

СПЕЦІАЛЬНІ ОЗНАКИ ВИРОБНИЧОГО ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ

SPECIAL FEATURES OF THE PRODUCTION FUNCTION OF EMPLOYMENT LAW IN UKRAINE

Черкунов О.В.,
кандидат юридичних наук

Стаття присвячена наданню характеристики спеціальним ознакам виробничій функції трудового права України. Зауважено на тому, що не можна протиставляти (і тим більше змішувати) виробничу та захисну функції, оскільки реалізація кожної з них не повинна призводити до зменшення рівня захисту працівників чи роботодавців відповідно. Підкреслено, що той факт, що в процесі реалізації виробничої функції захищають не лише права та інтереси роботодавця, але й працівників, вказує на відповідний рівень узгодженості трудового права та збалансування функцій цієї галузі права

Ключові слова: виробнича функція, трудове право, спеціальні ознаки, працівник, роботодавець.

Статья посвящена характеристике специальных признаков производственной функции трудового права Украины. Акцентируется внимание на том, что нельзя противопоставлять (и тем более смешивать) производственную и защитную функции, поскольку реализация каждой из них не должна приводить к уменьшению уровня защиты работников или работодателей соответственно. Подчеркнуто, что тот факт, что в процессе реализации производственной функции защищают не только права и интересы работодателя, но и работников, указывает на соответствующий уровень согласованности трудового права и сбалансирования функций данной отрасли права.

Ключевые слова: производственная функция, трудовое право, специальные признаки, работник, работодатель.

The article is dedicated to characterizing the special features of the production function of employment law in Ukraine. It was mentioned the fact that it is not correct to oppose (and what is more, to mix) the production function with the protective one, as the implementation of each of them should not lead to decreasing the protection level of employees and employers respectively. It was underlined that the fact that not only the employer's rights and interests but also the employees' ones are being protected while implementing the production function, points the respective level of the employment law concordance, as well as that the functions of this law branch are balanced.

Key words: production function, employment law, special features, employee, employer.

Постановка проблеми. В ході проведення різноманітних досліджень щодо сутності виробничої функції ми дійшли висновку, що це окрема спеціально-юридична функція трудового права, яка спрямована на забезпечення правового регулювання трудових правовідносин під час здійснення виробничої діяльності та захист інтересів роботодавців, з урахуванням потреб і побажань трудового колективу і окремих працівників, забезпеченні охорони їх майна та майнових інтересів, яка проявляється у вигляді підвищення ефективності виробництва, його раціональності, випуску конкурентної продукції, зміцненні трудової дисципліни (за рахунок законодавчо закріплених можливостей впливу роботодавців на працівників), а також виступає регулятором у питаннях виконання виробничих робіт між працівником і роботодавцем, з врахуванням соціально-побутових, соціально-виробничих, матеріальних та інших аспектів забезпечення таких робіт для їх виконання працівниками.

Більш глибоко розкрити сутність цієї важливої функції трудового права можливо, розкривши спеціальні ознаки, які її характеризують.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Слід вказати, що питанням виробничої трудової функції приділяли увагу в своїх роботах такі науковці, як Н.А. Плахотіна, Я.А. Одовічена, С.А. Соболев, Ю.П. Дмитренко, Ю.В. Іванчина, В.С. Венедиктов, В.І. Шкатула, В.І. Щербина та інші. Не применшуючи важливості здійсненого наукового вне-

ску у вивчення цієї функції, слід все ж зауважити, що сьогодні ця проблематика потребує подальшого опрацювання, особливо враховуючи необхідність економічних перетворень на тлі економічних криз та воєнних дій у нашій країні.

Формулювання цілей статті. Метою статті є надання характеристики спеціальним ознакам виробничої функції трудового права України.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, виробнича функція характеризується наступними спеціальними ознаками:

1. Виробнича функція впливає із завдань трудового законодавства нашої держави. Вважається, що спочатку функції трудового права, також як і його сутність і специфіка, зумовлюються тими завданнями, котрі покликали трудове право до життя. У цьому сенсі, як ми вже зазначали, ця галузь права здійснює свої функції виключно заради досягнення певних зовнішніх соціальних цілей та завдань. У процесі функціонування права відбувається постійна взаємодія цілей і завдань права та його функцій, а також коригування їх взаємного змісту. Ця їх безперервна взаємодія зумовлюється найтіснішим зв'язком між зазначеними явищами та в кінцевому підсумку їх єдністю, адже одне виявляється нездійсненим без іншого. При цьому відповідно до позиції російського вченого М.О. Матвеева, «функція завжди є явищем, що є залежним від іншого явища та змінюється в міру його зміни (разом з іншим явищем)». З цього цілком справедливого судження можна вивести основну

