

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Могілевський Леонід Володимирович

УДК 349.2:351.743

**ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ
ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
УКРАЇНИ**

12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат дисертації
на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2008

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник: кандидат юридичних наук, доцент **Гоц Василь Якович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, начальник кафедри трудового, земельного та екологічного права

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, старший науковий співробітник **Іншин Микола Іванович**, Харківський національний університет внутрішніх справ, начальник науково-дослідної лабораторії з проблем кадрового забезпечення органів внутрішніх справ;

кандидат юридичних наук, доцент **Бущенко Петро Аркадійович**, Національна юридична академія України ім. Ярослава Мудрого, доцент кафедри трудового права.

Захист відбудеться “15” лютого 2008 р. о “10” годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.02 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, пр. 50-річчя СРСР, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, пр. 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розісланий “12” січня 2008 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

В.Є. Кириченко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Україна впевнено йде шляхом демократизації, зміцнення конституційних засад, зростання економічного потенціалу. Сучасними пріоритетами держави є вступ до провідних європейських інституцій. Із цією метою запроваджено важливі перетворення в економічній, соціальній, правовій і політичній сферах діяльності. Необхідність підвищення рівня захисту громадян, реалії часу і стрімкість перетворень у суспільному житті зумовлюють потребу в проведенні комплексного реформування системи органів внутрішніх справ України (надалі – ОВС). Розроблення найдієвішої правової моделі реформування органів внутрішніх справ потребує поєднання зусиль спеціалістів різних галузей права, зокрема і трудового.

Тому теоретичні й практичні проблеми, які є досить важливими для трудового права, не втрачають своєї актуальності і під час розгляду правового регулювання трудових відносин працівників ОВС.

Регулювання трудових відносин працівників ОВС – один із напрямків, де виявляється диференціація законодавства про працю. У зв'язку з тим, що поряд із загальними нормами, які містяться в Кодексі законів про працю України (надалі – КЗпП), трудові відносини працівників ОВС регулюються і спеціальними нормами, це створює додаткові труднощі у їх реалізації на практиці. Специфічний характер завдань і функцій ОВС зумовлює існування під час проходження служби певних особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, які іноді пов'язані з обмеженням прав і гарантій працівника ОВС, але в той же час не мають потрібного нормативно-правового відображення.

За сучасних умов назріла необхідність зміни підходів до правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України. Потребує додаткового дослідження питання про оптимальне співвідношення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, а також питання щодо визначення критеріїв і меж диференціації досліджуваних відносин та їх нормативно-правового закріплення.

Така робота є досить складною і потребує застосування науково виваженого, аргументованого підходу. Певні кроки в напрямку вирішення вказаних проблемних питань зроблено в даному дисертаційному дослідженні, що й зумовлює актуальність обраної автором теми.

Отже, актуальність роботи полягає в:

- науковій і практичній важливості вивчення проблем єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;
- недосконалості відповідного нормативно-правового забезпечення проходження служби в ОВС;

- неузгодженості між загальними і спеціальними правовими нормами в галузі диференціації трудових відносин працівників ОВС;
- необхідності стимулювання працівників ОВС до додержання вимог, встановлених трудовим законодавством, під час службової діяльності;
- недостатності існуючого теоретико-методологічного підґрунтя для здійснення правових реформ у галузі диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;
- необхідності посилення соціально-правового захисту працівників ОВС, забезпечення безперешкодної реалізації їх трудових прав і законних інтересів, гарантованих державою.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема наукового дослідження затверджена Вченою радою Харківського національного університету внутрішніх справ. Дослідження проблем єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС відповідає Пріоритетним напрямкам розвитку правової науки на 2005–2010 роки, затвердженим постановою загальних зборів відділень Академії правових наук України від 18.06.2004 р. № 20/4-2; пп. 1.2.29, 1.2.32, 1.2.43, 4.1.182, 4.1.184, 4.1.185, 4.1.190 Пріоритетних напрямків наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення і впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ, на період 2004–2009 років, затверджених наказом МВС України від 05.07.2004 р. № 755; пп. 3.3, 3.5, 9.1 Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2006–2010 роки, затверджених протоколом Вченої ради ХНУВС № 13 від 27.12.2005 р. Тема роботи знайшла також своє відбиття у плані науково-дослідної діяльності кафедри трудового, екологічного та аграрного права Харківського національного університету внутрішніх справ.

Мета і завдання дослідження. Мета роботи полягає у доведенні існування, розкритті сутності й значення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, у розробленні конкретних практичних рекомендацій та наукових пропозицій щодо розвитку й удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення.

У роботі поставлено такі основні завдання:

- дослідити історичні передумови, об'єктивну необхідність і соціально-правову характеристику єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;
- визначити поняття диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС та її основні критерії;
- проаналізувати способи відображення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;
- з'ясувати зміст диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;

- визначити сутність, специфіку та межі диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;

- розробити пропозиції стосовно подальшого вдосконалення трудового і відомчого законодавства України в галузі єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС.

Об'єктом дослідження є трудові відносини працівників ОВС.

