

внутрішніх справ. В той же час певна корисність застосування цього виду строкового трудового договору в органах внутрішніх справ є з огляду на можливість встановити більш високе матеріальне забезпечення. Так, вважаємо за доцільне його використання при продовженні трудових правовідносин з працівниками, що мають високі показники в роботі та досягли граничного віку перебування на службі, а також в так званих «елітних» підрозділах органів внутрішніх справ («Беркут», «Кобра» тощо).

Таким чином, доцільно ч. 1 ст. 17 Закону України «Про міліцію» викласти в такій редакції: «До міліції на підставі трудового договору, в тому числі контракту, приймаються громадяни України, здатні за своїми особистими, діловими і моральними якостями, освітнім рівнем, фізичною підготовкою і станом здоров'я виконувати покладені на міліцію завдання».

Список літератури: 1. Таль Л. С. Трудовой договор, Цивилистическое исследование: В 2 ч. – Ярославль.: Опус, 1913. – Ч.1.: Общие учения. – 256с. 2. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725с. 3. Пилипенко П. Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, 2003. – 146 с. 4. Прокопенко В.І. Співвідношення понять «трудовий договір» і «контракт» у трудовому праві України //Вісник Академії правових наук України. – 1995. – №3. – С.109–117. 5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Сличинський Б. С., Зуб І. В., Ротань В. Г. – К.: АСК, 2002. – 1024с. 6. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ України як тенденція розвитку сучасного інституту трудового договору //Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С.193–208. 7. Алексєєнко Л. Особливості застосування контракту в трудовому праві //Юридичний журнал. – 2007. – № 6. – С. 88–89. 8. Трудове право України: Навч. посіб. для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536 с. 9. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В. В. Жернакова. – Х.: Одиссей, 2000. – 624с. 10. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Х.: Консум, 1998.– 480 с.

Надійшла до редколегії 11.11.08

Н. А. Чередніченко

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЖІНОК-ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

У розвитку сучасної цивілізації відбулися певні соціальні зрушення принципового характеру. Сьогодні без діяльної участі жінок в економіці, соціальній сфері, політиці, культурі, науці життя суспільства неможливо уявити.

Однією зі сфер діяльної жінок стала правоохоронна діяльність. Значна кількість жінок в органах внутрішніх справ є однією з характерних рис нашого часу. У деяких службах (особливо у слідчих апаратах, підрозділах кримінальної міліції у справах неповнолітніх) вони вже істотно «посунули» чоловіків. Кількість жінок, які бажають навчатися в закладах освіти МВС України, також продовжує зростати. Очевидно, що зростання прагнення жінок до

освоєння «міліцейських» професій, які довгий час вважалися суто чоловічою справою, не може бути проігнороване суспільством. Із приєднанням України до Конвенції Міжнародної організації праці від 3 червня 1981 р. «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками», виданням законодавчих, президентських та урядових нормативних актів, нормативно-правова основа праці жінок досягла більш високого якісного рівня.

Проблема правового регулювання діяльності жінок – співробітників органів внутрішніх справ у юридичній доктрині розроблена недостатньо. Окремі її аспекти досліджувались у працях М. Г. Александрова, В. С. Венедіктова, В. М. Венедиктової, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, Ю. М. Коршунова, О. В. Лавріненка, Л. І. Лазор, В. І. Прокопенка, В. М. Толкунової та ін. Однак багато особливостей правового становища й регулювання діяльності жінок – співробітників органів внутрішніх справ – залишаються поза рамками наукового аналізу, а сформовані на його основі різними вченими висновки й пропозиції часом суперечать один одному і не завжди відповідають реаліям життя.

Відомо, що до 1919 р. органи міліції комплектувалися виключно чоловіками, охорона правопорядку здійснювалася на основі міліцейської повинності, а жінки звільнялися від служби. І лише у часи громадянської війни в умовах гострої нестачі міліцейських кадрів на службу в міліцію стали залучати жінок [1]. На теперішній час в органах внутрішніх справ 10% співробітників становлять жінки, які успішно працюють дідзнавачами, криміналістами, слідчими інспекторами у справах неповнолітніх, оперативними працівниками, начальниками кафедр і викладачами навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України. Як відзначає О. В. Лавриненко [2, с. 160], процес «фемінізації» органів внутрішніх справ України повинен проходити поступово з урахуванням специфіки службово-трудової функції співробітників, а також відповідних конституційних приписів і норм законодавства про працю, адже дотримання прав жінок як суб'єктів службово-трудових відносин безпосередньо впливає на рівень ефективності правоохоронної діяльності.

