

Анотація

Ягупов Д. В. Философско-правовое и криминологическое обоснование общей превенции как цели уголовного наказания. — Статья.

Статья посвящена рассмотрению общей превенции как цели уголовного наказания. Исследуется философское обоснование указанной цели в классических философских трудах и современных криминологических исследованиях. Внимание фокусируется на проблеме существования свободной воли.

Ключевые слова: наказание, цель наказания, общая превенция, свобода воли.

Summary

Yagunov D. V. Philosophical and legal and criminological study of general prevention as an aim of criminal punishment. — Article.

The article is focused on the general prevention as an aim of criminal punishment. The article investigates the philosophical justification of this aim in classical philosophical works as well as contemporary criminological researches. Attention is also focused on the problem of the existence of free will.

Keywords: punishment, aims of punishment, general prevention, free will.

УДК 347.962.2

М. Г. Мельник

ЗМІСТ КАТЕГОРІЇ «КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ» ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ СУДІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ

Розбудова в Україні дієвої, ефективної судової системи безпосередньо пов'язана із формуванням високопрофесійного суддівського корпусу, що, у свою чергу, означає розробку теоретико-прикладної моделі кадрового забезпечення діяльності судів. Основу такої моделі має складати категоріально-понятійний апарат, заснований на аналітичному опрацюванні існуючого наукового доробку. Необхідно також враховувати специфіку судової системи, яка впливає на встановлення процедур підбору, добору, підвищення кваліфікації та службової кар'єри суддів, а також особливості службової діяльності працівників апарату судів.

Міжнародні стандарти у сфері судочинства не визначають загальних вимог до системи кадрового забезпечення діяльності судів, але стосуються конкретних питань формування та функціонування суддівського корпусу: етику і поведінку суддів, їх навчання, відбір, призначення суддів та дисциплінарні питання. Зокрема, слід навести такі міжнародні нормативно-правові акти, як Бангалорські принципи поведінки суддів, Висновок № 3 (2002) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо принципів та правил, які регулюють професійну поведінку суддів, зокрема, питання етики, несумісної поведінки та безсторонності, Європейська хартія про статус суддів, Висновок № 5 (2003) Консультативної ради європейських суддів до уваги Комітету Міністрів Ради Європи щодо права та практики призначен-

ня суддів до Європейського суду з прав людини та інші [1, 33–138]. Саме тому для з'ясування питання про змістовну наповненість моделі кадрового забезпечення діяльності судів у частині, що стосується формування та функціонування суддівського корпусу, міжнародні стандарти мають бути узагальнені і у них виділено провідну ідею, яка може бути врахована при побудові вітчизняної системи кадрового забезпечення діяльності судів. Разом з тим таке завдання може бути вирішене у межах окремого наукового пошуку. Стосовно ж проблеми розробки загального поняття «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів, інформація щодо міжнародних стандартів у сфері судочинства може бути прийнята лише з позицій відсутності загальних вимог до системи кадрового забезпечення діяльності судів.

Звернення до теоретичних напрацювань свідчить про те, що у них враховано, в основному, досвід кадрового забезпечення діяльності правоохоронних органів — Н. П. Матюхіна, П. Б. Коптев, О. Л. Соколенко, С. С. Лукаш та інші. Серед наукових робіт, присвячених вдосконаленню організації діяльності органів судової гілки влади, слід відзначити роботи В. Т. Маляренка, А. О. Селіванова, В. С. Стефанюка, П. П. Пилипчука, М. Ф. Селівона, А. А. Стрижака, Д. М. Притики, В. Я. Карабаня. Доктринальне значення у контексті вдосконалення кадрового забезпечення діяльності органів судової гілки влади мають роботи відомих вчених-адміністративістів — В. Б. Авер'янова, О. Ф. Андрійко, Д. М. Бахраха, Ю. П. Битяка, В. М. Гаращюка, І. П. Голосніченка, С. В. Ківалова, Л. В. Коваля, Ю. М. Козлова, Є. Б. Кубка, Б. М. Лазарева, Н. Р. Нижник, В. П. Петкова, Г. І. Петрова, А. О. Селіванова, Ю. О. Тихомирова, М. М. Тищенко, В. В. Цветкова, М. К. Якимчука, Ц. А. Ямпольської та ін. Таким чином, науковий доробок лише побічно стосувався проблеми змісту категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів.