Предметом дослідження є співвідношення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань було використано такі методи: системно-структурний, за допомогою якого трудове і відомче законодавство було розглянуто як єдине ціле з узгодженим функціонуванням його елементів – загального і спеціального правового регулювання трудових відносин працівників ОВС (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3); діалектичний, використання якого дозволило розглянути єдність та диференціацію правового регулювання трудових відносин працівників ОВС у процесі їх розвитку та взаємодії (підрозділи 1.2, 1.3), а також дослідити співвідношення загального і спеціального нормативного забезпечення трудових відносин працівників ОВС (підрозділ 2.2). За допомогою логіко-семантичного методу поглиблено понятійний апарат диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС та визначено її межі (підрозділи 3.2, 3.3). Використання методу ототожнення дало змогу визначити критерії диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС та скласти їх класифікацію (підрозділи 3.1, 3.2). За допомогою історичного методу було розглянуто історичні передумови єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС (підрозділ 1.1). Використання методу моделювання дозволило на підставі визначення сутності, змісту та основних критеріїв правового регулювання трудових відносин працівників ОВС підготувати пропозиції з удосконалення чинного трудового і відомчого законодавства.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали загальнотеоретичні наукові праці українських і російських вчених у сфері трудового права, теорії держави та права, адміністративного права: С.С.Алексєєва, Л.І.Антонової, М.Г.Александрова, С.М.Братуся, Л.Я.Гінзбурга, С.В.Полєніної, П.М.Рабиновича, І.С.Самощенко, Г.Г.Шмельової, Л.С.Явича, О.Ф.Скакун, М.Й.Бару, С.О.Іванова, Р.І.Кондратьєва, Р.З.Лівшиця, В.І.Нікітінського, В.І.Прокопенка, О.І.Процевського, З.К.Симорота, Ю.П.Орловського, О.С.Пашкова, О.І.Шебанової, В.С.Венедіктова, В.Я.Гоца, О.В.Лаврінєнка, Г.С.Гончарової, В.В. Жернакова., П.І.Жигалкіна, Л.І.Лазор, П.Д.Пилипенка, С.М.Прилипка, В.Г. Ротаня., Н.М.Хуторян, Є.С.Реус, Бурака В.Я., Н.Б.Болотіної, Г.І. Чанишевої, О.В.Кузніченко, М.І.Іншина, В.І.Щербини та інших.

Нормативною основою роботи є Конституція України, закони України, а також відомчі нормативно-правові акти міністерств і відомств України.

Наукова новизна одержаних результатів зумовлена недостатністю в науці трудового права комплексних наукових досліджень теоретичних і практичних проблем науково обґрунтованого співвідношення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС України. Ця дисертація є першою працею такого плану. В результаті проведеного дослідження сформульовано нові наукові положення та висновки, які запропоновано дисертантом особисто. Основні з них такі:

- уперше розроблено визначення поняття “внутрішньовідомча диференціація правового регулювання трудових відносин працівників ОВС”;
- запропоновано нову класифікацію критеріїв диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, яка містить об’єктивні, суб’єктивні та змішані критерії;
- на основі аналізу диференціації правового регулювання трудових відносин дістала подальшого розвитку класифікація правових норм, за допомогою яких здійснюється диференціація трудових відносин працівників ОВС, що складається із загальних та групи спеціальних норм, яка охоплює взаємодіючі між собою норми-доповнення, норми-винятки, норми-приспосовування і норми-альтернативи;
- уперше досліджено вплив основних функцій диференціації трудового права на визначення меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;
- визначені особливі фактори впливу на працівників ОВС під час виконання службових обов’язків, які зумовлюють виникнення специфічних тільки для служби в ОВС важких, небезпечних і шкідливих умов трудової діяльності;
- сформульовано конкретні пропозиції щодо уточнення чинних та розроблення нових нормативно-правових актів з метою проведення науково обґрунтованого співвідношення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС України.

Практичне значення одержаних результатів:

- у науково-дослідній сфері одержані результати можуть бути основою для подальшого розроблення проблем єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;
- у сфері правотворчості висновки, пропозиції та рекомендації, сформульовані в дисертації, можуть бути використані для підготовки проектів та вдосконалення чинних законодавчих і підзаконних нормативно-правових актів, насамперед, Кодексу законів про працю України, Закону України “Про міліцію”, Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС України тощо;
- у правозастосовній діяльності, зроблені дисертантом висновки та рекомендації дають необхідне методологічне підґрунтя для неухильного додержання загальних приписів законодавства у сфері правового регулювання трудових відносин працівників ОВС;

- у навчальному процесі матеріали дисертації можуть бути використані в закладах освіти МВС та інших навчальних закладах під час вивчення дисципліни “Трудове право” та спеціального курсу “Правовий і соціальний захист працівників ОВС”, а також у процесі розроблення навчально-практичних посібників та методичних рекомендацій;

- у правовиховній сфері положення і висновки дисертації можна використати в роботі з підвищення рівня правової культури працівників ОВС.

Отримані дисертантом результати використовуються в навчальному процесі Харківського національного університету внутрішніх справ на лекціях та практичних заняттях із дисципліни “Трудове право України” і спеціального курсу “Правовий і соціальний захист працівників ОВС”.

