

Сывопляс К.В. Некоторые прикладные аспекты когнитивной науки

Рассматриваются вопросы изучения особенностей осознания человеческой природы через призму когнитивной науки. Освещены некоторые прикладные аспекты, а также вклад когнитивистов в философию права.

Ключевые слова: когнитивная наука, универсалии, постмодернизм, сознание, толкования текстов.

Syvoplias Kh.V. Certain applied aspects of cognitive science

The article is dedicated to the understanding of human nature through the lens of cognitive science. It can be of a considerable help for the understanding of how law should work. Certain applied aspects and contributions of cognitive science into philosophy of law have been considered.

Key words: cognitive science, universals, postmodernism, consciousness, texts interpretation.

Стаття надійшла 17 січня 2013 р.

УДК 342.5+347.9

Р.Л. Сопільник

ВИМОГИ ДО СУДДІВ У ЗАКОНОДАВСТВІ ПРО СУДОВИЙ УСТРІЙ ТА СТАТУС СУДДІВ У НІМЕЧЧИНІ

Проаналізовано вимоги до суддів у законодавстві про судовий устрій та статус суддів у Німеччині. Профілі вимог до їх посад описують знання, здібності, властивості та види поведінок, які судді повинні проявляти для того, щоб відповідно справі обіймати цю посаду.

Ключові слова: суддя, законодавство, судовий устрій, персонал, професійний розвиток, судочинство, судова практика, президія та судове управління.

Постановка проблеми. Профілі вимог до посад суддів і прокурорів описують знання, здібності, властивості та види поведінок, які судді або прокурори повинні проявляти для того, щоб відповідно справі обіймати цю посаду. Вони надають можливість для системного узгодження між профілями персоналу і займаних ним посад та створюють основу для диференційованої, об'єктивної і прозорої системи оцінки.

Профілі вимог належать до основоположних інструментів відбору персоналу, а отже, і розвитку персоналу. Вони слугують наближенню до ідеалу правильного і справедливого прийняття рішень стосовно персоналу, включаючи оптимальну його кар'єрну підтримку. Вони пропонують тим, хто повинен здійснювати оцінки і приймати рішення щодо персоналу, важливі відправні пункти для орієнтування, а тим, хто є кандидатом на зайняття відповідної посади, орієнтир для досягнення відповідного рівня професійного розвитку. На профілі вимог орієнтуються не тільки рішення по персоналу, але також і планування кар'єри. Одночасно визначення профілів вимог і їх відкрите повідомлення створює для всіх учасників більше прозорості, таким чином допомагаючи їх сприйняттю з боку осіб, яких вони стосуються.

Мета дослідження – проаналізувати вимоги до суддів у законодавстві про судовий устрій та статус суддів у Німеччині та адаптація до вітчизняного законодавства.

Виклад основних положень. Профіль вимог – незалежно від відповідної посади в судочинстві або прокуратурі (базисний профіль) – поділяється на наступні критерії, які належать до чотирьох головних ознак:

I. Предметна і фахова компетенція:

1. Фахова кваліфікація;
2. Розуміння посади;
3. Спроможність до аргументування і переконання;
4. Вміння вести засідання і допит;
5. Компетенція до навчання.

II. Особиста компетенція:

1. Загальні особисті ознаки;
2. Усвідомлення обов'язків і відповідальності;
3. Готовність до дій та витривалість;
4. Самоорганізація та організаційні здібності;
5. Рішучість і готовність до прийняття рішень;
6. Готовність до сприйняття інновацій та гнучкість.

III. Соціальна компетенція:

1. Спроможність працювати в команді;
2. Спроможність до спілкування з іншими;
3. Спроможність до владнання конфліктів та посередницькі здібності;
4. Послугова орієнтація.

IV. Керівна і управлінська компетенція.

Головна ознака «керівна і управлінська компетенція» і окремі критерії інших головних ознак («заголовки») відповідно супроводжу-

ються наведеними в дужках різними формами. Останні також є варіантами прикладу формами прояву відповідного критерію; вони не є остаточними або обов'язковими в розумінні списку перевірки, що підлягає опрацюванню. Вони повинні являти собою допомогу, яка б сприяла розкриттю і описуванню відповідного критерію. Це включає також і можливість описувати критерії за допомогою й інших, не зазначених у дужках форм.