ознаку функції – її похідність від певного основного явища, її зумовленість цим явищем. Іншими словами, «будь-яка функція будь-якого об'єкта чи явища існує настільки, наскільки існують відповідні об'єкт або явище». У відриві від цих об'єкта чи явища, як справедливо зазначає М.О. Матвеев, «сама по собі функція існувати не може», оскільки функція являє собою явище не самостійне, а похідне від іншого головного, «визначального явища», а саме того явища, з яким необхідно діяти, функціонувати та розвиватися [1, с. 29–30].

У зв'язку із зазначеним слід звернути увагу на те, що у ст. 1 КЗпП України законодавець зазначає, що цей кодифікований законодавчий акт регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва та піднесенню на цій основі матеріального та культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни та поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Зважаючи на це, законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всемірну охорону трудових прав працівників. Отже, слід зазначити, що саме завдання трудового законодавства нашої держави зумовлюють існування виробничої функції трудового права, тоді як виробничі правовідносини зумовлюють існування окремих завдань та норм трудового законодавства нашої держави. У цьому взаємозв'язку виробнича функція трудового права відображає певною мірою (у межах питань «виробництва») саму сутність і зміст означеної галузі права, а відповідно, тією же мірою також і відбиває в практичній дійсності саме призначення трудового права у суспільстві (це ми вже відносимо до наступної ознаки).

2. Виробнича функція є активним способом дії трудового права, що виявляється у здійсненні правового впливу на виробничий процес. На думку видатного німецького юриста Р. Ієрінга, котрий вперше використав в науці поняття «функції права», ці функції проявляються саме в реалізації права [2, с. 41–49]. У цьому аспекті зазначимо, що трудове право характеризується не лише соціальним призначенням, але має також і функціональне призначення, котре, як ми зазначали, своєрідно відображається й у виробничій функції. Так, якщо функціональне призначення права загалом виражається в тому, що воно виступає регулятором суспільних відносин, то в контексті виробничої функції це призначення виражається як у взаємодії цієї функції з управлінською та охоронною функціями, так і в безпосередньому втіленні виробничої функції у контексті унормування виробничого процесу, виробничих правових відносин.

Значимо, що чинним законодавством про працю, зважаючи на вимоги глави VI КЗпП України, у межах виробничої функції трудового права врегульовуються (унормовуються) наступні питання: норми виробітку (норми часу) та норми обслуговування; загальний режим роботи працівника; переміщення та переведення (у тому числі тимчасове пере-

ведення) працівника; суміщення професій, зміна розрядів і найменування посад працівника тощо. Усе це так чи інакше стосується питання нормального функціонування виробничих правових відносин у межах трудових правовідносин.

З огляду на викладене слід зауважити, що виробнича функція трудового права у межах цієї ознаки характеризується наступною додатковою ознакою – ця функція знаходиться у статичному синергетичному зв'язку із правовими джерелами трудового права (ми не розглядаємо цю ознаку як самостійну, оскільки вона логічно походить від досліджуваної ознаки, котра охоплює її власним змістом), що слід розуміти як зовнішню форму об'єктивізації основних стратегічних напрямів, а також видів впливу цієї галузі права на суспільні відносини.

У спеціальних наукових дослідженнях з цього приводу вченими справедливо зазначається, що правове регулювання нормування праці – це один із найважливіших напрямів виявлення виробничої функції трудового права, який безпосередньо корелюється з правовим регулюванням атестації та раціоналізації робочих місць, встановленням рівня напруженості роботи працівника, суміщенням професій чи посад тощо. Таким чином, у рамках виробничої функції знаходиться й такий напрям впливу норм трудового права, як міра праці, котра визначається головним чином через тривалість робочого часу, хоча особливості організації праці працівників виявляються не через норматив робочого часу, а через режим робочого часу [3, с. 14].

