

Окремої уваги заслуговує діяльність університетської волонтерської групи «Неофіти», яка активно взаємодіє з іншими волонтерськими організаціями Харківщини. Організуються та проводяться благодійні акції, до яких залучаються учасники антитерористичної операції, операції Об'єднаних сил і переселенці. Відвідуються дитячі будинки та підшефні заклади.

Дієвим засобом патріотичного виховання молоді є творча самодіяльна робота. Так, в університеті діють гуртки за інтересами, в яких студенти можуть розвивати свої творчі здібності та вподобання, – літературна студія, хореографічний та вокальний гуртки, спортивні секції, хор, ансамбль барабанщиць і підрозділ Почесної варті.

Колективи художньої самодіяльності, духовий оркестр, ансамбль барабанщиць і підрозділ Почесної варті щорічно беруть участь у понад ста обласних, міських та районних заходах, спрямованих на відродження й підтримання української національної культури та традицій, благодійних, патріотичних акціях тощо.

Щороку, починаючи з 2014 р., колектив університету (курсанти, студенти, працівники) неодноразово брав участь у міських благодійних балах та інших соціальних заходах, спрямованих на надання допомоги учасникам АТО-ООС.

Національно-патріотичне виховання в ХНУВС має свою історію, свій досвід, свої результати та свої перспективи. Його вдосконалення – не чергове гасло, а нагальна потреба часу.

Одержано 12.10.2019

УДК 349.2

Леонід Володимирович МОГІЛЕВСЬКИЙ,

доктор юридичних наук, професор,

проректор Харківського національного університету внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-6994-6086>

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ Й ОСОБЛИВОСТЕЙ НОРМ ПРАВА ЯК ЕЛЕМЕНТІВ ТРУДОВОГО ПРАВА

Для права – як у цілому, так і для окремих його галузей – первинною, вихідною структурною одиницею є норми права. Норми трудового права є окремим різновидом правових норм, а отже, їм притаманні всі властивості останніх. Тобто норми трудового права (або трудо-правові норми) також являють собою загальні та загальнообов'язкові, встановлені чи санкціоновані державою в особі її компетентних органів влади або безпосередньо народом країни, формально визначені правила поведінки суб'єктів права, виконання яких забезпечується силою державного впливу (аж до прямого примусу). Саме в такому розумінні про норми трудового права говорить низка дослідників у галузі трудового права.

Норму трудового права, пише С. В. Вишневецька, можна визначити як загальнообов'язкове, формально визначене, встановлене чи санкціоноване державою та забезпечене заходами державного примусу правило поведінки, яке закріплює юридичні права й обов'язки учасників трудових відносин, що виникають із приводу застосування найманої праці [1, с. 65]. Ю. Ю. Івчук у своїх дослідженнях говорить про норму трудового права як соціально обумовлене, спрямоване на регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, обов'язкове для виконання суб'єктами трудового права правило поведінки, яке схвалюється або встановлюється державою й у своїй реалізації забезпечується рівнем свідомості виконавців, організаційною та виховною роботою й можливістю застосування державного примусу в разі порушення його вимог [2, с. 85]. Н. М. Степакова вважає, що під нормами трудового права слід розуміти встановлені та/або ратифіковані державою формально визначені правила поведінки загальнообов'язкового характеру, які регулюють трудові та тісно пов'язані з ними відносини через надання їх суб'єктам відповідних прав і покладання на них обов'язків, виконання яких забезпечується силою державного впливу аж до примусу [3].

Однак такі підходи, відображаючи загальноправовий зміст норм трудової галузі права, втім, не дозволяють скласти чітке уявлення про їх особливості. Тому, на нашу думку, більш доречними є точки зору тих дослідників, які, формулюючи визначення норм трудового права, акцентують на такій притаманній їм особливості, як можливість їх установлення не лише у централізованому порядку, але й на локальному рівні. Так, із позиції, яку займає Н. Гетьманцева, норма трудового права – це встановлена на державному та/або договірному рівні міра (масштаб) поведінки, як правило загального характеру, що регулює трудові відносини шляхом надання їх суб'єктам суб'єктивних прав і покладання на них відповідних юридичних обов'язків [4, с. 6]. Схожу на цю думку висловлює В. Томко, яка вважає, що під нормою трудового права слід розуміти встановлене на державному та/або локальному рівні правило поведінки загального характеру, яке регулює трудові відносини, що виникають із приводу застосування найманої праці, а також відносини, тісно пов'язані з трудовими, шляхом надання їх суб'єктам суб'єктивних прав і покладання на них юридичних обов'язків [5, с. 119].