Базисний профіль в його обов'язкових частинах повинен покладатись в основу оцінки кожного судді, незалежно від виду судочинства, а також кожного прокурора.

Той, хто хоче за допомогою кар'єрного росту обійняти наступну кар'єрну посаду, підлягає додатковим особливим вимогам, котрі перераховані з підкресленням і повинні допомагати особі, яка здійснює оцінку, в проведенні такої додаткової оцінки. А це означає, що вони мають бути перевірені. Якщо певні форми ознак, у протилежність з попереднім, розташовані в дужках, це не діє (Розділ С, останній абзац).

У випадку вимог, які виходять за рамки базисного профілю, треба проводити розрізнення між кар'єрними посадами, які належать виключно до здійснення правосуддя, і такими, які стосуються посад із функціями здійснення керівництва. У випадку саме таких посад головна ознака «керівна і управлінська компетенція» доповнюється наступними критеріями («заголовками»): 1. Спроможність до висновків і критики, гнучкість; 2. Пілкування і орієнтація на командну працю; 3. Спроможність делегувати справи; 4. Підтримка співробітників суду/працівників; 5. Мотиваційні здібності; 6. Спроможність до владнання конфліктів і посередницькі здібності; 7. Спроможність до структурування; 8. Цілеспрямованість; 9. Здатність приймати рішення; 10. Ділове мислення і діяльність у сфері управління; 11. Лояльність; 12. Здатність до репрезентації.

Всі ці критерії знову ж таки супроводжуються наведеними в дужках різними формами, відносно яких діє те, що зазначено в Розділі С, останній абзац. Наведені нижче профілі вимог відповідають сучасним уявленням; вони повинні бути відкритими для їх подальшого покращення з тим, щоб враховувати майбутній розвиток.

Судді в окружних судах і судах землі (Група оплати R 1)

1. Предметна і фахова компетенція:

1. Фахова кваліфікація (володіє широкими фаховими знаннями в цивільному і кримінальному праві, а також спроможністю до їх відпо-

відного практичного застосування; володіє юридичною методологією; самостійно може охопити нові правові галузі; може швидко увійти в обставини справи і відрізнити важливе від неважливого; працює структуровано і змістовно з урахуванням судової практики та літератури; може думати аналітично; володіє добрим здоровим глуздом та логічним мисленням; має розуміння в сфері позафахових контекстів – соціальних, економічних, технічних, політичних; має більш ніж добру загальну освіту і володіє щоденною інформацією про події; застосовує знання в сучасній техніці; продовжує свою освіту за своїм фахом і в інших сферах; має досвід трудового життя, а також спілкування з людьми і життєвий досвід).

2. Розуміння посади (є неупередженим, незважаючи на особистості; турбується про дотримання дистанції і демонструє стриманість; перевіряє можливість наявності власної упередженості; чинить опір впливам і можливостям потрапляння під вплив; обмірковує наслідки приватних дій для займаної посади; має громадянську мужність; свідомий своєї внутрішньої і зовнішньої незалежності).

3. Спроможність до аргументування і переконання (формулює думки ясно і зрозуміло; також і складні обставини справи представляє зрозуміло і може «влучно» їх викласти; аргументує переконливо і коректно з методичної точки зору; обґрунтовує щільно, індивідуально справі і конкретно; уникає наукових перебільшень; точно підводить обставини під застосування відповідного закону; показує чітку позицію стосовно заперечень і аргументовано їх розглядає).

4. Вміння вести засідання і допит (серйозно готується; володіє надійним і точним знанням змісту справи; вміло структурує хід засідання; володіє достатнім рівнем реакції; визначає чіткі межі; володіє співчуттям, враховує особисті здібності та слабкості; вміє заспокоїти, має розуміння, підтримує, показує гнучкість і є терплячим – може створити конструктивну та довірливу атмосферу; виступає у засіданні впевнено і з повагою; захищає учасників від невинуватих нападів; розпізнає можливості для врівноважених мирових угод і підтримує їх).

5. Компетенція до навчання (залучає практикантів до щоденної праці; принципово згодний приймати на себе керівництво семінарами для практикантів).