Як зазначають науковці (Ф. М. Городинець, К. Т. Ростов, М. А. Бурчалкін), на сьогодні у світі спостерігається тенденція зростання кількості жінок відносно загального числа осіб, прийнятих на службу в поліцію. О. М. Бандурка наголошує, що на сьогодні в поліції західних країн жінки становлять 25–40% особового складу [3, с. 92], у той час як в Україні кількість чоловіків ОВС є значно більшою і становить 95,5% [4, с. 92], але ситуація вже змінюється. Так, В. А. Лапшина зазначає, що реалії сьогодення свідчать про активне залучення жінок до діяльності силових структур. Цей процес

хоча й закономірний і має загальносоціальний характер, але при цьому породжує багато проблем, у тому числі й соціально-психологічного змісту [5, с. 173]. На наш погляд, найбільш серйозними й недослідженими є проблеми професійної мотивації й само-реалізації жінок, які обрали професії, що раніше вважалися суто чоловічими. Насамперед це стосується жінок – співробітників ОВС.

Аналіз нормативно-правових документів, що регулюють працю жінок – співробітників органів внутрішніх справ, свідчить, по-перше, про значну кількість недоліків, які є наслідком невдалих компромісів, непродуманих рішень, недоглядів і помилок законодавця, а по-друге, що більш істотно, про відсутність цілісної концепції правового регулювання діяльності жінок – співробітників органів внутрішніх справ, що відповідало б новим політико-правовим реаліям, обумовленим процесами «фемінізації» міліцейських професій. Незадоволеність якістю правового регулювання діяльності жінок – співробітників органів внутрішніх справ висловлюють не лише представники науки, але й практики

Конституція України та Кодекс законів про працю закріпили рівність прав жінки і чоловіка, яка забезпечується: наданням жінкам рівних із чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, установами пенсійних пілг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пілг вагітним жінкам і матерям. На нашу думку з редакції п. 4 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України треба виключити слова про те, що тільки «в необхідних випадках» особовий склад органів внутрішніх справ комплектується особами жіночої статі, оскільки ці слова є дискримінаційними. Також необхідно внести зміни до Закону України «Про міліцію», Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України та до Інструкції про відбір на службу в органи внутрішніх справ України стосовно 18-річного віку прийняття на службу в органи внутрішніх справ жінок. Вік вступу жінок на службу (практичну роботу) в органи внутрішніх справ, на наш погляд, повинен бути не меншим за 21 рік, коли жінка – кандидат на посаду отримає вищу освіту і буде усвідомлювати правовий статус посади, яку вона буде обіймати, всю відповідальність, важкість та небезпеку своєї майбутньої професії. Вона буде готова як фізично, так і морально до несення служби в органах внутрішніх справ. Тому що неможливо уявити слідчого – вісімнадцятирічну дівчину на допиті, напри-

клад, убивці-рецидивіста; на виїзді з експертною групою на транспортну пригоду з людськими жертвами чи на вбивство.

Що стосується прийому жінок на навчання до вищих навчальних закладів Міністерства внутрішніх справ України, який регламентується Правилами відбору та прийняття до вищих навчальних закладів освіти МВС України, затвердженими наказом МВС України від 20.04.98 р. № 225, то тут, на нашу думку, необхідно залишити положення про 17-річний вік кандидатів-жінок, оскільки за період навчання вони здобудуть вищу освіту, оволодіють спеціальними навичками, необхідними для подальшої практичної діяльності.

Згідно зі ст. 22 Закону України «Про міліцію», загальна тривалість робочого часу для жінок-працівників ОВС становить не більше 41 години на тиждень. Однак чітка фіксація тривалості робочого тижня, на нашу думку, є невдалою, оскільки цей показник може та повинен відрізнятися залежно від військової, економічної, надзвичайної та інших характеристик обставин у суспільстві. Необхідно, на наш погляд, установити тривалість робочого часу для жінок-працівників органів внутрішніх справ згідно із законодавством України про працю. Це буде захищати жінок-працівників ОВС від численних випадків порушення ст. 22 Закону України «Про міліцію», причини яких пов'язані з недоліками організації служби. У зв'язку з цим необхідно доповнити п. 11 ст. 22 Закону України «Про міліцію» після слів «а також у вихідні та святкові дні» словами «згідно з нормами, встановленими законодавством України про працю». Доцільно регламентувати працю службовців, навіть службовців державних органів, актами трудового законодавства. Це дозволить забезпечити соціально-правовий захист співробітників.

Але, на жаль, Кодекс законів про працю не містить чіткої вказівки на можливість встановлення особливостей у регулюванні праці державних службовців, у тому числі й працівників міліції. Таке становище суттєво ускладнює правозастосовчу практику, реалізацію основних прав та свобод державних службовців. Доцільно внести до структури кодексу розділ, присвячений особливостям правового регулювання праці окремих категорій працівників. До нього можна віднести норми трудового законодавства, які поширюють свою дію на державних службовців, у тому числі й на працівників органів внутрішніх справ та військовослужбовців. Для цього необхідно доповнити ст. 7 Кодексу законів про працю України положенням про межі дій Кодексу щодо державних службовців та про допустимі особливості в правовому регулюванні їх праці.