Особистий внесок дисертанта в одержання наукових результатів, викладених у дисертації полягає в тому, що дослідження виконано дисертантом самостійно, усі сформульовані в ньому положення та висновки обґрунтовані на основі особистих досліджень автора.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднені дисертантом на науково-практичних конференціях: „Проблеми гармонізації законодавства країн СНД та Європейського Союзу” (Ірпінь, 2004 р.); „Юридичні читання молодих вчених” (Київ, 2004 р.); „Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи” (Запоріжжя, 2004 р.); „Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах” (Суми, 2005 р.); „Четверті осінні юридичні читання” (Хмельницький, 2005 р.); „Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених” (Харків, 2006 р.); „Трудове право України в контексті європейської інтеграції” (Харків, 2006 р.), а також на засіданнях кафедри трудового, екологічного та аграрного права Харківського національного університету внутрішніх справ.

Публікації. Основні положення та результати дисертації викладені у чотирьох статтях, опублікованих у наукових журналах, що входять до переліку наукових фахових видань, та у тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура й обсяг дисертації. Дисертація складається із вступу, трьох розділів (дев’яти підрозділів), висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації становить 173 сторінки. Список використаних джерел складається із 183 найменувань і займає 16 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність обраної теми, визначено мету і завдання дисертаційного дослідження, сформульовано основні положення, які виносяться на захист, висвітлено практичне значення роботи, наведено дані, що свідчать про апробацію дисертації та її наукових висновків.

Розділ 1 “Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України” містить три підрозділи.

У підрозділі 1.1 *“Історичні передумови єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”* досліджено процес виникнення і розвитку єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС.

Регулювання службово-трудова відносин в ОВС сьогодні спирається на нормативно-правові акти, які стали підсумком еволюції правової теорії та законодавства радянського періоду розвитку української держави. Зміна економічних і політичних засад держави неминуче призводить і до зміни деяких функцій і завдань правоохоронних органів, характеру регулювання службових відносин. Пильної уваги заслуговує радянський період, який передує сучасному. Тим більше, що історія формування українського нормативно-правового забезпечення службово-трудова відносин в ОВС раніше окремо не розглядалася. Пояснити таку ситуацію можна надмірною секретністю нормативних документів, і, отже, обмеженістю доступу до них.

Перші радянські вчені-правознавці розглядали диференціацію трудового права з погляду об'єктивних критеріїв, які дозволяли вести мову про відмінності у правовому регулюванні праці (галузь народного господарства, кліматичні умови та ін.). З кінця 60-х рр. XX ст. вчені-трудоваики почали досліджувати і суб'єктивні критерії для впровадження диференціації – фізіологічні особливості організму жінок, фізіологічні особливості неповнолітніх учасників трудових правовідносин.

На початку 90-х рр. в Україні відбулася систематизація законодавства про службу в органах внутрішніх справ. Акти, які прийшли на зміну законодавству радянського періоду, здебільшого відображають процес демократичного оновлення українського суспільства і більш системно і послідовно регулюють службово-трудова відносини між державою як фактичним роботодавцем і працівником ОВС як своєрідним найманим робітником.

На нашу думку, систематизація законодавства про службу в ОВС початку 90-х рр. XX ст. свідчить про суто трудовий характер відносин під час проходження служби в цих органах, підкресливши єдність природи службово-трудова відносин в ОВС із загальними трудовими відносинами. Але в жодному з правових актів, що регулюють трудові та службово-трудова відносини так і не встановлено чітких меж загального та спеціального правового регулювання службово-трудова відносин.

Підрозділ 1.2 *“Об'єктивна обумовленість єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”* присвячено дослідженню факторів, які зумовлюють необхідність комбінування єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, а також значенню цих явищ.

Поєднання єдиного і диференційованого правового регулювання має особливе значення для трудового права, яке серед інших правових галузей вирізняється різноманіттям як суб'єктів (працівників), так і видів урегульованих цією галуззю права відносин, що об'єктивно вимагає використання у своїй сукупності єдиного і диференційованого правового регулювання праці.

Проходження служби в ОВС має багато особливостей і стійких об'єктивних ознак, які виступають підставами для проведення диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС. Тому існує об'єктивна необхідність у диференціації трудових відносин працівників ОВС та врегулюванні таких відносин разом із нормами загальної дії ще й спеціальними нормативно-правовими актами, за допомогою яких втілюється диференційований підхід до правового регулювання праці.

Об'єктивна необхідність одночасного застосування єдиного і диференційованого правового регулювання трудових відносин працівників ОВС зумовлена насамперед специфічними функціями і завданнями цього правоохоронного органу і, як наслідок, існування особливостей під час виконання службових обов'язків, які дуже відрізняють працю працівників ОВС від інших видів діяльності.

У підрозділі 1.3 *“Сутність єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”* розкрито сутність понять єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС.

У науці трудового права єдність і диференціацію розглядають як принцип трудового права і як одну з характерних рис методу трудового права. Такий підхід до явища єдності та диференціації правового регулювання праці набуває особливого значення під час вирішення питання про те, в якій якості розглядати дане правове явище стосовно трудових відносин працівників ОВС.

З урахуванням двох указаних напрямків дослідження єдності та диференціації в трудовому праві можна запропонувати і третю точку зору, яка, на наш погляд, також заслуговує на пильну увагу. Вирішуючи питання єдності та диференціації в трудовому праві, необхідно розглядати це правове явище і як особливість методу трудового права, яка дозволяє включати до свого предмета трудові й щільно пов'язані з ними відносини з урахуванням їх особливостей, а також як один з основних принципів галузі.