Для з'ясування змісту визначеної категорії доцільно звернутись, у першу чергу, до енциклопедичних юридичних видань. Однак серед опрацьованих енциклопедичних джерел неможливо виділити те, в якому було би наведене поняття «кадрове забезпечення» [2–4]. Звернення до підручників та навчальних посібників, підготовлених з дисципліни, яка стосується організації судових та правоохоронних органів, з метою з'ясування питання про зміст терміна «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів також не дозволяє отримати чіткі висновки [5–7]. Зокрема, у підручнику «Правоохранительные и судебные органы России» (2009 р.) наведено перелік заходів щодо кадрового забезпечення та державної служби в судах: здійснення роботи з добору та підготовки кадрів на посаду судді; взаємодія із освітніми установами, які здійснюють підготовку та підвищення кваліфікації суддів та працівників апарату суду; ведення статистичного та персонального обліку суддів та працівників апарату суду, органів та установ Судового департаменту; забезпечення судів різною інформацією правового характеру (нормативно-правовими актами, судовими рішеннями, спеціальною літературою тощо); методичне та організаційне забезпечення психологічного супроводження судової діяльності, психодіагностичного опитування кандидатів на посаду судді; створення нормативної бази проходження дер-

жавної служби у системі Судового департаменту та у судах загальної юрисдикції; контроль за виконанням законів та нормативних актів про державну цивільну службу тощо [6, 177–178].

З наведеного можна зробити висновок про доцільність формулювання родової категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів та її уточнення у видових категоріях, які стосуються кадрового забезпечення формування та функціонування окремих категорій персоналу органів, що належать до судової гілки влади. В Україні до таких органів належать суди загальної юрисдикції та суд конституційної юрисдикції, Вища кваліфікаційна комісія суддів України, Національна школа суддів України, Державна судова адміністрація України. Їх виділення засноване на нормах Закону України «Про судоустрій і статус суддів» (ст. ст. 3, 17, глава 1 розділу III, ч. 1 ст. 90, ст. 145) [8], Закону України «Про Конституційний Суд України» [9]. Вища Рада юстиції України посідає особливе місце у системі державних органів. Вона є колегіальним органом, а її статус впливає із ст. 131 Конституції України [10] та Закону України «Про Вищу Раду юстиції» [11]. Крім цих органів, зазначений Закон передбачає наявність певних категорій осіб, які можуть бути учасниками судового процесу — народні засідателі та присяжні. Відповідно до цієї структури, стає доцільним формування таких видових категорій, як «кадрове забезпечення формування та функціонування суддівського корпусу судів загальної юрисдикції та Конституційного Суду України», «кадрове забезпечення діяльності апарату суду», «кадрове забезпечення формування корпусу народних засідателів», «кадрове забезпечення формування корпусу присяжних», «кадрове забезпечення діяльності Вищої Ради юстиції України» та інші.

У наведеному категоріально-понятійному ряді перше місце посідає родова категорія «кадрове забезпечення». Для опрацювання її змісту слід звернутись до надбань тих галузевих наук, в яких здійснювався науковий пошук сутності цієї категорії.

Серед наукових робіт системного характеру, присвячених проблемі кадрового забезпечення, доцільно відзначити, насамперед, кандидатську дисертацію В. Г. Яцуби [12] та докторську дисертацію Н. П. Матюхіної [13].

В. Г. Яцуба у своїй роботі уникнув визначення базового поняття «кадрове забезпечення державного управління», натомість сформулював висновки, в яких відтворено генезис системи роботи з кадрами в органах державного управління, опрацьовано стратегічний курс роботи з кадрами державних службовців. Н. П. Матюхіна аналізує зміст широкої категорії «управління персоналом» щодо органів внутрішніх справ. Вчена формулює положення загальнотеоретичної концепції управління персоналом органів внутрішніх справ, що ґрунтується на теорії управління якістю. Зазначено, що сучасна модель управління персоналом ОВС повинна відповідати трьом головним критеріям ефективності. По-перше, це критерій професіоналізму управління персоналом, що передбачає засвоєння та використання сучасних підходів та технологій управління персоналом. По-друге, це критерій якості діяльності, який визначає, з одного боку, якість послуг населенню, його задоволення діяльністю ОВС та рівнем забезпе-

чення спокою та безпеки у державі, а з другого — ділову активність персоналу ОВС, його стабільність та конкурентоздатність. Третім критерієм є критерій престижності праці працівників ОВС, який зумовлює стабільну конкуренту перевагу працівників ОВС на ринку праці, можливості більш якісного відбору персоналу, збереження професійного ядра органів та підрозділів внутрішніх справ [13, 32–33].