II. Особиста компетенція:

1. Загальні особисті ознаки (має також і за межами професії різноманітні інтереси; визнає діяльність інших; володіє природнім авторитетом; поводить впевнено і чемно з іншими особами, суверенно і

спокійно; впевнено зустрічає важкі виклики і вимоги; контролює емоції, розсудливий і зберігає спокій; керує власною поведінкою також і в критичних ситуаціях; є здатним до самооцінки; свідомий власних сильних сторін і слабкостей та активно покращує помічені недоліки).

2. Усвідомлення обов'язків і відповідальності (усвідомлює суспільну відповідальність та функцію власного прикладу; бере на себе відповідальність також і в сфері внутрішньої організації; може оцінити наслідки рішень; виконує завдання сумлінно і відповідно вимогам справи; створює для співробітників суду та учасників проваджень можливості для спілкування з ним; рівноправно залучає суддів на громадських засадах; ефективно використовує персонал і матеріальні ресурси; цікавиться інтересами інших співробітників юстиції).

3. Готовність до дій та витривалість (фізично і психічно витривалий і свідомий власних меж; готовий брати на себе додаткові завдання; незважаючи на буденний тиск, працює швидко і сконцентовано; витримує якісні стандарти також і за умов збільшення навантаження; витримує тиск обставин і залишається спокійним; проявляє ініціативу; показує готовність до надання допомоги).

4. Самоорганізація і організаційні здібності (планує власну працю і час; визначає пріоритети; працює самостійно і цілеспрямовано; ефективно структурує власну працю і оптимізує її; крок за кроком виконує план роботи; може мотивувати себе і оточення; делегує справи відповідно до потреб; враховує поетапність праці; враховує при плануванні інтереси і становище інших залучених осіб).

5. Рішучість і готовність до прийняття рішень (прийнятно забезпечує швидкий правовий захист; помічає готовність до остаточного рішення або створює для цього підстави; приймає рішення швидко і на власну відповідальність; не уникає необхідних дискусій).

6. Готовність до сприйняття інновацій та гнучкість (цікавиться новими техніками праці та методиками, а також модернізацією юстиції; сприймає новий досвід і висловлює нові ідеї та способи вирішення; реагує на зміни ситуації; готовий інтегруватись у різноманітні судові й відомчі структури).

III. Соціальна компетенція:

1. Спроможність працювати в команді (передає інформацію, досвід, знання та способи рішень; підтримує і підсилює «ми-відчуття»; здатний до власної інтеграції і може інтегрувати інших; активно współpracує спільні рішення; шукає спілкування і є доступним до спілкування; встановлює контакти).

2. Спроможність до спілкування з іншими (не вагається звертатись до інших; активно прислуховується до інших і сам висловлюється; говорить ясно і зрозуміло; аргументує слушно справі і апелює до обставин справи; готує рішення прозоро; обговорює проблеми і шукає шляхи їх вирішення; підтримує обмін досвідом).

3. Спроможність до владнання конфліктів та посередницькі здібності (обмірковує аргументи інших і готовий до компромісів; тримається чесно і колегіально і підтримує таку позицію по відношенню до інших; дискутує і критикує конструктивно; не уникає прийняття необхідних рішень; досліджує підстави конфлікту; займає чітку позицію; закликає до порозуміння і примирення).

4. Послугова орієнтація (враховує також і під час призначення часу засідань інтереси учасників провадження та свідків; ставиться дружньо і поважно; дотримується обіцянок і домовленостей; приділяє час).

IV. Керівна і управлінська компетенція:

- тримає зворотній зв'язок і повідомляє про результати праці;
- щось довіряє іншим;
- створює (особливо із сервісними службами) позитивну атмосферу співпраці;
- дає чіткі й ясні вказівки;
- підтримує співпрацю інших; цікавиться інтересами співробітників.

Головуючі судді в суді землі (Група оплати R 2)

Тут зазначені вище вимоги до суддів в окружному суді і суді землі повинні дотримуватись вже в особливому обсязі. Додатково є потрібним:

I. Предметна і фахова компетенція:

- працював після призначення в різних палатах суду землі або відділах окружного суду відповідно щонайменш одного року із опрацюванням цивільних і кримінальних справ;
- володіє особливим вмінням вести засідання та допит;
- підтримує єдність судової практики палат та впливає на створення її ясної і логічної структури;
- поглиблено вивчає правову проблему і усвідомлює практичні наслідки правових рішень.