У цілому для того, щоб окреслити основні особливості норм трудового права, необхідно звернути увагу на їх:

- предмет;
- метод;
- рівень запровадження та сферу дії;
- структуру.

Вважаємо за потрібне зауважити, що предметом досліджуваних норм є не будь-які відносини щодо використання праці, а лише ті, що складаються та реалізуються на підставі трудового договору. Відповідно, і супутні суспільні відносини, які не є безпосередньо трудовими, однак супроводжують останні та виконують щодо них допоміжну роль, також можуть бути віднесені до предмета регулювання норм трудового права лише в тому випадку, якщо вони прямим чином пов'язані із зазначеними трудовими відносинами й у разі їх розмежування з останніми втрачають сенс. Суспільні відносини, що виникають у процесі реалізації інших форм і способів використання праці, тобто такі, що не передбачають укладання трудового договору, не є предметом регулювання з боку норм трудового права. У цьому контексті варто звернути увагу на точку зору Л. І. Заморської, яка у своїх роздумах із приводу норм трудового права зазначає, що трудове законодавство серед множинності різноманітних життєвих фактів та обставин, що сприяють залученню до трудової діяльності, помітило й виділило найбільш поширений, простий і доступний для більшості громадян основний правотворчий юридичний факт – трудовий договір. Такий юридичний факт є характерним лише для норм трудового права [6, с. 71].

Якщо говорити про особливості норм права з позиції їх методу, то найбільш важливою їх рисою, з нашої точки зору, є те, що вони поєднують у собі імперативні, диспозитивні та договірні прийоми та способи регламентації трудових і тісно пов'язаних із ними відносин. Одразу ж слід зауважити, що на практиці диспозитивний метод регулювання досить часто ототожнюється із договірним, тобто про них говорять як про синоніми, що є не зовсім правильним. Такий підхід може бути справедливим для цивільної, однак не для трудової галузі права. Із цього приводу слушною є думка Н. Гетьманець, яка пише, що специфікою трудового права як галузі права є те, що воно в своєму арсеналі зосереджує норми, які, як правило, мають договірний характер, на відміну, наприклад, від цивільного права, якому за природою цієї галузі притаманна диспозитивність, тобто наявність диспозитивних норм. Надання сторонам права самим визначати свої взаємовідносини та їх зміст забезпечується тим, що в цивільному праві переважають диспозитивні приписи, що забезпечують можливість інваріантності їх поведінки. Дослідниця зауважує, що коло диспозитивних норм порівняно з договірними нормами в трудовому праві є відносно вузьким, а в цивільному праві, навпаки, широким. Але ця обставина не перешкоджає ототожненню деякими вченими диспозитивних норм із договірними, хоча за своєю природою вони є різними. Тому необхідно розрізняти, перш за все, договірні норми трудового права й диспозитивні норми, які проявляють широку сферу дії в цивільному праві, на відміну від трудового права [4, с. 4].

Специфіка диспозитивних норм полягає в тому, що вони, надаючи сторонам свободу щодо визначення характеру та змісту своїх взаємовідносин, разом із тим устанавлюють можливі варіанти поведінки цих сторін, згідно з якими останні діють у випадку, якщо інше вони не передбачили у договірному порядку. Тобто за відсутності в договорі чіткої позиції сторін із приводу тих чи інших аспектів їх відносин, виконання одного з варіантів поведінки, передбачених у диспозитивній нормі, є для них обов'язковим. Натомість договірні норми трудового права, наділяючи сторони можливістю самостійно визначити порядок і зміст своїх взаємовідносин щодо використання найманої праці, як правило, не передбачають альтернативних варіантів поведінки суб'єктів, якщо вони з тих чи інших причин її не обговорили в договірному порядку. Нормами трудового права встановлюються певні конкретні вимоги, що висуваються до сторін у процесі укладання трудових договорів і є обов'язковими для виконання ними. Тобто, не пропонуючи альтернативних варіантів поведінки, норми трудового права разом із тим визначають її чіткі межі, що, звісно ж, суттєво зменшує варіативність дій сторін трудових відносин.