Так, керуючись галузевим принципом єдності та диференціації, трудові відносини працівників ОВС виділяють в окрему групу. Критеріями виділення в даній ситуації виступають об'єктивно існуючі істотні особливості праці (служби) працівників ОВС, які багато в чому відрізняють їх працю від праці інших працівників. Якщо ж розглядати трудові відносини працівників ОВС крізь призму єдності та диференціації як особливості методу трудового права, то предметом нашого вивчення буде сукупність правових засобів, за допомогою яких і здійснюється

правове регулювання трудових відносин працівників ОВС і врахування особливостей, які виникають під час виконання службових обов'язків.

Розділ 2 “Способи забезпечення єдності і диференціації в правовому регулюванні трудових відносин працівників органів внутрішніх справ” складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 2.1 *“Єдність правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”* розкриваються особливості, внутрішньо властиві організації проходження служби в ОВС, які зумовлюють неможливість застосування до неї деяких загальних трудових норм повною мірою. Проте основні правові гарантії у сфері праці все-таки поширюються і на даний вид діяльності, що у свою чергу є проявом єдності правового регулювання трудових відносин працівників ОВС. У науці трудового права закріпилася думка про те, що фундаментом для диференціації виступають єдині основоположні принципи трудового права. Диференціація виступає провідником загальних принципів правового регулювання, тому диференційовані норми не повинні виходити за межі загальних принципів трудового права.

Взаємозв'язок спеціальних норм, які містяться в законодавстві про службу в ОВС, із галузевими принципами трудового права свідчить не тільки про відповідність указаним принципам основного нормативно-правового масиву про проходження служби в ОВС, що у свою чергу підтверджує існування єдності регулювання трудових відносин працівників ОВС, але й про значні резерви у справі захисту трудових прав працівників ОВС, які необхідно розробляти. Також проведений аналіз свідчить, що трудове право справляє суттєвий вплив на зміст трудових відносин в ОВС. Причому на працівників органів внутрішніх справ поширюються не тільки загальні принципи правового регулювання праці, закріплені Конституцією України і КЗпП України, але й конкретні правові норми, які належать до таких інститутів галузі трудового права, як робочий час і час відпочинку, оплата праці, гарантії та компенсації, охорона праці тощо.

Підрозділ 2.2 *“Співвідношення загальних та спеціальних норм у правовому регулюванні трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”*. Усім галузям українського права, у тому числі й трудовому праву, властивий прийнятий у загальній теорії права розподіл юридичних норм з урахуванням їх функціональної ролі у правовому регулюванні на загальні та спеціальні, які виділяються за обсягом регулювання суспільних відносин.

Норми загального характеру закріплюють принципіві положення для всіх працівників без винятку і забезпечують єдність у правовому регулюванні відносин у даній сфері. Спеціальні норми передбачають визначені законом винятки із загального правила для особливих випадків. Причому може йтися про винятки не тільки як обмеження чинності загальних норм, але й про їх доповнення (у вигляді пільг) або пристосування до тих чи інших випадків.

Тому диференціацію трудового права необхідно проводити за такими видами норм: нормами-винятками, нормами-доповненнями, нормами-пристосуваннями і нормами-

альтернативами. Норми-винятки – це норми, що частково обмежують застосування загальних правил із тих же питань. Норми-доповнення – норми, що передбачають для окремих категорій додаткові правила. Норми-пристосування – норми, які деталізують порядок і методи застосування загальних правил, пристосувавши їх до певних особливостей. Норми-альтернативи – норми, що у встановлених випадках надають право вибору того чи іншого правила для застосування”.

У підрозділі 2.3 *“Способи забезпечення диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”* розглянуто систему спеціальних норм, за допомогою яких регулюються трудові відносини працівників ОВС. Її подано у вигляді двох основних груп. До першої групи належать норми, які повністю повторюють загальні норми трудового права або містять пряме відсилання до них. Ці норми є своєрідними провідниками принципів трудового права і виражають єдність у правовому регулюванні трудових відносин працівників ОВС. За своєю правовою природою такі норми взагалі не можуть бути зараховані до спеціальних норм у їх класичному розумінні, вони стають такими, тому що містяться у спеціальному нормативному акті і в якомусь із загальних джерел трудового права. До цієї групи можна віднести норми, які визначають тривалість робочого часу, часу відпочинку, компенсацію за переробку; норми, які стосуються надання відпусток; правила про дисципліну праці; норми, що встановлюють пільги для працівників, які навчаються без відриву від виробництва, пільги вагітним жінкам і матерям із числа працівників ОВС; норми, що визначають умови проходження служби стажистами у період випробувального строку тощо.

У другу групу доречно об'єднати норми, які встановлюють особливості правового регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС у порівнянні з трудовим законодавством, обумовлені функціями і завданнями, покладеними на ОВС, формами і методами їх реалізації, спеціальними вимогами, які висуваються до працівників ОВС.