II. Керівна і управлінська компетенція:

- організує діяльність палат раціонально і ефективно;
- є прикладом завдяки активній діяльності та необхідній присутності;

- представляє інтереси палати та її членів у відносинах із президією та судовим управлінням та враховує при цьому інтереси суду;
- вводить у стан справ молодих спеціалістів, інтегрує та мотивує їх та інших членів палати;
- визнає сильні й слабкі сторони членів палати та враховує їх.

Суддя вищого суду землі (Група оплати R 2)

Тут зазначені вище вимоги до судді окружного суду або суду землі повинні дотримуватись в особливо високому обсязі. Додатково є потрібним:

I. Предметна і фахова компетенція:

- має досвід в опрацюванні різноманітних справ за першою інстанцією;
- працює, там де це потрібно, з поглибленим науковим обґрунтуванням.

Головуючий суддя у вищому суді землі (Група оплати R3)

Зазначені вище вимоги до судді вищого суду землі повинні бути дотриманими на особливо високому рівні. Додатково вимагається:

I. Предметна і фахова компетенція:

як правило добре себе зарекомендував: в різних сенатах вищого суду землі або як заступник голови сенату; або в сенаті вищого суду землі та на іншій кар'єрній посаді; або як головуючий судді в суді землі у різних палатах із особливою науковою або пов'язаною з фахом активністю;

володіє особливим вмінням вести засідання і допит; підтримує єдність судової практики сенату та впливає на її чітку і послідовну структуру; глибоко вивчає правову проблему і усвідомлює практичні наслідки правових рішень.

II. Керівна і управлінська компетенція:

- організовує роботу в сенаті раціонально і ефективно;
- є прикладом завдяки активній діяльності та необхідній присутності;
- представляє інтереси сенату та його членів у відносинах із президією та судовим управлінням і враховує при цьому інтереси суду;
- вводить у стан справ молодих спеціалістів, інтегрує та мотивує їх та інших членів сенату;
- визнає сильні й слабкі сторони членів сенату та враховує їх.

Суддя окружного суду як суддя, котрий здійснює подальший нагляд (Група оплати R 2)

Зазначені вище вимоги до суддів в окружному суді або суді землі повинні бути дотримані на особливо високому рівні. Додатково вимагається:

I. Предметна і фахова компетенція:

– володіє як суддя на штатній посаді різнобічним досвідом у різних галузях виконання завдань в окружному суді (наприклад, цивільні, кримінальні та сімейні справи, провадження в сфері добровільного судочинства);

– повинен володіти досвідом опрацювання управлінських завдань у сфері юстиції;

– у будь-яку випадку спроможний і в змозі брати на себе виконання завдань судового управління.

II. Керівна і управлінська компетенція:

– має готовність до наставництва в різних сферах діяльності, може мотивувати і оцінювати.

Посади директорів окружних судів (Групи оплати R 1 із доплатою, R 2 та R 2 із доплатою), Президентів окружних судів, судів землі та вищих судів землі, а також їх заступників

Вимоги базисного профілю повинні бути виконані у зазначеному визначенні. Поряд з цим діє:

I. Предметна і фахова компетенція:

Обіймаючи посаду:

– володіє попереднім досвідом в опрацюванні управлінських справ у сфері діяльності юстиції, по-можливості на різних рівнях;

– повинен, якщо з цією посадою пов'язане головування в одному із складів суду, відповідати вимогам, які висувуються до головуючого відповідного складу суду в цьому суді.

II. Керівна і управлінська компетенція:

1. Спроможність до висновків і критики. Гнучкість (активно сприймає зворотні повідомлення інших, оцінює їх і впроваджує конструктивні пропозиції; готовий до імпровізації та розвиває нові ідеї і рішення).

2. Спілкування і орієнтація на командну працю (узгоджує оцінки і рішення з іншими носіями права на прийняття рішень і співпрацює на основах довірливості із органами представництва персоналу;

залучає співробітників до процесів прийняття рішень і враховує їх позицію; працює з орієнтацією на командну роботу; інформує на відповідному рівні, своєчасно і в зрозумілій формі).