На нашу думку, варто скасувати норми, що обмежують працю жінок у нічний час і наднормову, а також забороняють відрядження жінок-матерів. Це буде відображати принцип свободи праці. У той же час необхідно зберегти обмеження щодо праці жі-

нок (як це встановлено щодо чоловіків) тільки деякими випадками, коли умови праці є шкідливими для їхнього здоров'я (зокрема, дітонародження), і доповнити перелік працівників, яких забороняється звільняти в разі ліквідації підприємства без їх працевлаштування, а саме: батьків, які виховують дітей-інвалідів, самотніх і багатодітних батьків, удів (удівців, якщо їх праця є єдиними джерелом прибутків родини).

Також необхідно внести до Кодексу законів про працю України положення про створення на державному рівні системи професійної реабілітації як для жінок, так і для чоловіків, що мають перерви у трудовій діяльності.

Що стосується осіб професорсько-викладацького та наукового складу ОВС, то сьогодні на території України діють 14 навчальних закладів системи Міністерства внутрішніх справ України, в яких працюють понад три тисячі атестованих співробітників професорсько-викладацького та наукового складу. Тривалість їх щорічної відпустки визначається Положенням про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ України [6] і становить максимум 45 календарних днів. У той же час згідно із ч. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [7], керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

Також існують розбіжності щодо надання додаткових відпусток. У п. 61 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України зазначено, що додаткові відпустки особам рядового і начальницького складу надаються відповідно до законодавства. Згідно зі ст.ст. 7, 8 Закону України «Про відпустки» щорічна додаткова відпустка надається: 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці – тривалістю до 35 календарних днів (надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України); 2) за особливий характер праці (надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженим Кабінетом Міністрів України; працівникам із ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно

із списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою).

У зв'язку з вищевикладеним слід зазначити, що Список виробництв, цехів, професій і посад, робота яких пов'язана зі шкідливими і важкими умовами праці, а також із підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я не містить посад працівників органів внутрішніх справ, що не зовсім зрозуміло. Чи не є шкідливими і важкими, з підвищеним нервово-емоційним навантаженням умови праці викладача вогневої підготовки професорсько-викладацького складу вузів системи МВС України, який цілий день знаходиться у тирі, дихає небезпечними для здоров'я речовинами, а також слідкує за емоційним станом осіб перемінного чи постійного особового складу, в руках у яких знаходиться зброя? Чи не є шкідливими для здоров'я умови праці працівника ДАІ, який увесь день чи ніч стоїть на дорозі й дихає вихлопними газами, та працівника ОВС, який увесь робочий день проводить за персональним комп'ютером? Тому існує гостра необхідність включити до зазначеного Списку працівників органів внутрішніх справ, умови праці яких відповідають переліченим у списку умовам.

Значну частину часу співробітник ОВС перебуває в постійному моральному та психологічному напруженні. У практиці поліції розвинутих держав позитивну місію в контролі за внутрішнім станом особового складу виконують психологічні служби, де працюють професійні психологи та досвідчені поліцейські. Здійснюючи психологічний супровід поліцейських протягом служби, вони, за наявності певних симптомів, відправляють службовців поліції на психологічне обстеження, використовують ефективні методи корекції психіки та психологічного розвантаження. Необхідність створення такої служби в Україні обумовлена повсякденною правоохоронною діяльністю. Відомо, що сьогодні практично у всіх підрозділи органів внутрішніх справ є посади практичних психологів. На наш погляд, доцільно також створити на базі санаторіїв Міністерства внутрішніх справ центри медико-психологічної реабілітації, куди слід направляти працівників, які знаходяться в постстресових ситуаціях.

Актуальною проблемою сьогодні залишається забезпечення жінок – працівників органів внутрішніх справ житловою площею, правом на першочергове отримання житла, а також установалення домашнього телефону. Відсутність цих соціальних гарантій зумовлює конфлікти жінок – працівників ОВС із керівництвом органів внутрішніх справ та органів місцевого самоврядування й іноді є причиною їх звільнення з органів внутрішніх справ.