У свою чергу, норми другої групи за характером правових приписів можна розділити на чотири різновиди: 1) норми, які встановлюють для працівників ОВС додаткові пільги порівняно з аналогічними загальними нормами трудового права; 2) норми, що містять винятки з тих гарантій, які встановлено загальними нормами трудового права для більшості працівників; 3) норми, що передбачають особливі умови служби, характерні тільки для працівників ОВС, зокрема, які встановлюють спеціальні вимоги і підвищену відповідальність; 4) норми, що у встановлених випадках надають право вибору того чи іншого загального або спеціального правила для застосування”.

Розділ 3 “Диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ” складається з трьох підрозділів.

У підрозділі 3.1 *“Диференціація правового регулювання прийняття на службу в ОВС, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни, дисциплінарної*

відповідальності працівників ОВС” констатовано, що диференціація в цілому охоплює практично всю службово-трудова діяльність працівників ОВС. Однак у певних сферах вказаної діяльності вона має найвиразніший прояв, а саме у: прийнятті на службу до ОВС, робочому часі та часі відпочинку працівників ОВС, визначенні порядку нарахування заробітної плати, регулюванні службово-трудова дисципліни, встановленні порядку притягнення до дисциплінарної відповідальності тощо. Багато суперечливих питань постає в зазначених інститутах під час проходження служби в ОВС. По-перше, виникають розбіжності у встановленні окремих видів режиму робочого часу, особливо надурочного, термінів і умов випробування, деяких видів часу відпочинку, видів відпусток, а також розмірів грошового забезпечення та додаткових виплат. Адже в законах, якими врегульовано ці питання, не йдеться про поширення їх положень на працівників ОВС.

Під час проходження служби в ОВС на окремих посадах у певних підрозділах працівники виконують службові обов’язки як у шкідливих умовах, так і з підвищеною напругою. Правова природа виникнення цих умов не завжди збігається зі шкідливими умовами, встановленими чинним загальним законодавством, тому в спеціальному законодавстві про ОВС необхідно чітко закріпити випадки та порядок встановлення працівникам ОВС скороченого робочого часу, що у свою чергу істотно спростить правозастосовну практику та підвищить соціально-правовий захист працівників ОВС.

Удосконалення відомчої нормативної бази з питань правового регулювання порядку й умов залучення до надурочних робіт є необхідною передумовою реалізації працівниками ОВС права на відпочинок. Це право встановлено Конституцією України, тому всі випадки його обмеження, тобто випадки застосування понаднормової роботи повинні встановлюватися законом, а в разі порушення встановлених норм передбачати безпосереднє звернення працівника ОВС до суду, а також відповідальність посадових осіб, які винні в порушенні права, тому що це конституційне право працівника ОВС.

Якщо працівник ОВС потребує компенсації за виконану роботу за декількома різними критеріями, неможливо здійснювати її за допомогою поглинання більшої компенсації меншою, тому що порушуються встановлені державою правові гарантії. У таких випадках компенсації необхідно підсумовувати, а не поглинати більшою меншу.

У підрозділі 3.2 “Поняття та підстави диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України” відзначено, що особливо важливим під час дослідження єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС є питання щодо визначення впливу загальних підстав диференціації трудового права на вказані відносини та визначення специфічних підстав диференціації, які властиві суто трудовим відносинам працівників ОВС.

Більшість учених із цього питання зійшлися на думці про необхідність класифікувати критерії диференціації за наступними напрямками. По-перше, залежно від місця розташування з урахуванням географічних, природних, кліматичних умов території, особливого правового режиму території (територіальна диференціація). По-друге, залежно від характеру зв'язку працівника з організацією в той чи інший період часу та з урахуванням його зайнятості, іншої суспільно корисної діяльності (тимчасові, сезонні працівники, сумісники). По-третє, залежно від характеру й особливостей виробництва (галузева диференціація). По-четверте, залежно від конкретних умов праці працівників (підземні роботи, важкі роботи, роботи зі шкідливими умовами праці, з особливим температурним режимом). По-п'яте, залежно від фізіологічних, статево-вікових та інших особливостей працівників (суб'єктна диференціація).

Для того, щоб за допомогою об'єктивних підстав обґрунтувати проведення диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, доцільно було б другу, третю і четверту групи підстав, тобто залежно від галузі виробництва, залежно від умов праці й залежно від характеру зв'язку між працівником і роботодавцем об'єднати в одну групу, яка поєднує вказані підстави диференціації – специфіка трудової діяльності (умови праці, особливий характер праці).

Внутрішньовідомча диференціація правового регулювання трудових відносин працівників ОВС України – це правовий механізм установлення, обліку і, в разі необхідності, компенсації особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, існування яких зумовлене особливим характером діяльності, функціями і завданнями органів внутрішніх справ України. Під необхідністю в даному випадку необхідно розуміти особливості, які вже існують або виникають під час проходження служби працівниками ОВС, пов'язані з обмеженням загальних гарантій і прав, установлених державою для всіх без винятку працівників незалежно від виду їх діяльності.

Можна виділити такі види підстав внутрішньовідомчої диференціації: об'єктивна, суб'єктна і змішана. До об'єктивних підстав належить диференціація залежно від специфіки службово-трудова діяльності і територіальна. Критерій специфіки службово-трудова діяльності передбачає врахування умов служби, особливого характеру служби, режиму служби. Територіальна диференціація також має певні підстави як загальнотрудова характеру, так і властиві трудовим відносинам працівників ОВС. До них належать такі критерії: залежність від території обслуговування і напрямку діяльності ОВС, залежність від місця несення служби, залежність від правового статусу території несення служби, залежність від правового режиму, установленого на території несення служби.