Так, наприклад, у статті 13 КЗпП України та статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплено, що зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва та праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування й оплати праці, встановлення форм, системи та розмірів заробітної плати й інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій і пільг; участі трудового колективу в формуванні, розподілі та використанні прибутку підприємства, установи чи організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку, умов та охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного та медичного обслуговування, організації оздоровлення й відпочинку працівників, гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків [7; 8]. При цьому у зазначених нормативно-правових актах установлено, що колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством та угодами гарантії та соціально-побутові пільги [7; 8].

Наступна особливість норм трудового права полягає у тому, що вони можуть формуватися як на загальнодержавному, так і на локальному рівнях, що, відповідно, пливає на їх юридичну силу та сферу дії. Наявність цих двох рівнів загалом є цілком зрозумілою, враховуючи вищезазначене щодо методів нормативно-правового регулювання. У централізованому порядку встановлюються головним чином найбільш важливі, принципові аспекти виникнення, функціонування та припинення трудових відносин. Це необхідно для того, щоб забезпечити належний рівень законності в цій сфері. У свою чергу локальні норми дозволяють сторонам трудових відносин розвивати та конкретизувати юридичні правила їх взаємовідносин залежно від наявних суб'єктивних та об'єктивних умов та обставин, у яких формуються та функціонуватимуть зазначені правовідносини. Слід погодитися із твердженням про те, що у централізованому порядку фіксується тільки мінімальний рівень гарантій трудових прав, який не може знижуватися за жодних обставин у локальних актах, але може конкретизуватися та збільшуватися [5, с. 119].

Слід зазначити, що локальний характер цілої низки норм трудового права не позбавляє їх тих властивостей, що притаманні правовим нормам, ухваленим у централізованому порядку, тобто вони також є загальними й загальнообов'язковими для тих осіб, що перебувають у сфері їх дії, вони так само формалізуються у відповідних правових документах (джерелах), і їх належне виконання гарантується державою.

Зауважимо, що однією з основних властивостей норм права є те, що вона запроваджується компетентним органом державної влади або безпосередньо народом країни. Суб'єктами ж локальної нормотворчості виступають роботодавці або уповноважені ними органи, трудові колективи та профспілкові комітети. Тобто відбувається так звана делегована нормотворчість, коли держава санкціонує, погоджує право недержавних суб'єктів розробляти та встановлювати юридичні правила поведінки.

І остання особливість норм трудового права, на яку ми вважаємо за потрібне звернути увагу в межах цього дослідження, обумовлюється специфікою її структурних елементів.

Структура, або внутрішня форма норми права – це внутрішня будова норми права, що виражається в її поділі на складові елементи, нерозривно пов'язані між собою [9, с. 288]. Як і будь-яка інша юридична норма, норма трудової галузі права має у своєму складі три елементи:

гіпотеза (припущення) – частина норми, що вказує, за яких умов та обставин суб'єкти права мають здійснювати свої права й обов'язки, визначені в диспозиції цієї норми. Гіпотеза забезпечує дію норми, надає їй руху [9, с. 288];

диспозиція (розпорядження) – така частина норми права, в якій викладено зміст правила поведінки. У ній сформульовано права й обов'язки, яких суб'єкти суспільних відносин набувають за наявності умов, передбачених гіпотезою норми. Вона є центральною частиною норми права в тому розумінні, що інші дві частини є похідними від неї, логічно обумовленими диспозицією. Разом із тим це не означає можливості існування диспозиції норми права без санкції та гіпотези, оскільки без них вона втрачає свої регулятивні властивості [10, с. 282];

санкція (стягнення) – заключний елемент норми права, в якому передбачено певні небажані наслідки, які настають для особи, що порушила диспозицію цієї норми. Санкція забезпечує здійснення диспозиції норми права [11, с. 116; 9, с. 288].

