

зультатів службової діяльності публічного службовця, підвищенням рівня професійної компетентності, ротацією, довготерміновими відрядженнями, службовим розслідуванням, застосуванням дисциплінарних стягнень та заохочень тощо), дотримання нормативів яких забезпечує функціонування публічної служби, реалізацію та захист публічних інтересів.

На підставі комплексного аналізу наявних наукових та нормативних джерел висвітлено поняття та особливості місця службового права в системі національного права та розкриті наступні задачі:

1. Місце службового права в системі національного права варто здійснювати з урахуванням сучасних положень теорії права щодо розуміння системи права в цілому, її елементів. Вирішення питання про місце і роль службового права в системі національного права варто здійснювати в аспекті розподілу права на публічне та приватне матеріальне та процесуальне, регулятивне та охоронне. В системі права в аспекті розподілу на регулятивне та охоронне право, місце службового права є доволі специфічним, воно поєднує норми і регулятивні і охоронні, а отже воно займає межове місце регулятивно-охоронного блоку й є переважно регулятивним за своїм змістом.

2. Службове право як підгалузь адміністративного права є елементом публічного права, завдяки тому, що містить значну кількість як матеріальних, так і процесуальних норм, його можна вважати матеріально-процесуальним (при поєднанні цих норм), а також таким, що займає межове місце в регулятивно-охоронному блоці, будучи за своїм призначенням все ж таки переважно регулятивним. Однак, всі ці питання слід розглядати комплексно для того, щоб з'ясувати реальне місце, яке займає службове право в системі права України. Тільки комплексний підхід дозволяє з'ясувати, що собою представляє службове право і яке місце воно займає у системі права України.

Література

1. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 Т. Харків: Право, 2016. Т. 3: Загальна теорія права / редкол.: О.В. Петришин (голова) та ін. 932 с.
2. Петришин О. В., Погребняк С. П. Система права: загальнотеоретична характеристика. Право України. 2017. № 5. С. 9-17.
3. Зайчук О. В. Правова система США. Київ, 1992.
4. Теорія держави і права: академічний курс: підручник / за заг. ред. О. В. Зайчука, Н. М. Оніщенко. Київ, 2006.
5. Рабинович П. М. Основы общей теории права и государства: учебное пособие. изд. 7-е, с изм. Харьков, 2005.
6. Правова система України: історія, стан та перспективи: у 5 Т. Т. 1.: Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків: Право, 2008. 728 с.
7. Коломоєць Т. О., Гаджієва Ш. Н. Кодекс як джерело адміністративного права України: історія, сучасність та перспективи: монографія. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. 176 с.
8. Голосніченко І. П., Золотарьова Н. І. Проблеми систематизації законодавства про державну службу в Україні. Публічна служба і адміністративне судочинство: здобутки і виклики: збірник матеріалів I Міжнародної науково-практичної конференції. Київ: Дакор, 2018. С. 85-89.
9. Битяк Ю. П. Державна служба в Україні: організаційно-правові засади: монографія. Харків: Право, 2005. 304 с.

Степаненко Кирил Володимирович
доцент кафедри загальноправових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент

ПОНЯТТЯ ТА ЕЛЕМЕНТИ КОНВЕНЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ МІЖНАРОДНОГО ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В СИСТЕМІ ООН

Міжнародний захист прав людини є однією з найважливіших галузей міжнародного публічного права. В рамках даної галузі постійно триває розробка і прийняття міжнародних угод у сфері захисту прав людини, визначених у всесвітньо визнаних документах. Незважаючи на те, що процес формування матеріально-правових міжнародних норм, що стосуються змісту прав і свобод людини, а також їх гарантій, слід визнати в цілому завершеним, на сучасному етапі свого розвитку універсальна правозахисна система вимагає підвищення ефективності діяльності її механізмів, функціонуючих на основі вже сформованої міжнародно-правової бази.

У залежності від підстав створення, міжнародні органи, спрямовані на захист прав людини, поділяються на:

1. *Органи, що утворені міжнародними організаціями.* Специфікою діяльності цих органів є те, що їх рішення мають, як правило, рекомендаційний характер і забезпечуються лише авторитетом самих організацій. До таких органів відносяться Рада ООН з прав людини, Комісія з положення жінок (засновані Економічною та соціальною радою ООН), Верховний комісар ООН у справах біженців (посада заснована Генеральною Асамблеєю ООН), Міжнародне бюро праці (засноване Міжнародною організацією праці) та інші.