Суб'єктивні підстави внутрішньовідомчої диференціації, розділені на дві групи. Перша група – основні (загальні) критерії, до них належать статево-вікові й фізіологічні особливості працівника (стать, вік, стан здоров'я). Друга група – додаткові (спеціальні) критерії, до цієї групи входять такі ознаки, як громадянство, судимість, освіта, зв'язки сімейного характеру, вислуга

років, наявність чи відсутність спеціального звання тощо. Третій вид підстав внутрішньовідомчої диференціації – змішана. Вона виражається у поєднанні елементів суб'єктивної і об'єктивної диференціації, і появи на цій основі комплексних критеріїв.

Проте деякі підстави внутрішньовідомчої диференціації можна лише умовно віднести тільки до однієї з названих вище груп. Причому суб'єктивна диференціація завжди може бути розкрита більш повно лише при одночасному розгляді разом із яким-небудь об'єктивним чинником.

Слід звернути увагу на те, що, у свою чергу, з урахуванням стану сучасного відомчого законодавства, можна всередині кожної з груп підстав внутрішньовідомчої диференціації провести подальший розподіл, виділяючи деякі з підстав в окремі підгрупи, проводячи більш докладну диференціацію.

У підрозділі 3.3 *“Визначення меж диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України”* виділено такі функції диференціації, що впливають на правове регулювання трудових відносин працівників ОВС: захисну і забезпечувальну.

Диференціація будь-якої трудової діяльності повинна виконувати як мінімум одну з основних функцій – захисну або забезпечувальну. Під час розгляду диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС можна простежити прояв цих двох функцій одночасно.

Диференціація правового регулювання трудових відносин працівників ОВС повинна мати місце тільки тоді, коли за допомогою загальних норм не на належному рівні або зовсім не врегульовано окремі питання проходження служби в ОВС, і створені у зв'язку з цим спеціальні норми мають на меті забезпечити правове врахування особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, які ставлять трудову діяльність працівників ОВС у неоднакові умови як між собою в межах окремого органу чи підрозділу внутрішніх справ, так і в порівнянні з іншими працівниками.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дисертаційного дослідження сформульовано ряд висновків, пропозицій і рекомендацій, спрямованих на розуміння та вдосконалення співвідношення єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС України. Основні з них такі.

1. Диференціація правового регулювання трудових відносин працівників ОВС зумовлена насамперед специфічними функціями і завданнями цього правоохоронного органу. Проходження служби в ОВС має багато особливостей і стійких об'єктивних ознак, які виступають підставами для проведення диференціації.

2. Взаємозв'язок спеціальних норм, які містяться в законодавстві про службу в ОВС, із галузевими принципами трудового права свідчить про суттєвий вплив цієї галузі на нормативно-правовий масив що регулює проходження служби в ОВС, а це у свою чергу дозволяє говорити про дотримання принципу існування єдності регулювання трудових відносин працівників ОВС.

3. Для того, щоб у результаті диференціації правового регулювання праці виділення трудових відносин працівників ОВС в окрему групу було обґрунтованим, необхідно такі загальні критерії диференціації, як і залежність від галузі, залежність від умов праці й залежність від правового зв'язку між працівником і роботодавцем об'єднати в одну групу критеріїв – специфіку трудової діяльності, яка включає і умови праці і її характер.

4. Внутрішньовідомча диференціація правового регулювання трудових відносин працівників ОВС України – це правовий механізм установа, обліку і, у разі необхідності, компенсації особливостей об'єктивного і суб'єктивного характеру, існування яких спричинено особливим характером діяльності, функціями і завданнями ОВС України.

5. Підстави внутрішньовідомчої диференціації поділяються на об'єктивні, суб'єктивні та змішані.

6. Диференціація правового регулювання трудових відносин працівників ОВС повинна мати місце тільки тоді, коли за допомогою загальних норм недостатньо або зовсім не врегульовані окремі питання проходження служби в ОВС.

7. Внесено пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин працівників ОВС, основні з них наступні:

- доповнити КЗпП України та Проект Трудового Кодексу України статтею під назвою “Співвідношення загального і спеціального законодавства у правовому регулюванні службово-трудова відносин” такого змісту: “Службово-трудова відносини регулюються спеціальним законодавством, а в частині забезпечення, реалізації та захисту прав і свобод громадян, дотримання правових гарантій, установлених державою, також цим Кодексом та іншими законами”. Для правильного тлумачення і застосування запропонованої норми необхідно у КЗпП України, Проекті ТК України або Законі України “Про державну службу” закріпити поняття службово-трудова відносин та їх сторін для того, щоб ця норма була універсальною для всіх державних мілітаризованих служб і зокрема для ОВС України;

- доповнити КЗпП України та Проект Трудового Кодексу України статтею “Особливості правового регулювання праці” в такій редакції: “Особливості правового регулювання праці – норми, що частково обмежують застосування загальних правил із тих же питань; норми, що передбачають для окремих категорій додаткові правила; норми, які деталізують порядок і методи застосування загальних правил, пристосувавши їх до певних особливостей; норми, що у встановлених випадках надають право вибору того чи іншого правила для застосування”.