Ключовими особливостями норм трудового права, пов'язаними з їх структурою, є те, що:

– по-перше, диспозиція та санкції цих норм права, як правило, містяться у різних законодавчих приписах;

– по-друге, значна частина цих норм має відносно визначений характер, зокрема це стосується таких її елементів, як диспозиція та санкція, що загалом цілком зрозуміло, враховуючи домінування договірного методу правового регулювання у сфері трудових відносин. Із цього приводу буде доречним згадати точку зору Л. І. Заморської, яка пише, що відносно визначених гіпотез у трудовому праві порівняно небагато, натомість такого роду диспозиції в даній галузі права домінують [6, с. 73–74]. Відносно визначена диспозиція норми трудового права, пише дослідниця, – це її структурний елемент, що встановлює права й обов'язки учасників трудових правовідносин, надаючи їм можливість при цьому уточнювати їх у кожному конкретному випадку залежно від обставин [6, с. 74]. Також дослідниця зауважує, що в трудовому праві дуже багато відносно визначених санкцій, які встановлюють верхню й нижню межі засобів впливу на правопорушника [6, с. 73–74].

Отже, враховуючи все вищевикладене, можемо дійти **висновку** про те, що під нормою трудового права слід розуміти загальнообов'язкове, формалізоване, прийняте в централізованому чи локальному порядку правило поведінки в сфері трудових і тісно пов'язаних із ними відносин, що наділяє їх учасників відповідними суб'єктивними правами (юридичними можливостями) та обов'язками, належне виконання яких гарантується силою державного впливу аж до прямого примусу.

Завершуючи це дослідження, слід констатувати, що норми права мають доволі цікавий і неоднозначний характер, який, з одного боку, наближує їх до норм цивільного права, а з іншого – свідчить про наявність у них власної специфічної правової природи, в межах якої чіткі імперативні вказівки поєднуються із відносно визначеними положеннями. Такий підхід гарантує учасникам трудових і тісно пов'язаних із ними відносин необхідну свободу дій у процесі врегулювання ними своїх відносин і разом із тим забезпечує необхідний мінімум державних гарантій їх трудових прав і законних інтересів.

Список бібліографічних посилань

1. Вишневецька С. В. Поняття норми трудового права. *Науковий вісник Чернівецького університету. Серія: Правознавство*. 2000. Вип. 82. С. 60–64.
2. Івчук Ю. Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Луганськ, 2004. 175 с.
3. Степакова Н. М. Зміст норми трудового права в механізмі реалізації права // *Матеріали XII Міжнар. наук. інтернет-конф. «Науковий потенціал – 2016»*. URL: <http://intkonf.org/stepakova-n-m-zmist-normi-trudovogo-prava-v-mehanizmi-realizatsiyi-prava> (дата звернення: 12.10.2019).
4. Гетьманцева Н. Понятие и особенности норм трудового права. *Legea și viața = Закон и Жизнь*. 2015. № 1/3. С. 3–6.
5. Томко В. Понятие и сущность нормы трудового права. *Legea și viața = Закон и Жизнь*. 2015. № 12/2. С. 116–119.
6. Заморська Л. І. Відносно визначені норми права: поняття, структура, функції : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Одеса, 2009. 190 с.
7. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додат. до № 50. Ст. 375.

8. Про колективні договори і угоди : закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 36. Ст. 361.
9. Скакун О. Ф. Теорія права і держави : підручник. 2-ге вид. Київ : Алерта ; КНТ ; ЦУЛ, 2010. 520 с.
10. Загальна теорія держави і права : підруч. для студентів юрид. спец. ВНЗ / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, В. Д. Ткаченка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2002. 432 с.
11. Бобылев А. И. Теоретические проблемы правового регулирования. *Право и политика*. 2002. № 8. С. 10–16.

