

Функції організаційно-управлінських відносин у трудовому праві

В статті досліджуються основні функції організаційно-управлінських відносин у трудовому праві як виду функцій трудового права, наведено різноманітні їх доктринальні класифікації.

Ключові слова: організаційно-управлінські відносини, трудове право, функція, працівник.

В статті исследуются основные функции организационно-управленческих отношений в трудовом праве как вида функций трудового права, приведены разнообразные их доктринальные классификации.

Ключевые слова: организационно-управленческие отношения, трудовое право, функция, работник.

The article examines the basic functions of organizational management relations in labor law as a form of labor law functions, they are different doctrinal classification.

Keywords: organizational-management relations, labor law, the function of the employee.

Постановка проблеми. Сьогодні переосмислення доктрини трудового права формулює перед українськими науковцями нові завдання, серед яких центральним виступає дослідження правої природи функцій організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права. Актуальність нашого дослідження випливає з того, що необхідність формування загальнотеоретичних концептуальних підходів до визначення поняття, видів та характеристики функцій організаційно-управлінських відносин зумовлена проблемами правозастосування, новими потребами науки і, передовсім, практики трудового права. Разом з тим, поряд із проблемами правозастосування, виникають і загальнотеоретичні питання, які потребують свого вирішення для продовження курсу «експансії трудового права», проникнення цієї галузі у глиб трудових та пов'язаних з ними відносин, в тому числі і організаційно-управлінських. Потреби правового регулювання вимагають негайного заповнення прогалин і спрямування діяльності трудового права у правильне русло, а без функцій організаційно-управлінських відносин таке завдання є недосяжним.

Постановка проблеми. Серед відомих дослідників зазначених проблем можна виокремити таких вчених-правників як: В.В. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Грузінова, К.М. Гусов, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, З.Я. Козак, С.І. Кожушко, В.Г. Короткін, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, В.В. Лазор, Р.З. Лівшиц, В.І. Миронов, Ю.П. Орловський, П.Д. Пилипенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань, А.М. Слюсар, О.В. Смирнов, В.М. Толкунова, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Метою даної статті є дослідження сутності функцій організаційно-управлінських відносин як різновиду функцій трудового права. На нашу думку, враховуючи розвиток світової економіки дана проблематика потребує доповнення, більшого узагальнення, деталізації. Крім цього, питання функцій організаційно-управлінських відносин у трудовому праві цілісно не розглядалося у комплексному розрізі. У науковій літературі дослідженіми є функції трудового права, однак організаційно-управлінські відносини і досьогодні залишаються недоторканою сферою наукового дослідження. Тому ми вважаємо за необхідне присвятити даному питанню окрему увагу.

Виклад основного матеріалу. Загальна теорія права визначає функції права як

основні напрямки правового впливу на суспільні відносини з метою їхнього упорядкування.

У Великому Тлумачному словнику української мови під поняттям «функція» розуміється: 1) явище, яке залежить від іншого явища, є формою його виявлення і змінюється відповідно до його змін; 2) робота кого-, чого-небудь, обов'язок, коло діяльності когось, чогось 3) походить з латинського «*functio*», що означає «виконання» [1, с. 653].

Що стосується класифікації функцій, то зазначимо, що варто звернутися до запропонованої В.І. Щербиною класифікації суспільних функцій трудового права на: 1) економічну; 2) соціальну; 3) психологічну; 4) виховну; 5) управлінську. Суспільні функції, на думку зазначеного науковця, направлені, в першу чергу, на забезпечення здійснення регулятивної та охоронної функцій. Вони виконують самостійну роль стосовно загальних юридичних функцій трудового права [2, с. 71]. Аналізуючи дану позицію, не можна не помітити, що автор виділяє самостійну «управлінську» функцію, яку на наш погляд, можна назвати центральною у організаційно-управлінських відносинах поряд із соціальною.