- ухвалити Закон України “Про службу в органах внутрішніх справ України”, у якому встановити такі положення: поняття служби в ОВС, її обсяг, межі, завдання і принципи; поняття посади, класифікацію посад і кваліфікаційні вимоги до них, визначення правового статусу працівника ОВС, питання реалізації прав, дисциплінарної та матеріальної відповідальності, правового та соціального захисту працівників ОВС тощо. Під час проходження служби в ОВС постає безліч питань, пов'язаних з обмеженням прав як самого працівника, так і інших громадян, а відносини такої складності повинні регулюватися тільки законом, а не підзаконними нормативно-правовими актами;

- доповнити Розділ V Закону України “Про міліцію” нормою, згідно з якою кожному працівникові міліції гарантується прямий судовий захист його гідності й особистих прав незалежно від того, чи пов'язані вони зі службовою діяльністю;

- внести до “Інструкції про порядок залучення працівників ОВС до несення служби понад установлений законодавством робочий час, у дні щотижневого відпочинку й святкові дні та надання відповідних компенсацій” норму, в якій закріпити ведення обліку надурочного часу за працівником, який безпосередньо виконував службові обов'язки надурочно. Підтвердження факту виконання надурочної роботи покласти на начальників підрозділів та їх заступників, а під час чергувань або оперативних відпрацювань окремих об'єктів – на оперативного чергового по органу і відповідального від керівництва. Компенсувати надурочний час не тільки матеріально, але й наданням додаткового часу відпочинку за згодою працівника, або поєднати ці два види компенсації;

- розробити та прийняти окремий нормативно-правовий акт, у якому встановити перелік небезпечних, шкідливих і важких умов служби, що виникають безпосередньо під час її проходження працівниками ОВС із чітким розкриттям механізмів профілактики, компенсації існуючого ризику здоров'ю і безпеці для життя, і компенсації наслідків дії таких небезпечних чинників;

- розробити та прийняти комплексний нормативно-правовий акт, який встановлював би перелік підрозділів і посад, стаж служби в яких обчислюється в пільговому порядку із розкриттям конкретного механізму зарахування стажу, і до вже встановлених підрозділів (КР, УБОЗ, ДІМ, ВБЕЗ) додати відділ по боротьбі з незаконним обігом наркотиків.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ:

1. Могилевский Л.В. Единство и дифференциация как правовое явление, свойственное трудовому праву // Юридичні читання молодих вчених: Збірник матеріалів всеукраїнської наукової конференції 23–24 квітня 2004. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – С. 389–392.

2. Могілевський Л.В. Дифференціація як правове явлення, свойственне регулюванню труда сотрудників правоохранительных органів // Проблеми гармонізації законодавства країн СНД та ЄС: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2004. – С. 316–318.
3. Могілевський Л.В. Напрямки диференціації в процесі кодифікації трудового законодавства // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції; м. Запоріжжя 25–26 червня 2004 р. / За ред. д-ра юрид.наук, проф. В.С. Венедиктова. – Харків: НУВС, 2004. – С. 184–186.
4. Могілевський Л.В. Реалізація і захист трудових прав в умовах диференціації правового регулювання трудових відносин працівників відомчих органів // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми 2–4 червня 2005 р. / За ред. д-ра юрид.наук, проф. В.С. Венедиктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005. – С. 249–252.
5. Могілевський Л.В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин // Молодь у юридичній науці: Збірник тез Міжнародної наукової конференції молодих вчених “ Четверті осінні юридичні читання” (21–22 жовтня 2005 року): У 3-х частинах: Частина третя: „Публічно-правової науки”. Підтом I – Хмельницький: Вид-во Хмельницького ун-ту управління та права, 2005. – С. 34–37.
6. Могілевський Л.В. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ //Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених: Збірка наукових праць. – Харків: Вид-во Харківського нац. ун-ту внутр. справ, 2006. – С. 177–179.
7. Могілевський Л.В. Проблема поєднання єдності і диференціації в українському трудовому і міжнародному трудовому праві // Трудове право України в контексті європейської інтеграції: Матеріали науково-практичної конференції; м. Харків, 25–27 травня 2006 р. / За ред. д-ра юрид.наук, проф. В.С. Венедиктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, 2006. – С. 329–332.
8. Могілевський Л.В. Підстави диференціації правового регулювання праці // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 32. – С. 315–321.
9. Могілевський Л.В. Історичні передумови і об’єктивна необхідність диференціації правового регулювання трудових і службово-трудовах відносин // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2006. – № 34. – С. 324–332.
10. Могілевський Л.В. Єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ // Вісник Запорізького інституту внутрішніх справ. – 2006. – № 3. – С. 62–69.

11. Могілевський Л.В. Диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ і визначення її критеріїв // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2006. – № 4. – С.142–147.

АНОТАЦІЇ

Могілевський Л.В. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України. – *Рукопис*.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2008.