Одержано 31.10.2019

УДК 327.82([47+57]-672СНГ)

Магдалена МОЧЬОНГ-ШВИОНТЕК,

 докторант Ягелонского университета в Кракове (Польша)¹

ПРЕВЕНТИВНАЯ ДИПЛОМАТИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ВНЕШНЕЙ ПОЛИТИКИ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ

Превентивная дипломатия в настоящее время является одним из самых эффективных путей обеспечения международной безопасности и реакции на изменения политическо-военных отношений между странами. Это наиболее часто используемое средство в контексте действий, предпринимаемых в рамках системы безопасности ООН и других международных организаций для предотвращения конфликтов между странами во всех географических регионах.

Источником термина превентивная дипломатия считается заявление Генерального секретаря Организации Объединенных Наций Дага Хаммаршёльда, который в 1960 году, в течение периода соперничества Востока и Запада, указал на необходимость поддерживать небольшие области минимальных международных споров, с тем чтобы предотвратить их превращение в более крупные конфликты. Основой для изучения сути превентивной дипломатии является статья 2 пункт 4 Устава Организации Объединенных Наций [1], устанавливающая, что «все члены Организации Объединенных Наций воздерживаются в их международных отношениях от угрозы силой или ее применения как против территориальной неприкосновенности или политической независимости любого государства, так и каким-либо другим образом, несовместимым с целями Объединенных Наций». Международное сообщество, осознавая разрушительное влияние конфликтов на широко понимаемые проблемы развития и безопасности, подчеркнуло обязательный поиск разрешения споров только на основе консенсуса. Подтвердило в то же время, что решение антагонизма мирным образом позволяет создавать и укреплять чувство стабильности всего наднационального сообщества.

Решением Совета глав Содружества Независимых Государств, 19 января 1996 года в Москве, была принята *Концепция предотвращения и урегулирования конфликтов на территории государств-участников Содружества Независимых Государств* [2]. Принятие странами СНГ концепции превентивной дипломатии в качестве основы для предотвращения вооруженных конфликтов на постсоветском пространстве имело большое политическое значение. Опираясь на реалиях постсоветского пространства, концепция имела возможность стать примером практического применения превентивной дипломатии. В документе определено совместную тактику государств участников СНГ к вопросам предотвращения и урегулирования конфликтов, заявлено, что превентивная дипломатия может осуществляться специальными представителями СНГ. Концепция включает ряд действий, направленных на достижение четко определенных целей, в том на выяснение причин и предупреждение споров между сторонами и недопущение преобразования их в конфликты, включая все средства мирного разрешения споров: переговоры между сторонами в споре, обследование, примирение, арбитраж, судебное разбирательство, обращение к региональным органам или соглашениям, добрые услуги и посредничество в организации консультаций, переговоров, оказание помощи в поисках взаимопонимания и достижения договоренности по урегулированию разногласий между государствами.

Рассматривая концепцию СНГ, необходимо особо выделить следующие моменты. В отличие от Устава СНГ и других документов СНГ, в концепции говорится о конфликтах на территории государств-участников Содружества. Такой подход предусматривает активное участие СНГ в урегулировании и проведении миротворческих операций, что касается межгосударственных и внутренних конфликтов. При этом отводится важная роль в широком диапазоне усилий Содружества. Отмечается, что наиболее желательным методом разрешения споров и предотвращения конфликтов является употребление превентивных мер и превентивной дипломатии.

Большое внимание в Концепции уделяется привлечению к деятельности по урегулированию и предотвращению конфликтов на территории стран СНГ ООН и ОБСЕ. Особо отмечается, что принуждение к миру может происходить только с соглашения и на основе мандата СБ ООН.

Однако опыт последних годов показал, что в странах Содружества не существует единое понимание взглядов миротворчества и превентивной дипломатии. Несмотря на приложенные усилия, не удалось создать эффективную систему коллективной безопасности, основанную на сочетании превентивных мер и миротворческих операций. Следует проводить различие между превентивной дипломатией, которая основана главным образом на

¹ Magdalena Maciąg-Świontek, doktorant Jagiellońskiego Uniwersytetu w Krakowie (Polska).