Слід також наголосити на тому, що сучасне трудове право, серед іншого, спрямовується також і на надання роботодавцю можливостей нормувати працю у межах, котрі встановлені у чинному законодавстві. У широкому сенсі, роботодавець, користуючись нормативною владою (існує нарівні з його диспозитивною та дисциплінарною владою), нормує працю найманих працівників: (1) не торкаючись тих питань, що врегульовуються винятково законодавцем; (2) не вимагаючи від працівників виконання роботи, не обумовленої трудовим договором; (3) не погіршуючи становище працівників, гарантоване чинним законодавством про працю; (4) встановлюючи норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці, а також за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником); (5) маючи змогу змінювати норми праці, зважаючи на відповідні правила щодо змінюваності відповідних норм праці; (6) маючи змогу змінювати істотні умови праці працівників (у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці) при продовженні ними роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

Наявність у роботодавця нормативних повноважень, на думку окремих вчених [4, с. 7; 5, с. 112], є підґрунтям для тотального порушення прав працівників, у зв'язку із чим окремі з цих вчених наголошують на потребі обмеження чи позбавлення

роботодавця цієї влади [6]. Дійсно, вихід роботодавцями за рамки власних нормативних повноважень досить часто зустрічається на практиці, особливо на сьогоднішній день, коли роботодавці намагаються оптимізувати власну підприємницьку діяльність (у тому числі шляхом мобілізації праці найманих працівників, підвищення темпів їх праці, розширення трудових функцій тощо), залишаючись конкурентними в умовах множинності соціально-економічних, культурних та політичних криз в нашій державі. Однак все це вказує лише на недосконалість чинного законодавства у частині врегулювання нормативних повноважень роботодавців щодо унормування праці, що є проблемою, котру слід вирішити у межах реформування трудового законодавства в нашій державі.

Водночас в означеному контексті слід також враховувати й таку обставину, як участь працівників у виробничих відносинах, що має суттєве значення й в питанні унормування праці, адже саме працівники є найбільш наближеними та обізнаними із процесами виробництва, а тому їх пропозиції (в тому числі раціоналізаторські), зауваження, поради є дуже вагомим складником у виробництві, і до них має прислухатися кожен роботодавець, який прагне зробити свою виробничу діяльність максимально ефективною. Отже, зазначений аспект виробничої функції надалі має посісти чільне місце поряд з іншими ознаками і паралельно з цим знайти своє закріплення у трудовому законодавстві через зобов'язання роботодавця розглядати і аналізувати в розрізі доцільності та можливості впровадження у виробництво пропозицій працівників.

3. Виробнича функція, з одного боку, виступає в якості форми цілеспрямованої вольової поведінки чи діяльності суб'єктів виробничих правовідносин, а з іншого – виявляється в якості цілісної системи юридичних станів, котрі породжують права та обов'язки сторін виробничих правовідносин.

4. Виробнича функція спрямована на захист інтересів та потреб роботодавця у трудових відносинах. Більшість вчених акцентує увагу на такій ключовій ознаці цієї функції, як захист тих чи інших інтересів роботодавця [7, с. 24; 8, с. 15–16; 9, с. 11] чи задоволення соціальних потреб роботодавця [10, с. 233–235], що, звісно, є очевидним (не можна погодитись в окресленому питанні із вказаними вченими лише з приводу того, що ця ознака начебто є єдиною чи основною ознакою, що характеризує досліджувану функцію). Розглядувана ознака вказує на те, що виробнича функція спрямовується на надання та забезпечення роботодавцю відповідних правових гарантій у сфері захисту його інтересів, безпосередньо пов'язаних з виробництвом.

У зв'язку з викладеним наголосимо на відсутності розумних сумнівів у тому, що основною метою права та всіх його галузей є благо суспільства, і саме тому весь комплекс функцій права тією чи іншою мірою спрямований на реалізацію чи забезпечення цього блага, тобто ці функції є такими, що завжди орієнтовані на забезпечення інтересів суспільства