Іншу класифікацію за змішаним критерієм пропонує В.М. Лебедєв. Зокрема він пропонує виділяти такі функції: як економічна, соціальна, функція розвитку виробничої демократії, виховна, компенсаційна, виробнича [3, с. 12]. Але ми не можемо наразі використати таку класифікацію для характеристики функцій організаційно-управлінських відносин трудового права, адже останні зумовлені особливостями правового регулювання та місцем у структурі предмета трудового права.

Ще одну класифікацію саме функцій організаційно-управлінських відносин трудового права пропонує Н.В. Козачок-Труш, яка в межах даного комплексу правовідносин виокремлює лише дві функції: організації виробництва та управління майном [4, с. 3]. Але ми вважаємо таку класифікацію недостатньою для детального висвітлення пропонованого питання і тому пропонуємо власну класифікацію функцій організаційно-управлінських відносин трудового права: 1) економічна; 2) функція організаційного впливу; 3) виховна; 4) управлінська.

Економічна функція, як перша із визначених нами у класифікації функцій організаційно-управлінських відносин у сфері трудового права, є однією з чи не найважливіших. Так, О.С. Пашков вважав, що закріплюючи відповідний рівень гарантій у сфері праці, трудове законодавство стимулює виробництво, підпорядковуючи діяльність людей економічним і соціальним інтересам розвитку всього суспільства. Разом з тим, учений і визнавав соціальну спрямованість трудового законодавства [5, с. 111-112]. В межах організаційно-управлінських відносин дана функція проявляє себе, на наш погляд, наступним чином: 1) забезпечення особі можливості вільно заробляти собі на життя через реалізацію в роботодавця здатності до праці; 2) наявність у роботодавця правових можливостей до підвищення/зниження рівня заробітної плати, але не нижче мінімальної, встановленої законодавством; 3) вільне залучення роботодавцем до праці осіб, які разом із ним досягатимуть визначених цілей і завдань; 4) оптимізація управління дозволяє досягнути кращі економічні показники; 5) оптимальне поєднання інтересів працівників і роботодавців у процесі праці дозволить забезпечити високий рівень її впорядкованості; 6) економічна функція є засобом забезпечення високого добробуту як працівників, так і роботодавців, адже якщо для першого стимулом є заробітна плата, то для другого таким стимулом є прибуток.

Отже, на підставі вищевикладеного можна визначити, що найбільш стимулюючим і заохочувальним у процесі праці для учасників трудових і пов'язаних з ними відносин є матеріальна винагорода і підвищення економічних показників виробництва. Але зазначене не означає, що суб'єкти організаційно-управлінських відносин повинні

перетворюватися у осіб споживацького типу.

Наступна функція – організаційного впливу є новітньою в межах організаційно-управлінських відносин, оскільки до цього часу в юридичній літературі мова йшла лише про «організуючий вплив норм трудового права» [6, с. 374].

Ст. 141 Кодексу законів про працю України [7] зобов'язує роботодавця правильно організовувати роботу працівників, а відповідно до п. 1 і 2 ст. 29 Кодексу законів про працю України [7] він повинен до початку роботи за укладеним трудовим договором роз'яснити працівникові його права та обов'язки, визначені законодавством та локальними нормативними актами. Ми вважаємо, що ця функція виявляється в наступних аспектах: 1) правильне визначення організаційної структури підприємства, установи, організації; 2) визначення чисельності працівників та юридична формалізація їх місць; 3) визначення системи трудових функцій працівників; 4) юридичне оформлення вимог до структурних підрозділів юридичної особи; 5) розробка локальних нормативних актів, присвячених організації роботи працівників; 6) організація роботи з кадрами; 7) вирішення питань змін в організації і управління працею повинно відбуватися за погодженням з працівниками/їх представниками; 8) забезпечення функціонування надійної, цілісної системи контролю якості професійних кваліфікацій працівників та результатів їх трудової діяльності.