2. *Конвенційні органи, що утворені на підставі міжнародних договорів.* Це, зокрема, Комітет з прав людини (діє на підставі Пакту про громадянські та політичні права 1966 р.), Європейський суд з прав людини (діє на підставі Європейської конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 р.), Комітет з прав дитини (засновано відповідно до Конвенції про права дитини 1989 р.) та інші [1, с. 67].

Для вирішення завдань, що спрямовані на реалізацію заявленої в статті мети, вагоме значення має поділ конвенційних органів за характером (формою) їх діяльності та юридичною природою їх рішень на судові та несудові (квазісудові). У першому випадку мова йде про Європейський суд з прав людини, Міжамериканський суд з прав людини та інші судові органи регіонального значення (на універсальному рівні судового органу із захисту прав людини не передбачено). У другому випадку ми розглядаємо конвенційні несудові органи, які функціонують в системі ООН, складаючи власну підсистему. І хоча дослідники інституційних механізмів захисту прав людини по-різному підходять до питання щодо системності договірних органів із захисту прав людини, слід погодитись із думкою І. Литвиненка про те, що на сьогодні можна вести мову про «конвенційну систему захисту прав людини», метою якої є контроль за виконанням державами взятих на себе зобов'язань [2, с. 274]. А. Зубарева наводить такі аргументи на користь того, щоб розглядати договірні органи із захисту прав людини саме як систему: їхній нерозривний взаємозв'язок із Організацією Об'єднаних Націй; спільність завдань, які постають перед цими органами, та функцій, які вони виконують; наявність інституційних взаємозв'язків між ними [3, с. 41].

Більшість авторів розглядає механізм міжнародного захисту прав людини як систему міжнародних (міждержавних) органів і організацій, що діють з метою забезпечення міжнародних стандартів прав і свобод людини чи їх відновлення у випадку порушення. Наприклад, Б. Петранов до міжнародних механізмів захисту прав людини відносить: 1) міжнародні органи, які діють у рамках угод з прав людини, складаються з незалежних експертів або представників урядів і приймають загальні рекомендації; 2) міжнародні несудові органи для контролю за дотриманням угод щодо прав людини, які складаються з експертів як фахівців і приймають конкретні рекомендації, обов'язковість яких базується на моральному авторитеті міжнародного органу; 3) міжнародні юрисдикційні органи несудового чи судового характеру щодо захисту прав людини, які виносять обов'язкові рішення і можуть забезпечити виконання цих рішень [4, с. 112].

Однак розгляд системи міжнародних органів і організацій в якості основної та навіть єдиної умови функціонування механізму захисту прав людини на міжнародному рівні суттєво звуужує розуміння цього явища, адже говорячи про механізм слід мати на увазі множинність та комплексність відповідних елементів. Зважаючи на такий підхід, *конвенційним механізмом міжнародного захисту прав людини в системі ООН* можна вважати діяльність утворених на підставі міжнародних угод договірних (конвенційних) органів в системі Організації Об'єднаних Націй, що застосовують відповідні несудові (квазісудові) процедури для розгляду скарг чи повідомлень стосовно порушення прав людини (окремих груп прав людини або окремих груп людей).

Не претендуючи на вичерпний аналіз поняття «механізм», що застосовується вкрай часто вітчизняними науковцями стосовно захисту прав людини, ускладнюючи тим самим єдине трактування його змісту та структури, можна визначити такі основні *елементи конвенційного механізму міжнародного захисту прав людини в системі ООН*: міжнародна угода (конвенція), міжнародний орган та процедура розгляду скарг щодо порушення прав людини.