різними доцільними методами, способами (в даному контексті захист прав індивідуума, його законних інтересів також являє собою найважливіший інтерес суспільства, оскільки незахищеність однієї людини ставить під сумнів доцільність організації суспільства, достатність цього суспільства тощо). Як ми вже зазначали, функції трудового права спрямовані на досягнення блага суспільства через врегулювання, достатнє функціонування трудових правовідносин, а також процесів, що мають місце на ринку праці. З огляду на це слід наголосити на тому, що будь-яке сучасне цивілізоване суспільство однаково зацікавлене у безумовній захищеності прав та законних інтересів і працівника, і роботодавця, вбачаючи у практичній правовій забезпеченості працівника та роботодавця конкретне суспільне благо. Погодимось із тим, що це є цілком закономірним, адже рівною мірою не вбачається можливим оцінити суспільство як справедливе, цивілізоване без належної захищеності в цьому суспільстві працівника і роботодавця: захищений працівник не зумовлює соціальну напругу (саме робітничі рухи, якщо проаналізувати історію становлення трудового права, часто ставали рушійною силою протестних рухів, революцій та переворотів); захищений роботодавець впевнено займається ефективною підприємницькою діяльністю, а отже, збільшує кількість робочих місць, сприяє збільшенню економічного потенціалу держави тощо.

Фактично на цю обставину також звертає увагу вчена Ю.В. Іванчина, котра зазначає, що прийняття фабричного законодавства свого часу було насамперед «способом задоволення державою своєї потреби у забезпеченні соціального миру, оскільки соціальне невдоволення являло собою небезпеку як для стабільного економічного розвитку, так і для держави у цілому (небезпека революції)». Враховуючи це, вчена доходить висновку, що законодавець Російської імперії, приймаючи закони, що регулюють працю найманих працівників, прагнув не стільки до охорони здоров'я людей, скільки до створення та підтримання соціального миру (де «соціальний» – це той, що відноситься до життя людей і їх відносин в суспільстві, а «світ» – це узгоджені відносини, спокій, відсутність ворожнечі, війни, сварки) [11, с. 83–84].

Окрім цього, слід звернути увагу також на те, що вчені у галузі трудового права, котрі виокремлюють таку ознаку виробничої функції цієї галузі права, як захист інтересів роботодавця, досить часто інтерпретують її в досить широкому сенсі – у вигляді гарантій захисту економічних інтересів роботодавця у площині трудових правовідносин, з одного боку, а з іншого – у вигляді законодавчих гарантій працівників на отримання частини «економічного ефекту», що створений спільно з роботодавцем, котрі передбачаються у трудовому договорі та закріплені в межах чинного законодавства про працю (адже трудове законодавство гарантує для працівника захист в частині виконання умов трудового договору щодо оплати праці, водночас встановлюючи мінімальний розмір оплати праці). Ця позиція вченими поясню-

ється і тим, що виробнича (економічна) функція трудового права виражається у впливі норм цієї галузі права не лише на ту групу відносин, що безпосередньо пов'язані з реалізацією інтересів роботодавців, також як і соціальна функція трудового права виражається у впливі його норм не тільки на ту групу відносин, котрі пов'язані з реалізацією переважно інтересів працівників [12, с. 71].

З огляду на це виникає питання: чи буде взагалі коректним на сьогодні відокремлювати серед ознак виробничої функції трудового права таку її ознаку, як захист інтересів та потреб роботодавця, тоді як сутність цієї ознаки викладається вченими-трудо-виками з певним застереженням про необхідність її розуміння у більш широкому сенсі? Аналізуючи вказівку про те, що виробнича функція захищає інтереси роботодавця, однак ними не обмежується, оскільки направлена ще й на захист інтересів працівника, начебто дозволяє дійти висновку про те, що виробнича функція насправді захищає інтереси і роботодавця, і працівника. Проте повною мірою з цим погодитись не можна, адже у такому разі ми змішували б виробничу та захисну функцію трудового права. Тому у цьому контексті наголосимо на тому, що виробнича функція, захищаючи права та інтереси роботодавця, не спрямована на зниження рівня захисту прав та інтересів працівників, безпосередньо не захищаючи їх, так само як і захисна функція не спрямовується на зниження гарантій захисту прав та інтересів роботодавців, не захищаючи їх. Той факт, що в процесі реалізації виробничої функції захищають не лише права та інтереси роботодавця, але й працівників, вказує на відповідний рівень узгодженості трудового права та збалансування функцій цієї галузі права.