Крім цього, як вказує В.І. Щербина, як показує практика європейських країн, участь працівників у прийнятті рішень, їх причетність до справ організації, де вони працюють, підвищує міру їх власної відповідальності за долю організації. Але, як правило, повноваження органів представництва колективів сучасних західних підприємств торкаються трьох основних сфер управління: 1) економічної; 2) розпорядження робочою силою; 3) соціально- побутового обслуговування працівників.

Отже, функція організуючого впливу зумовлює поступальних рух організаційно-управлінських відносин до децентралізованого правового регулювання, надання ширших правових можливостей для працівників у вирішенні їх зачленення до процесу праці.

Третією функцією є виховна, яка в межах організаційно-управлінських відносин у сфері праці проявляється у численних аспектах, які безпосередньо виявляють свою дію у взаємодії суб'єктів зазначених відносин. Так, А.Д. Зайкін висловив позицію, за якою виховна функція трудового права полягає в тому, що норми, і в першу чергу норми про матеріальне і моральне стимулювання (що однозначно є складовою організаційно-управлінських відносин трудового права), сприяють вихованню у працівників добросовісного ставлення до праці. Одночасно норми трудового права, встановлюючи дисциплінарну і матеріальну відповідальність, направлені на зміцнення трудової дисципліни, порядку і організованості на виробництві, на виховання дбайливого ставлення до цінностей, що доручаються працівникам у процесі праці [8, с. 12].

Така позиція нам імпонує і фактично в повній мірі її можна поширити і на організаційно-управлінські відносини у сфері праці. В межах даного виду відносин, що входять до складу предмету трудового права, ця функція проявляється наступним чином: 1) спрямування організації процесу праці на підвищення правосвідомості працівників; 2) надання працівникам переваг при просуванні на роботі (ст. 145 Кодексу законів про працю України [7]); 3) обов'язок роботодавця брати участь у загальному процесі консолідації української нації через процеси організації і управління працею; 4) сприяння збереженню соціального миру, запобігання конфліктам у трудових колективах, формування у працівників мотивації до взаємної співпраці, самоорганізації, дисципліни.

Отже, виховна функція у сфері організації і управління працею зосереджена на

підвищенні психологічних показників співпраці і взаємодії працівників і роботодавців, а також забезпечує їх взаємопорозуміння на різних етапах розвитку суспільних зв'язків. Також ця функція допомагає встановити правові можливості роботодавця ефективніше управляти виробничим процесом та інше.

Останньою функцією, яку ми охарактеризуємо в цьому дослідженні, є управлінська. На думку А.Д. Зайкіної, вона проявляється в тому, що норми трудового права закріплюють різноманітність організаційно-правових форм участі працівників в управлінні виробництвом [9, с. 12-13]. На думку В.І. Щербіни, цю функцію в межах, зокрема, організаційно-управлінських відносин слід розглядати ширше. На думку цього науковця, перший важливий аспект цієї функції – це порядок залучення громадян до праці, адже в нормах трудового права має бути виключений будь-який примус до праці [2]. Так сьогодні молодь при вступі до вищих навчальних закладів України може брати направлення за квотою сільської молоді, але по закінченню відповідного університету повинна відпрацювати декілька років за певним місцем направлення.

Наступним проявом цієї функції є визнання та забезпечення правових можливостей роботодавця управляти процесом праці із делегуванням частини своїх повноважень представницьким органам працівників. Саме завдяки таким діям роботодавця, зусилля працівників поєднуються і набувають організованого характеру. Крім цього, важливим проявом цієї функції є і необхідність гарантування працівникам права на самоврядування. Аналіз ідей проекту Трудового кодексу України [10] дозволяє стверджувати, що в Україні відбувається виродження виробничої демократії. При цьому, до прикладу, у законодавстві немає вимог формування органів управління юридичною особою зі складу працівників.

Тож, на нашу думку, управлінська функція організаційно-управлінських відносин трудового права виявляє наступні свої прояви: 1) різноманітність організаційно-правових форм участі працівників в управлінні виробництвом; 2) порядок залучення громадян до праці має бути звільнений від тягаря примусової праці; 3) делегування частини повноважень роботодавця працівникам/їх представникам; 4) розвиток виробничої демократії.