Цінним з наведених вище напрацювань є висновок про професійність як головну якісну властивість персоналу органу державного управління, зокрема органу внутрішніх справ. Необхідність забезпечення цієї властивості ґрунтується на особливих завданнях, що покладаються на певний орган державного управління. Зважаючи на вказане та враховуючи особливе державне завдання щодо здійснення правосуддя, на виконання якого спрямована діяльність судів, доцільно передбачити спрямування діяльності щодо кадрового забезпечення судів саме професійно підготовленими кадрами.

Щоправда, слід вказати про те, що такий висновок може сприйматись, принаймні, дивно, адже цілком зрозумілими є вимоги професійності щодо суддів. Однак, якщо звернути увагу на те, що до системи органів судової гілки влади належать не лише суди, а й ті структури, діяльність яких спрямована на забезпечення законності функціонування судової системи в цілому та діяльності суддів зокрема, а також на підготовку суддів, то вимога (чи властивість) професійності набуває особливого значення. Так, якщо чинне законодавство цілком однозначно визначає систему заходів щодо гарантування професійності суддів (відповідний рівень кваліфікації кандидата на посаду судді, ретельні процедури добору на посаду, підстави та порядок застосування заходів дисциплінарної відповідальності тощо), то такі заходи щодо працівників апарату суду та інших категорій персоналу визначені лише узагальнено або побічно. Разом з тим вимога професійності набуває системного значення у випадку здійснення кадрового забезпечення діяльності судів і тому її не можна ігнорувати.

Якщо звернутись до навчальної літератури з державного управління, то у ній розкрито зміст функції управління персоналом як допоміжної функції управління. Так, у навчальному посібнику «Державне управління», підготовленому В. Я. Малиновським (2009 р.), зазначається, що управління персоналом — це не тільки адміністрування кадрової служби, а й більш широкий обсяг діяльності керівників органів управління. Воно включає в себе усі функції, пов'язані із: плануванням, залученням, добором, соціалізацією, професійним розвитком, оцінюванням показників діяльності, оплатою праці, мотивацією, підтримкою робочих відносин з метою максимального використання потенціалу людських ресурсів. При цьому вчений наводить як вдале визначення поняття управління персоналом, запропоноване американським дослідником Медісоном. Управління персоналом — це здійснення всіх функцій менеджменту, пов'язаних з плануванням, набором, відбором, розвитком, використанням, винагородою, збільшенням потенціалу людських ресурсів [14, 360].

Отже, управління персоналом означає сукупність цілеспрямованих дій щодо організації та функціонування кадрової системи у межах певної організаційної

структури (як приклад — певного органу державного управління). Категорія «кадрове забезпечення» є вужчою за сутністю і змістом, ніж категорія «управління персоналом», оскільки стосується конкретних процедур, які здійснюються з метою гарантування діяльності судів, виконання суддями конституційно визначених завдань щодо відправлення правосуддя. При цьому категорія «кадрове забезпечення» сприймається як зовнішньо управлінська діяльність з боку уповноважених державних органів (їх посадових і службових осіб) щодо гарантування комплектування відповідної структури (тобто судів) професійно підготовленими кадрами. Категорія «управління персоналом» сприймається як сукупність зовнішньоуправлінських та внутрішньоорганізаційних дій з метою не лише комплектування персоналом належного рівня підготовки, а й забезпечення виконання ним службових обов'язків.

Виходячи із вищезазначеного, можна здійснити спробу формулювання поняття кадрового забезпечення діяльності судів. Таким доцільно вважати сукупність процедур, пов'язаних із гарантуванням реалізації вимоги професійності персоналу судів, а саме — суддів, працівників апарату судів та інших.

