціль", яка знаходиться у повній відповідності з широко відомим постулатом І. Канта ("з людиною ніколи не можна поводитися лише як з засобом досягнення цілі іншої людини") [5, с.366].

Далі, розглядаючи процесуальний бік права, Г. Радбрух звертає увагу на те, що право, будучи інструментом для досягнення цілей держави, тим не менш має здатність діяти в ім'я свого власного буття, жити як самоціль за власними законами. На практичному рівні це видно на прикладі автономізації механізму функціонування права і правосуддя, які завжди відмежовуються від цілеспрямованої діяльності органів законодавчої і виконавчої влади. На думку автора, в цьому виражається смисл основного принципу незалежності суддів. Функціонування даного принципу обумовлено тезою про те, що правова система і система державної влади не ідентичні, і що право, яке підкоряється власним законам, протистоїть державі. Продемонстрований вище взаємозв'язок між правом та його метою: виникнення права з мети і в той же час незалежність його дії від цієї мети – ілюструється автором прикладом взаємовідносин між матеріальним і процесуальним правом: мета процесуального права полягає у тому, щоб допомогти реалізації матеріального права. Але воно діє безумовно, і навіть замість того, щоб служити меті реалізації матеріального права, може перешкоджати цьому [7, с.195].