3. Спроможність делегувати справи (передає завдання і відповідальність до співробітників, враховуючи при цьому здібності, схильність, спроможності та навантаження співробітників; звертає увагу на конкретне визначення сфери делегування – цілі, завдання, повноваження тощо та визначає конкретні домовленості; схиляє співробітників до несення власної відповідальності в їх сфері делегування і надає різноманітну інформацію; своєчасно дає необхідні коригуючі вказівки і уникає зайвого втручання в сфері делегування співробітників; здійснює контроль предметно та справедливо, завдяки чому співробітники відчують себе у виконанні ними завдань підтриманими і мотивованими; готовий відповісти на запитання і надає необхідну допомогу).

4. Підтримка співробітників суду (сприймає обов'язки піклування за співробітниками суду серйозно і виконує їх надійно; приділяє час для підготовки оцінок і бесід з метою підтримки; цілеспрямовано використовує співробітників у власній керівній сфері з метою подальшого розвитку їх сильних якостей і усунення слабких сторін; переконує співробітників до праці на власну відповідальність і до активної співучасті в робочому процесі; активно сприяє рівноправ'ю жінок і чоловіків).

5. Мотиваційні здібності (сприймається мотивованим завдяки вартості прикладу діяльності; усвідомлює і враховує фактори, які впливають на працю і поведінку; своєчасно помічає зміни у праці та поведінці і реагує на них; підкреслює позитивне і помічає заслуги; підтримує ініціативність працівників).

6. Спроможність до владнання конфліктів і посередницькі здібності (засадгелідь помічає можливість виникнення потенційного конфлікту і стримує впливає на потенційних учасників; може витримувати конфлікти, схиляє учасників до врегулювання конфлікту на їх власну відповідальність і, за потребою, виступає як посередник; відкрито обговорює конфлікти і шукає прийнятного вирішення).

7. Спроможність до структурування (діє з орієнтацією на відповідні процеси і може представити відповідні завдання крок за кроком; може розподіляти складні обставини справ на окремі частини і зрозуміло пояснювати співвідношення між ними; може організувати послідовність дій відповідно із можливостями виконання і пріоритетами).

8. Цілеспрямованість (бере участь у процесах із наданням відповідних імпульсів та цілеспрямовано; може визначати чіткі цілі, конструктивно їх пояснювати і залучати до них інших; працює з ясними цільовими домовленостями, контролює їх дотримання і у разі відхилень активно втручається у виправлення ситуації; може розмежовувати стратегічні та оперативні цілі і відповідно з цим діяти).

9. Здатність приймати рішення (охоплює і враховує взаємозв'язки і зважає на вплив наслідків, пов'язаних із прийняттям рішень; приймає і відповідає за рішення також і тому випадку, якщо вони не подобаються зачепленим цими рішенням особам).

10. Ділове мислення та діяльність у сфері управління (враховує при плануванні й прийнятті рішень потребу у заощадженні всіх ресурсів – часу, матеріалів, грошей та персоналу; прозора формує і керує бюджетом; враховує зорієнтований на якість контролю, шукає слабкі місця та переваги й ініціює покращення; ініціює і підтримує розвиток організації та персоналу).

11. Лояльність (співучасть у виконанні та виконання обов'язкових рішень; у разі необхідності спілкується з працівниками щодо складних проблем).

12. Здатність до репрезентації (представляє суд активно і переконливо всередині і назовні).

Висновки. В цілому профілі вимог виходять із цілісної картини посади судді і, в основному, також і посади прокурора; тому вони в основному є майже однаковими. Одночасно, з метою кращого їх використання, вони наведені окремо для кожного виду посади. Якщо в профілях вимог для окремих видів судочинства або служби в прокуратурі як виняток містяться відмінні форми окремих критеріїв (див. попередньо Розділ С, останній абзац), то такі диференції є проявом особливостей відповідних окремих службових посад.

Профілі вимог описують ідеально-типові кваліфікації. Тому вони, відповідно з досвідом, можуть бути досягнутими в цілому тільки приблизно та з різноманітним їх вираженням. При цьому зрозуміло, що менш розвинені або взагалі відсутні критерії можуть бути компенсовані іншими, більш вираженими критеріями. Все це, за можливістю, повинно проявлятися у диференційованих, близьких до особистості оцінках спроможностей та діяльності, з одного боку, і придатності, з іншого. У випадку прийняття рішень при відборі кандидатів йдеться про визначення тієї особи, яка із узагальненого погляду найбільше відповідає визначеним вимогам.

