

АНОТАЦІЯ

Петровська О. К. Корпоративна нормотворчість: загальнотеоретична характеристика. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право» – Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України, Харків, 2020.

У роботі наводиться загальнотеоретична характеристика корпоративної нормотворчості, визначаються закономірності та тенденції її реалізації. Авторкою проведено узагальнення представлених у науці підходів до розкриття характеру і природи нормотворчої діяльності й надано характеристику цьому виду правової діяльності; розкрито зміст принципів персональної та колективної автономії та з'ясовано їх значення як основоположних засад реалізації корпоративної нормотворчості й визнання за недержавними суб'єктами нормотворчих повноважень; визначено роль недержавних суб'єктів у правовому регулюванні.

Корпоративну нормотворчість визначено як самостійний різновид нормотворчості, який базується на принципі колективної автономії і представляє собою діяльність з формування, створення, зміни і припинення норм права, які діють щодо її учасників та третіх осіб. Виокремлено такі підходи до класифікації видів корпоративної нормотворчості: 1) управлінський, заснований на моделі корпоративного управління (корпоративна нормотворчість англо-американської, європейської, японської, змішаної моделей корпоративного управління); 2) організаційно-правовий, заснований на законодавчій класифікації юридичних осіб (корпоративна нормотворчість прибуткових і неприбуткових юридичних осіб тощо); 3) процедурний підхід,

заснований на застосуванні різних способів здійснення корпоративної нормотворчості (прямий, або безпосередній; представницький).

При цьому авторка виходить із широкого розуміння поняття корпорації як об'єднання дій та / або майна осіб (фізичних та / або юридичних), участь в якому може бути формалізованою або неформалізованою, має свої процедури прийняття рішень та функціонує на засадах автономії й самоврядування; під формалізованою участю при цьому розуміється один з трьох можливих варіантів: 1) майнова участь (наявність у особи майнової частки); 2) фактична участь (наявність управлінських, трудових та / або інших відносин); 3) змішана участь.

Значна увага в роботі приділена розкриттю природи корпоративних норм як певних правил поведінки у межах певного об'єднання, що є обов'язковими для учасників такого об'єднання та / або третіх осіб. Такі правила поведінки можуть набувати правовий характер завдяки санкціонуванню державою, а також поширюватися на відносини, які перебувають поза сферою правового регулювання і забезпечуються суто внутрішніми засобами впливу. До ознак корпоративних норм віднесено такі: 1) у більшості випадків корпоративні норми мають точну кількісну визначеність; 2) відсутність обмеження сфери дії корпоративних норм територією корпоративної організації; 3) воля колективу корпоративної організації є змістом корпоративних норм; 4) корпоративні норми мають відповідати основоположним принципам справедливості, свободи, рівності, гуманізму, всій системі принципів права. Проте, вони можуть виходити за межі правового регулювання, регулюючи відносини, що не мають правового характеру і базуються виключно на позаюридичних механізмах їх забезпечення.

Серед видів корпоративних норм виділено такі два як основні: 1) несоціальні корпоративні норми – це правила поведінки, які визначають

способи і прийоми впливу людини на матеріальний світ. Вони засновані на пізнанні законів природи, особливостей технічних об'єктів і представляють собою специфічну «мову» спілкування людини з матеріальними об'єктами. Прикладами несоціальних корпоративних норм можуть слугувати технічна інструкція про користування великим адронним колайдером, правила обробки перед проведенням лабораторних досліджень тощо; 2) соціальні корпоративні норми – це норми, які регулюють відносини між учасниками корпорації, а також третіми особами, які перебувають у взаєминах з ними. Ці норми найчастіше виражаються у вимозі корпорації до своїх учасників. Серед таких корпоративних норм можна виділити такі: корпоративні звичаї; корпоративні традиції; етичні норми; естетичні норми; ділові звичаї і правові норми.

Доведено, що корпоративна нормотворчість має ґрунтуватися на фундаментальних принципах, які представляють вихідні положення для всієї нормотворчої діяльності корпорації, в основі системи яких мають лежати такі цінності як: повага до персональної і колективної автономії, право на свободу об'єднання, повага до міжнародно визнаних прав людини. На цих базових цінностях має ґрунтуватися система принципів корпоративної нормотворчості.

До принципів корпоративної нормотворчості віднесено такі: демократизму, законності, гуманізму, науковості, професіоналізму, рівноправності, ієрархічності, самоврядування (автономності). Корпоративна нормотворчість має відповідати таким вимогам: бути доступною і зрозумілою усім учасникам корпорації, відображати об'єктивну реальність, мати гарантії забезпечення ефективної реалізації, відповідати міжнародно визнаним стандартам у сфері прав людини, а також чинному законодавству держави, на території якої діє корпорація, оперативно реагувати на внутрішньо корпоративні зміни, а також іншу зміну обставин, враховувати зміни у чинному

нормативному регулюванні, відслідковувати практику захисту прав людини, бути внутрішньо узгодженою.

На корпоративну нормотворчість впливають зовнішні й внутрішні фактори. До зовнішніх факторів належать економічні, соціальні, політичні, юридичні, культурно-ідеологічні. До внутрішніх факторів, що впливають на корпоративну нормотворчість, можна віднести такі: організаційно-юридичні, фінансові, трудові, культурні, управлінські, договірні.