Отже, управлінська функція організаційно-управлінських відносин трудового права чи не найтісніше пов'язана з виховною функцією, адже ефективність управління обумовлює цілісність правозуміння і правосвідомості, а також – навпаки. При цьому відповідна функція реалізується у напрямку повноцінного забезпечення права працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією.

Висновки. Таким чином, функції організаційно-управлінських відносин є напрямками впливу норм трудового права на сферу організації і управління працею, на кожного конкретного працівника і роботодавця, їх представників, динамічність якої проявляється у комплексній взаємодії економічної, функції організуючого впливу, виховної та управлінської функції. Лише комплексна робота у всіх трьох напрямах дозволить створити практично діючий механізм взаємовідносин працівника і роботодавця, дозволить належним чином збалансувати їх інтереси та прагнення, а також створити міцне правове підґрунтя для їх взаємодії.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Словник української мови в 11 томах. За ред. І.К. Білодіда, А.А. Бурячок та ін. Т. 10. – К.: Наукова думка, 1979. – 657 с.

2. Щербина В.І. Основні функції трудового права в умовах ринкових відносин : Монографія / В.І. Щербина; Держ. митна служба України. Академія митн. служби України. – Дніпропетровськ,

2005. – 266 с.

3. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права / В.М. Лебедев. – М., 1981. – 167 с.

4. Козачок-Труш Н.В. Правове регулювання організаційно-управлінських відносин у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. В. Козачок-Труш; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. - Луганськ, 2011. - 20 с.

5. Пашков А. С. Основные принципы советского трудового права / А. С. Пашков, О. В. Смирнов / / Вестник Ленинград. у-та. Экономика, философия, право. – Вып. 4. – 1971. – № 23. – С. 109-115.

6. Хименко О.А. Відносини з організації та управління працею як складова предмета трудового права // Держава і право : збірник наукових праць : юридичні і політичні науки / Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – Київ, 2011. – Вип. 54. – С. 371-375.

7. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до N 50 /.

8. Участие трудовых коллективов в управлении производством / А.Д.Зайкин. – М, 1980. – 207с.

9. Участие трудовых коллективов в управлении производством / А.Д.Зайкин. – М, 1980. – 207с.

10. Трудовой кодекс Украины: проект Закону від 22.04.2013 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rada.gov.ua/>

УДК341.21

Дяков В. С., спеціаліст I категорії відділу обліку судових документів управління забезпечення діяльності судової палати у кримінальних справах
Вищого спеціалізованого суду України з розгляду цивільних і кримінальних справ

Поняття та юридичне значення виправдувального вироку

Стаття присвячена вивченню поняття та юридичного значення виправдувального вироку за кримінальним процесуальним законодавством України, враховуючи суттєве реформування кримінально-процесуального законодавства в 2013 році. У статті проаналізовано низку норм законодавчих актів, відповідно до яких можна сформулювати поняття й правову природу виправдувального вироку та позиції з цього приводу провідних вчених.

Ключові слова: виправдувальний вирок, вирок, реформа кримінальної юстиції, суд.

Статья посвящена изучению понятия и юридического значения оправдательного приговора по уголовному процессуальному законодательству Украины, учитывая существенное реформирование уголовно-процессуального законодательства в 2013 году. В статье проанализирован ряд норм законодательных актов, согласно которым можно сформулировать понятие и правовую природу оправдательного приговора и позиции ученых по этому поводу.

Ключевые слова: оправдательный приговор, приговор, реформа уголовной юстиции, суд.

This article is devoted to the study of legal concepts and values acquittal on criminal procedural legislation of Ukraine, given the major reform of the criminal procedure law in 2013. This article examines a number of standards legislation under which it is possible to formulate the concept and legal nature of acquittal and positions have leading scientists.

Keywords: acquittal verdict, verdict, the reform of the criminal justice, court.