На наш погляд, необхідно прийняти постанову Уряду України, якою буде введена в дію державна програма про побудову житла для особового складу органів внутрішніх справ. Ця програма повинна передбачати поетапне виділення матеріальних ресурсів та задачу в експлуатацію житла. Тільки існування державної програми побудови житла для особового складу органів внутрішніх справ дозволить керівникам ОВС реально гарантувати працівникам отримання житла в певні строки. Доцільно також прийняти постанову Уряду України про виділення коштів для Міністерства внутрішніх справ України, які будуть цільовим шляхом передаватися на розвиток місцевих мереж телефонного зв'язку з гарантованим виділенням певної кількості каналів для працівників органів внутрішніх справ.

Криза в економіці, політиці, культурі, правовій системі знижує змістовий рівень офіційно проголошених норм, покликаних забезпечити соціально-правовий захист, скорочує можливість реалізації законодавчо задекларованих соціально-правових гарантій, які сьогодні діють лише частково або не діють зовсім із тих чи інших причин. Найсуттєвішою з них є невчасне і неповне фінансування органів внутрішніх справ із бюджетів (республіканських та місцевих). У такій ситуації невинуватеною є абсолютна заборона на заняття працівниками органів внутрішніх справ будь-якими видами підприємницької діяльності. Вважаємо, що поряд із творчою, науковою та викладацькою діяльністю необхідно дозволити та законодавчо закріпити заняття працівниками органів внутрішніх справ, у вільний від основної роботи час, індивідуально-трудовою діяльністю в порядку, визнаному законодавством. Така діяльність могла б стати суттєвою матеріальною базою для працівників органів внутрішніх справ та їх сімей, сприяла б самореалізації та підвищенню соціально-правової активності працівників органів внутрішніх справ.

Отже, організаційно-правовий механізм соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ діє в політичних, соціальних, соціально-психологічних умовах, які можуть посилювати або, навпаки, послаблювати ефективність правозахисних інститутів. Найбільш досконалі юридичні механізми будуть безсилими за умов нестабільності політичної ситуації, занепаду економіки, у разі втрати ціннісних орієнтирів, моральної деградації, релігійної, соціальної і правової конфронтації. На жаль, саме такі несприятливі умови виникають на сучасному етапі розвитку українського суспільства. Ситуація постійно загострюється, оскільки фактично не існує юридичної відповідальності органів державної влади, місцевого самоврядування, посадових осіб за невиконання обов'язків, пов'язаних із соціально-правовим захистом працівників органів внутрішніх справ. У зв'язку з цим, на наш

погляд, до Закону України «Про міліцію» та до Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ необхідно внести положення про те, що **Обмеження гарантій соціального і правового захисту працівників органів внутрішніх справ не допускається жодним законодавчим та підзаконним нормативно-правовим актом.**

Список літератури: Алтуєв В. Участь жінок в роботі міліції УРСР в перші роки Радянської війни // Рад. право. – 1987. – № 11. – С. 46–49. 2. Лавриненко О. В. Правовий та соціальний захист жінок як суб'єктів службово-трудових правовідносин // Дотримання прав жінок та завдання правоохоронних органів України.: 36. наук. статей. – Х–К.: Ла Страда-Україна, 1999. – С. 157–168. 3. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України. – Х., 1998. 4. Бандурка О. М., Соболєв В. О., Руденко І. П., Ярмиш О. Н. Соціологічне забезпечення діяльності органів внутрішніх справ. – Х., 1996. 5. Лапшина В. Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин – сотрудников ОВД // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – № 8. – С. 173–176. 6. Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України, затверджене Постановою Кабінет Міністрів України від 24 липня 1991р. // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К., 1993. 7. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

Надійшла до редколегії 07.11.08

В. Я. Данилів

ПРО ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗЕМЕЛЬНИХ ВІДНОСИН У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У діяльності сільськогосподарських товаровиробників одними з визначальних є відносини, що складаються з приводу використання такого основного засобу виробництва – землі, й передусім землі сільськогосподарського призначення. Без використання, земельних ділянок з основою для функціонування рослинницької гаузі, у тваринництві забезпечує кормову базу та розміщення сільськогосподарських об'єктів. Проте норми земельного та аграрного законодавства, які впорядкування відносин з використання землі при здійсненні сільськогосподарської діяльності, не є досконалими, містять численні прогалини, що обумовлюють актуальність їх дослідження. Теоретичне значення дослідження полягає у вдосконаленні теоретичних уявлень щодо правового регулювання земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах, а практичне – в забезпеченні належного правозастосування при використанні земель в аграрному секторі економіки.

Питання правового регулювання земельних відносин у сільськогосподарських підприємствах вже розглядалися в роботах окремих науковців [Див.: 1–6]. Однак переважна більшість цих праць була опублікована ще до набрання чинності Земельним кодексом України від 25 жовтня 2001 р. № 2768-III [7] та окремих аграрних законів, зокрема, Закону України «Про фермерське господарство» від 19 червня 2003 р. № 973-IV [8].