Щодо забезпечення права державним примусом, корпоративні норми мають двоїстий підхід. З одного боку, корпоративні норми можуть забезпечуватися силою державного примусу (наприклад, особа може оскаржити застосовану до неї санкцію в суді, і держава в особі суду виносить остаточне рішення про правильне розуміння санкції). З іншого боку, цей забезпечувальний захід носить більшою мірою додатковий характер, ніж основний. Найчастіше корпоративна організація, що встановлює свої власні внутрішні правила і санкції за їх порушення, сама справляється з їх порушниками через свої власні механізми примусу. Подібними механізмами виступають органи управління корпорації, уповноважені на це корпоративними актами (наприклад, статутом корпоративної організації або рішенням ради директорів). У даному випадку держава стоїть ніби на їх сторожі, лише потенційно гарантуючи їх. Також слід зазначити, що корпоративним нормам найбільше характерна політика застосування позитивних забезпечувальних заходів, що підвищує їх ефективність і авторитет. Тим самим можна сказати, що корпоративні норми відповідають «старим» і «новим» вимогам права: вони можуть забезпечуватися як заходами державного примусу, так і власними заходами примусу і стимулювання.

Авторка виходить із того, що ідея недержавного правового регулювання базується на тому, що держава має зазнавати обмежень не тільки з боку інших

держав і наднаціональних організацій, але й з боку внутрішньодержавних акторів (громадських організацій, громад, у тому числі релігійних, бізнес-корпорацій тощо). Всі ці суб'єкти відіграють у сучасному світі ті ролі, які традиційно було відведено виключно державі. Одна із них – роль нормотворця. В результаті поряд із державним правопорядком в межах національної правової системи виникає інший – недержавний.

Не будучи обмеженим будь-якими формальними рамками, недержавний механізм здатний врегулювати нові відносини, які тільки зароджуються, які не можуть знайти належного закріплення в законодавстві. Це стає можливим завдяки особливим властивостям норм, що входять до складу даного механізму: по-перше, такого роду норми створюються безпосередньо суб'єктами діяльності; по-друге, застосування подібних норм ґрунтується на волі сторін і може бути виражено різними способами; по-третє, виконання даних норм засноване на принципі «самоконтролю».

Недержавне регулювання може бути правовим і неправовим. Тому важливо проводити розмежування між правовим недержавним та неправовим недержавним регулюванням. Ключовим для проведення такого розмежування є визначення ознак права. Недержавне правове регулювання відрізняє від інших видів недержавного соціального регулювання такі ознаки: зв'язок з певним центром публічної влади, інституційна забезпеченість, чіткий заздалегідь визначений зміст правил поведінки і негативних наслідків, принципова можливість забезпечити практичне настання таких наслідків.

До кола суб'єктів корпоративної нормотворчості віднесено таких суб'єктів: політичні партії (незалежно від того, чи входять їх представники до складу органів публічної влади); громадські організації; засоби масової інформації; релігійні організації; навчально-освітні заклади та заклади охорони здоров'я; асоціації місцевого самоврядування; підприємницькі організації;

професійні і творчі спілки, організації роботодавців, професійні асоціації; благодійні організації; об'єднання підприємців і промисловців; адвокатські об'єднання, торгові палати, третейські суди, асоціації кредитних спілок та інші форми об'єднань громадян. Головною ознакою цих інститутів є те, що вони утворюються не державою, а тому їх реальне функціонування є показником громадської зрілості суспільства, усвідомлення ним своїх власних потреб, рівня його самосвідомості.

Ключові слова: корпорація, нормотворчість, корпоративна нормотворчість, недержавне правове регулювання, персональна автономія, колективна автономія.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких відображені основні результати дослідження:

1. Петровська О. К. Корпоративні норми як засіб саморегулювання недержавних суб'єктів. Юридичний бюлетень : наук. журн. / редкол. : О. Г. Предместніков та ін. Одеса, ОДУВС, 2019. Вип. 9 (9). С. 76-91.

2. Петровська О. К. Корпоративні норми в регулюванні діяльності інститутів громадянського суспільства. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки. 2019. Том 30 (69) № 5. С. 23-34.

3. Петровська О. К. Втілення вимоги корпоративної поваги прав людини в корпоративній нормотворчості. Scientific Light (Польща). 2019. Vol. 1, No 31. С. 54-61.

4. Петровська О. К. Права людини як базові засади корпоративної нормотворчості. Південноукраїнський правничий часопис. 2019. № 2. С. 54-53.

5. Петровська О. К. Корпоративні норми як втілення ідеї колективної автономії. Порівняльно-аналітичне право. 2019. № 4. С. 13-17.

Наукові праці, в яких засвідчено апробацію матеріалів дослідження:

1. Петровська О. Корпоративна нормотворчість: вихідні напрями дослідження. Місце юридичних наук у формуванні правової культури сучасної людини: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 22–23 грудня 2017 року. Запоріжжя: Запорізька міська громадська організація «Істина», 2017. Ч. I. С. 45-47.

2. Петровська О. Принципи корпоративної нормотворчості: запровадження стандартів. Бізнес і права людини: основні виклики для нових демократій. Зб. матеріалів до Панельної дискусії 25 верес. 2019 р. Харків : Право, 2019. С. 124-128.

3. Петровська О. Зобов'язання недержавних суб'єктів щодо утвердження гендерної рівності. Збірка есе за результатами проходження навчального курсу «Гендерні студії для майбутніх юристів і юристок». Харків : Право, 2019. С. 38-45.