Для посад, які обіймають в рамках кар'єрного росту, принципово діє те, що вимоги рівень за рівнем збільшуються із зростанням правового статусу, тобто також із збільшенням оплати виконуваних функцій. Відповідно з цим повинні бути більш високими вимоги до здібностей, виконання обов'язків та придатності відповідної особи. Іншими словами, чим більший ступінь має бажана або вже зайнята посада, тим більший обсяг вимог до неї. Насамперед це стосується різноманітних посад керівників відповідних органів. Хоча основні передумови для кожного із завдань керівника органу можуть бути приблизно однаковими, тим більш відмінними за своїм рівнем можуть бути вимоги із зростаючим значенням відповідної посади і пов'язаної з нею відповідальності. Але все це не можна визначати за допомогою жорстких оціночних чисел у формі градування, повинні залишатись рамки для врахування відмінностей кожного окремого випадку. Нарешті є вирішальним (чи/та в конкретному випадку), наскільки достатніми є вимоги, які відповідають цій посаді. Тільки в такому комплексі вважається наявною гарантія, що рішення стосовно персоналу відповідатимуть принципу вибору найкращого кандидата.

1. Марочкін І.Є. Добір кандидатів на посади суддів / І.Є. Марочкін // Інформаційний вісник Вищої кваліфікаційної комісії суддів України. – 2007. – № 1(2). – С. 12–34.

2. Основні принципи незалежності судових органів. Схвалені резолюціями 40/32 та 40/146 Генеральної Асамблеї від 29 листопада та 13 грудня 1985 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_201.

3. Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного відбору / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

4. Пейсиков В.В. Правові і організаційні аспекти відбору, підготовки і підвищення кваліфікації суддів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук / В.В. Пейсиков. – М.: Російська академія адвокатури, 2006. – 26 с.

5. Про порядок підготовки суддів та працівників апаратів судів у Національній школі суддів України: Наказ Ректора Національної школи суддів України від 2011 року [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://nsj.gov.ua/about/regulations/674/show/674/show/>.

Сопильнык Р.Л. Требования к судьям в законодательстве о судостроительстве и статусе судей в Германии

Проанализированы требования к судьям в законодательстве о судостроительстве и статусе судей в Германии. Профили требований к их

должностям описывают знания, способности, свойства и виды поведения, которые судьи должны проявлять для того, чтобы соответственно делу занимать эту должность.

Ключевые слова: Судья, законодательство, судоустройство, персонал, профессиональное развитие, судопроизводство, судебная практика, президиум и судебное управление.

Sopilnik R.L. Requirements for judges the legislation on the judicial system and status of judges in germany

The paper analyzes the requirements for judges in the law on the judicial system and status of judges in Germany. Profiles of requirements for their positions describe knowledge, skills, qualities and types of behaviors that judges should show to take a case under this post.

Key words: Judge, legislation, judicial system, staff professional development, justice, litigation, presidium and judicial administration.

Стаття надійшла 18 квітня 2013 р.

УДК 340.12

А.В. Хірсін

ГУМАНІСТИЧНА ДОМІНАНТА В СУЧАСНОМУ ПРАВІ ТА «АНТРОПОЛОГІЧНИЙ ПОВОРОТ» У МЕТОДОЛОГІЇ ЙОГО ОБҐРУНТУВАННЯ

Аналізуються основні суперечності у сучасних версіях антропологічних підходів до обґрунтування права та визначаються конструктивні шляхи їх вирішення в умовах глобальної суспільно-політичної інтеграції.

Ключові слова: глобалізація, правова методологія, обґрунтування права, антропологічна парадигма в правознавстві, антропологічні виміри прав людини.

Постановка проблеми. Спричинені глобалізаційними процесами тенденції структурного ускладнення сучасного суспільства та підвищення ступеня багатовимірності його правового регулювання тягнуть за собою загострення низки проблем, пов'язаних з плюралізацією поглядів як на саме суспільство, так і на створюване й функціонуюче у ньому право. Адже за даних умов складається дещо парадоксальна ситуація: з одного боку, вищезгадані процеси передбачають спрямова-