Таким чином, проведений аналіз довів доцільність формування родової категорії «кадрове забезпечення діяльності судів» та видових категорій «кадрове забезпечення формування та функціонування суддівського корпусу судів загальної юрисдикції та Конституційного Суду України», «кадрове забезпечення діяльності апарату суду», «кадрове забезпечення формування корпусу народних засідателів», «кадрове забезпечення формування корпусу присяжних», «кадрове забезпечення діяльності Вищої Ради юстиції України» тощо. Формулювання родової категорії здійснене на підставі аналізу наукових надбань галузевих юридичних наук та державного управління із врахуванням специфіки статусу органів судової гілки державної влади.

Література

1. Міжнародні стандарти у сфері судочинства. — К. : Істина, 2010. — 488 с.
2. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К. : Юрид. думка, 2007. — 992 с.
3. Енциклопедія цивільного права України / відп. ред. Я. М. Шевченко ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. — К. : Ін Юре, 2009. — 952 с.
4. Юридический научно-практический словарь-справочник (основные термины и понятия) / О. Ф. Скакун, Д. А. Бондаренко ; под общ. ред. О. Ф. Скакун. — Х. : Эспада, 2007. — 488 с.
5. Суд, правоохоронні та правозахисні органи України : підручник / О. С. Захарова, В. С. Ковальський, В. С. Лукомський [та ін.] ; відп. ред. В. Маляренко. — 3-тє вид., переробл. і допов. — К. : Юрінком Інтер, 2007. — 352 с.
6. Правоохранительные и судебные органы России : учебник / под ред. Н. А. Петухова и А. С. Мамыкина. — М. : РАП : Эксмо, 2009. — 416 с.
7. Организация деятельности судов : учебник / под общ. ред. В. М. Лебедева. — М. : Норма, 2007. — 624 с.
8. Про судоустрій і статус суддів : Закон України від 7 лип. 2010 р. № 2453-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2010. — № 41–42, 43, 44–45. — Ст. 529.
9. Про Конституційний Суд України : Закон України від 16 жовт. 1996 р. № 422/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 49. — Ст. 272.
10. Конституція України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.

11. Про Вищу Раду юстиції : Закон України від 15 січ. 1998 р. № 22/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 25. — Ст. 146.
12. Яцуба В. Г. Кадрове забезпечення державного управління (організаційно-правовий аспект) : дис. канд. наук з держ. упр. : 25.00.01 / В. Г. Яцуба ; Укр. Акад. держ. упр. при Президентові України. — К., 1999. — 210 с.
13. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України: організаційно-правові засади : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.07 / Н. П. Матюхіна ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2002. — 416 с.
14. Малиновський В. Я. Державне управління : навч. посіб. / В. Я. Малиновський. — 3-тє вид., переробл. та допов. — К. : Атіка, 2009. — 608 с.

Анотація

Мельник М. Г. Зміст категорії «кадрове забезпечення» щодо діяльності судів: теоретичні підходи до визначення. — Стаття.

У статті обґрунтовується науковий підхід до визначення родової категорії «кадрове забезпечення діяльності судів» та видових категорій.

Ключові слова: кадрове забезпечення, суд, суддя, працівник апарату суду.

Аннотация

Мельник Н. Г. Содержание категории «кадровое обеспечение» в отношении деятельности судов: теоретические подходы к определению. — Статья.

В статье обосновывается научный подход к определению родовой категории «кадровое обеспечение деятельности судов» и видовых категорий.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, суд, судья, работник аппарата суда.

Summary

Melnyk M. G. Content of the category «staffing» for the courts: theoretical approaches to the definition. — Article.

The article substantiates the scientific approach to determining the generic category of «staffing the courts» and the typical categories.

Keywords: staffing, court, judge, court employee.

УДК 349.22

Ф. А. Цесарський

ПІДСТАВИ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПРОБЛЕМНЕ ПИТАННЯ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

У науці трудового права та навчальній літературі велика увага завжди приділяється трудовим договорам, розглядаються роль і функції трудового договору, але, насамперед, виділяється значення такого правового інституту, як трудовий договір. Відомий вчений Р. Ф. Шершеневич звертав увагу на те, що тільки розуміючи всі аспекти функціонування того чи іншого інституту, знаючи умови його виникнення та припинення його дії, законодавець може визначити, який має бути його розвиток [9].