Звернемо увагу на те, що практично цю ж обставину розглядали у такому ж контексті ще радянські вчені-трудо-вики. Приміром, Т.Ф. Радько вказував на те, що усі функції взаємопов'язані та взаємозумовлені [13, с. 25]. А.І. Абрамов звертає увагу на очевид-

ність того, що в навколишній об'єктивній реальності (і в соціальному світі також) всі явища та процеси так чи інакше взаємопов'язані – «десь зв'язок прямий та проявляється з найбільшою очевидністю, десь він прихований від безпосереднього спостереження, але тим не менш він існує й певним чином виявляється у зовнішньому світі» [14, с. 74]. Саме тому, як зазначає В.І. Шкатулла, наразі не можна знайти жодного інституту трудового права, котрий не враховував би у прямій чи опосередкованій формі інтереси і працівника, і роботодавця [15, с. 43]. У зв'язку із цим, говорячи, приміром, що режим роботи працівника спрямований на забезпечення інтересів і працівника, і роботодавця, не доцільно говорити про те, що виробнича функція трудового права захищає інтереси усіх сторін трудових правовідносин. Вказане слід розуміти саме як те, що все, на що направляє свій вплив виробнича функція, паралельно зазнає впливу і соціальної функції. Тривалий час, як ми вже зазначали, цей подвійний вплив на одне і те ж саме явище чи процес в трудових правовідносинах був розбалансований, і сьогодні він поступово зводиться до певної помітної гармонії, у результаті чого вчені й підмічають, що вплив виробничої функції начебто забезпечує захист і захищає інтереси та потреби і роботодавця, і працівника.

Висновки. Отже, виробнича функція трудового права характеризується такими спеціальними ознаками: (а) ця функція зумовлена завданнями законодавства про працю; (б) ця функція є активним способом дії трудового права, що виявляється у здійсненні правового впливу на виробничий процес, та знаходиться у статичному синергетичному зв'язку із правовими джерелами трудового права; (в) ця функція виявляється в якості форми цілеспрямованої вольової поведінки (чи діяльності) суб'єктів виробничих правовідносин та в якості цілісної системи юридичних станів; (г) ця функція спрямована на захист інтересів та потреб роботодавця у трудових відносинах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Матвеев П.А. Понятие и сущность функций права. *Юридический вестник Кубанского государственного университета*. Краснодар. 2012. № 2 (11). С. 24–31.
2. Леринг Р. Духъ римскаго права на различныхъ степеняхъ его развития. СПб: Тип. В. Безобразова и Ко, 1875. Ч. 1. 321 с.
3. Щербина В.І. Функції трудового права: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. Харків, 2009. 32 с.
4. Архипов В.В. Правила корпоративного поведіння работников с позиции ТК РФ. *Кадровик. Трудовое право для кадровика*. Москва, 2008. № 10. С. 4–11.
5. Драчук М.А. О юридической природе и пределах управленческих решений работодателя. *Российский ежегодник трудового права*. СПб. 2009. № 5. С. 107–124.
6. Глотова И.А. К вопросу ограничения нормотворческих полномочий работодателя. *Вестник Челябинского государственного университета. Сер.: Право*. Челябинск. 2013. № 27 (318). Вып. 38. С. 19–23.
7. Болотіна Н.Б., Чанишева Г.І. Трудове право України: підруч. 2-ге вид. стереотип. Київ: Знання, 2001. 564 с.
8. Головина С.Ю. Главная задача сегодня – найти устойчивый баланс интересов работника и работодателя. *Российское право: образование, практика, наука*. Екатеринбург, 2011. № 4–5 (75–76). С. 12–17.
9. Дейч Н.И. Функции трудового права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2006. 28 с.
10. Виклюк А.М., Иванчина Ю.В. Приоритет охраны здоровья работника как условие оптимального соотношения социальной и производственной функций трудового права. *Вопросы управления*. Москва, 2013. № 1 (22). С. 232–239.
11. Иванчина Ю.В. Влияние экономики на эволюцию и современное состояние функций трудового права. *Электронное приложение к Российскому юридическому журналу*. Екатеринбург. 2017. № 1. С. 79–90.
12. Трудовое право России: учеб. для студ. вузов. / Под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 3-е изд. перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2010. 671 с.
13. Радько Т.Ф. Методологические вопросы познания функций права. Волгоград: РИО ВСШ МВД СССР, 1974. 150 с.
14. Абрамов А.И. Понятие функции права. *Журнал российского права*. Москва, 2006. № 2 (110). С. 71–83.
15. Шкатулла В.И. Функции советского трудового права: дисс. ... канд. юрид. наук. Москва, 1980. 178 с.