Дисертацію присвячено теоретичним і практичним питанням єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України. Досліджено соціально-правову характеристику та історичні витоки єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС. Обґрунтовано необхідність проведення диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС. Проаналізовано різні точки зору вчених-юристів на понятійний апарат і підстави диференціації правового регулювання трудових відносин. Досліджено проблеми оптимального співвідношення єдиного і диференційованого регулювання трудових відносин працівників ОВС. Визначено основні риси єдиного і диференційованого правового регулювання відносин прийому на службу, робочого часу, часу відпочинку, трудової дисципліни і заробітної плати працівників ОВС. На основі аналізу диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС узагальнено і систематизовано її підстави. Запропоновано авторський варіант визначення понять внутрішньовідомчої диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС та її меж, а також класифікацію підстав внутрішньовідомчої диференціації. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення чинних та розроблення нових нормативно-правових актів із питань співвідношення єдності і диференціації правового регулювання трудових відносин працівників ОВС.

Ключові слова: диференціація правового регулювання, єдність правового регулювання, трудові відносини, працівники органів внутрішніх справ, критерії, специфіка праці.

Могілевський Л.В. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины. – *Рукопись*.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел - Харьков, 2008.

Диссертация посвящена теоретическим и практическим вопросам единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников органов внутренних дел. Исследована социально-правовая характеристика и исторические предпосылки единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников ОВС. Обоснована необходимость проведения дифференцированного правового регулирования трудовых отношений работников ОВД, которая обусловлена, прежде всего, специфическими функциями и заданиями этого правоохранительного органа. Проанализированы точки зрения ученых-трудовиков на понятийный аппарат и основания дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Обосновано, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений работников ОВД может осуществляться с помощью специальных норм, систему которых можно представить в виде двух групп: в первую группу включаются нормы, которые или воспроизводят общие нормы трудового права или ссылаются на них; во вторую группу целесообразно объединить нормы, которые устанавливают особенности правового регулирования трудовых отношений работников ОВД. В свою очередь эти нормы по характеру правовых предписаний можно разделить на четыре группы: 1) нормы, которые устанавливают для работников ОВД дополнительные льготы в сравнении с аналогичными общими нормами трудового права; 2) нормы, которые содержат исключения из тех гарантий, установленных общими нормами трудового права для большинства работников; 3) нормы, предусматривающие особые условия службы, характерные только для работников ОВД; 4) нормы, которые в установленных случаях предоставляют право выбора того или иного правила для применения.

Предложено определение внутриведомственной дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников ОВД как правового механизма установления, учета и, в случае необходимости, компенсации особенностей объективного и субъектного характера, существование которых обусловлено особым характером деятельности, функциями и задачами органов внутренних дел Украины. Обосновано, что отсутствие в действующем законодательстве о работе, в частности в Кодексе законов о труде Украины, четкого указания относительно соотношения общих и специальных положений усложняет правоприменительную практику, приводит к снижению эффективности регулирования трудовых отношений работников ОВД. Этот пробел в праве предложено устранить путем установления в соответствующих статьях Кодекса законов о труде Украины четких критериев разграничения общего и специального нормотворчества.

Исследованы наиболее яркие проявления дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников ОВД в конкретных институтах трудового права (принятие на работу, рабочее время и время отдыха, трудовая дисциплина и оплата труда).

Предложена следующая классификация критериев внутриведомственной дифференциации правового регулирования трудовых отношений работников ОВД: объективные (специфика служебно-трудовой деятельности, особенности территории несения службы); субъективные (основные – возраст, пол, состояние здоровья; дополнительные – гражданство, судимость, образование, выслуга лет, специальное звание) и смешанные. Сформулированы конкретные предложения по усовершенствованию действующих и разработке новых нормативно-правовых актов по вопросам соотношения общих и специальных положений в правовом регулировании трудовых отношений работников ОВД.

Ключевые слова: дифференциация правового регулирования, единство правового регулирования, трудовые отношения, работники органов внутренних дел, критерии, специфика трудовой деятельности.

Mogilevsky L.V. Unity and differentiation of legal regulation of labour relations of law enforcement personnel of Ukraine. – *Manuscript*.

Dissertation for the degree of the candidate of law in speciality 12.00.05 – labour law, social law. – Kharkiv national university of internal affairs. – Kharkiv, 2008.

The dissertation is devoted to the problems of unity and differentiation of legal regulation of labour relations of the law enforcement personnel of Ukraine.

Social and legal characteristics of unity and differentiation of legal regulation of labour relations of law enforcement personnel have been examined. Necessity of differentiation of legal regulation of labour relations of law enforcement personnel has been substantiated. Various viewpoints of law scientists on conceptual apparatus and reasons for differentiation of legal regulation of labour relations have been analyzed. Main features of varied legal regulation of relations with respect to accepting for service, working hours, rest time, labour discipline and salary of law enforcement personnel have been determined.

On the basis of analysis of differentiation of legal regulation of labour relations of law enforcement personnel its grounds have been summarized and systematized. Author's variant of determining notions of intergovernmental differentiation of legal regulation of labour relations of law enforcement personnel and its boundaries as well as classification of grounds of intergovernmental differentiation have been suggested. Suggestions with respect to introducing specific changes and additions to the current legislature have been formulated.

Key words: differentiation of legal regulation, unity of legal regulation, labour relations, law enforcement personnel, criteria, labour specifics.