Отже, міжнародний захист прав людини є однією з найважливіших галузей міжнародного публічного права, в рамках якої постійно триває розробка і прийняття міжнародних угод у сфері захисту прав людини, визначених у всесвітньо визнаних документах, а також виробляються процедурні положення щодо функціонування міжнародних органів. Конвенційним механізмом міжнародного захисту прав людини в системі ООН можна вважати діяльність утворених на підставі міжнародних угод договірних (конвенційних) органів в системі Організації Об'єднаних Націй, що застосовують відповідні несудові (квазісудові) процедури для розгляду скарг чи повідомлень стосовно порушення

прав людини (окремих груп прав людини або окремих груп людей).

Ознаками конвенційного механізму міжнародного захисту прав людини в системі ООН є:

1. створення шляхом укладення (підписання) відповідного міжнародного договору;
2. дія в системі Організації Об'єднаних Націй на універсальному рівні;
3. застосування специфічної несудової процедури розгляду скарг щодо порушень прав людини;
4. факультативний характер рішень комітетів у справах щодо порушень прав людини.

Література

1. Наливайко Л. Р., Степаненко К. В., Щербина С. М. Міжнародний захист прав людини: навчальний посібник. Дніпро: ДДУВС, 2016. 221 с.
2. Литвиненко І. Л. Міжнародно-правові механізми захисту прав людини. *Університетські наукові записки*. 2005. № 4(16). С. 271-279.
3. Зубарева А. Взаємовідносини Комітету ООН з прав людини з іншими договірними органами з прав людини системи ООН. *Вісник Львівського університету. Серія міжнародні відносини*. 2015. Випуск 37. Частина 2. С. 39-46.
4. Петранов Б. Правовое государство и международное сотрудничество в области прав человека. *Международное право в современном мире*. М.: Межд. отн., 1991. С. 113-118.

Смолярова Марина Леонідівна

доцент кафедри конституційного, адміністративного
та трудового права юридичного факультету
Запорізького національного технічного університету,
кандидат юридичних наук, доцент

МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Під стимулюванням праці ми розуміємо прагнення керівників підприємств за допомогою моральних і матеріальних засобів впливу спонукати працівників до продуктивності та якості праці для досягнення цілей підприємства. Для цього необхідно функціонування дієвого механізму правового стимулювання працівників, який заснований на комплексному застосуванні принципів, способів, цінностей, здатних задовольнити соціально обумовлені потреби працівників. На функціонування цього механізму впливають фактори, що забезпечують виконання на належному рівні трудової функції працівником, а також цінність очікуваної винагороди, яка визначається як внутрішньою оцінкою результатів своєї праці працівником, так і зовнішньою оцінкою результатів праці з боку трудового колективу та керівника підприємства. Загальновідомо, що стимулювання – це вплив не тільки на особистість працівника, а й на зовнішні обставини щодо його трудової діяльності за допомогою встановлення відповідних умов і механізму розподілу стимулів, оскільки працівника спонукає до трудової активності саме заінтересованість в отриманні тих чи інших благ. Тому метою стимулювання завжди буде не тільки спонукання працювати, а і працювати краще та продуктивно. В цьому випадку система стимулювання виступає як сукупність вимог, заохочень і покарань, спрямованих на встановлення причинно-наслідкових зв'язків між дією працівника, оцінкою її результату і винагородою. Формування системи стимулювання повинно залежати від ставлення працівників до різних правових стимулів, передбачених у локально-правових актах підприємства, від особистих якостей працівників, їх цінностей, рівня освіти, ситуацій в особистому житті, від соціально-психологічного клімату та від стилю керівництва в трудовому колективі.

Основними формами стимулювання працівників є матеріальні й моральні засоби впливу. Матеріальні засоби стимулювання виражаються в нормах права, що передбачають різноманітні види матеріального заохочення працівників за успіхи в праці, у вигляді певних систем заробітної плати, одноразових матеріальних заохочень та інших пільг, що надаються кращим працівникам. Моральні засоби впливу розглядаються у науці трудового права як соціально-правовий інструмент формування поведінки працівників шляхом встановлення для вже наділених ними правами та обов'язками додаткових позитивних наслідків поведінки у вигляді задоволення духовних потреб, що мають моральний характер. С.С. Карінській визначав такі основні типи морального заохочення: 1) надання нагород, працівникам, що відзначилися; 2) надання їм громадської трудової пошани; 3) надання пільг і переваг; 4) просування на більш відповідальну роботу і дострокове зняття раніше накладеного дисциплі-