

*Науменко К. С.,**кандидат юридичних наук,**доцент кафедри юридичних дисциплін**Сумської філії**Харківського національного університету внутрішніх справ*

ЄДНІСТЬ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

Анотація. Актуальність статті полягає в тому, що у своїй роботі Державне бюро розслідувань займається запобіганням, виявленням та припиненням, розкриттям та розслідуванням: по-перше, злочинів, скоєних службовими особами, які займають особливо відповідальне становище, особами, посади яких віднесено до першої–третьої категорій посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів; по-друге, злочинів, скоєних службовими особами Національного антикорупційного бюро України, заступником Генерального прокурора – керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури або іншими прокурорами Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; по-третє, злочинів проти встановленого порядку несення військової служби (військових злочинів). Однак, незважаючи на широкий спектр завдань та на перший погляд прогресивну роль Державного бюро розслідувань у системі правоохоронних органів, не менш важливим питанням залишається організація та забезпечення належного регламенту трудової діяльності осіб, які займаються безпосереднім виконанням завдань Державного бюро розслідувань. У статті на основі аналізу наукових поглядів учених стосовно сутності та змісту понять «єдність» та «диференціація» запропоновано власне визначення таких наукових категорій у контексті регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань. Констатовано, що єдність та диференціація являють собою особливу структуру законодавства України про працю, яка встановлює подвійну систему вимог щодо роботи на посадах у Державному бюро розслідувань. Зроблено висновок, що єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань – це особлива структура законодавства України про працю, яка встановлює подвійну систему вимог щодо роботи на посадах у Державному бюро розслідувань. Відповідно до такої структури наявні спеціальні, загальноправові основи праці, що закріплені у загальних нормах права, які обов'язкові до застосування в рамках правового регулювання трудової діяльності всіх без винятку працівників. Окрім того, в нормативній базі є низка спеціальних документів, які регулюють роботу виключно тих осіб, що провадять свою трудову діяльність у межах Державного бюро розслідувань, з урахуванням специфіки завдань, що ставляться перед указаним правоохоронним органом; специфіки процесу праці в ньому; соціальних ризиків тощо.

Ключові слова: правове регулювання, праця, трудова діяльність, Державне бюро розслідувань, працівник.

Постановка проблеми. Сучасні виклики, які виникають перед нашою державою, потребують проведення змін у вну-

трішній системі країни. Насамперед це пов'язано з європейським вектором розвитку України, який був вибраний у момент проголошення незалежності та активізований останніми роками. Прийняття нашої держави як рівноправного члена європейської та світової спільноти передбачає проведення реформувальних передусім правоохоронної системи. Надбання останніх років у цьому напрямі показали значний потенціал національного правоохоронного сектору до саморозвитку та адаптування до зарубіжних вимог. Так, яскравим прикладом цього є створення у 2015 році Державного бюро розслідувань (далі – ДБР), яке відповідно до законодавства визначається як державний правоохоронний орган, на який покладаються завдання щодо запобігання, виявлення, припинення, розкриття та розслідування кримінальних правопорушень, віднесених до його компетенції. У своїй роботі ДБР займається запобіганням, виявленням та припиненням, розкриттям та розслідуванням: по-перше, злочинів, скоєних службовими особами, які займають особливо відповідальне становище, особами, посади яких віднесено до першої–третьої категорій посад державної служби, суддями та працівниками правоохоронних органів; по-друге, злочинів, скоєних службовими особами Національного антикорупційного бюро України, заступником Генерального прокурора – керівником Спеціалізованої антикорупційної прокуратури або іншими прокурорами Спеціалізованої антикорупційної прокуратури; по-третє, злочинів проти встановленого порядку несення військової служби (військових злочинів).

Однак, незважаючи на широкий спектр завдань та на перший погляд прогресивну роль ДБР у системі правоохоронних органів, не менш важливим питанням залишається організація та забезпечення належного регламенту трудової діяльності осіб, які займаються безпосереднім виконанням завдань Державного бюро розслідувань. Необхідно відзначити, що правове регулювання їхньої праці відбувається на засадах єдності та диференціації, що вносить свої корективи у велику кількість процесів, пов'язаних із роботою службовців ДБР.

Стан дослідження проблеми. Окремі проблемні аспекти, пов'язані із регулюванням трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань, досліджувались у наукових працях А.Т. Комзюка, І.П. Голосніченко, М.М. Марченко, П.М. Рабіновича, В.В. Лазарева, П.П. Андрущенко, Т.П. Базової, О.П. Сторшина, Р.А. Ромашова, В.С. Чеканової, В.Н. Ушакова, Г.І. Чанишевої, Н.Б. Болотіної та інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових здобутків, у юридичній літературі не досить уваги приділено питанню єдності та диференціації трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань.

Мета статті – розглянути проблему єдності та диференціації трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань.

Виклад основного матеріалу. Розпочате в статті дослідження насамперед вимагає відповіді на питання щодо змісту правового регулювання трудової діяльності працівників ДБР. Так, у класичній юридичній доктрині є декілька підходів до визначення змісту категорії «правове регулювання». Відповідно до першого, прихильником якого виступає, зокрема, А.Т. Комзюк, правове регулювання – це специфічний вплив, який здійснюється правом як особливим нормативним інституційним регулятором. При цьому правове регулювання має цілеспрямований, організаційний, результативний характер і здійснюється за допомогою цілісної системи засобів, що реально виражають саму матерію права як нормативного інституту утворення – регулятора [1, с. 47]. Розмірковуючи в тій же площині, І.П. Голосніченко і М.М. Марченко вважають правове регулювання частиною правового впливу, його особливий порядок, що відзначається підвищеною чіткістю нормативної регламентації і здійснюється за допомогою специфічних правових засобів: норм права, правовідносин, актів реалізації права [2, с. 89; 3, с. 436; 4, с. 1055]. С.С. Алексєєв визначає правове регулювання як здійснюваний за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних розпоряджень та інше) результативний, нормативно-організаційний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до вимог економічного базису, суспільних потреб цього соціального ладу [5, с. 289]. Аналогічної думки дотримується П.М. Рабінович, відповідно до поглядів якого правове регулювання – здійснюваний державою за допомогою всіх юридичних засобів владний вплив на суспільні відносини з метою їх упорядкування, закріплення, охорони і розвитку [6, с. 144; 7, с. 56–57].

Разом із тим є велика кількість інших трактувань, у межах яких правове регулювання не пов'язується безпосередньо із впливом. Наприклад, В.В. Лазарев зазначає, що правове регулювання є частиною дії права, що характеризує спеціальну юридичну (не інформативну і ціннісно-мотиваційну) дію права на поведінку і діяльність його адресатів, але безпосередньо з ними ще не пов'язана [8, с. 133]. В.Г. Гончаренко, П.П. Андрущенко, Т.П. Базова обстоюють позицію про те, що правове регулювання – це форма регулювання суспільних відносин, яка забезпечує відповідність поведінки їхніх учасників вимогам і дозволам, що містяться в нормах права [9, с. 218; 10, с. 114]. Як зазначає О.П. Сторшина та Р.А. Ромашова, правове регулювання визначають як процес. На їхній погляд, останній передбачає безпосередній юридичний вплив на юридично значущі суспільні відносини [11, с. 41]. Схожу думку пропонують В.Н. Ушакова та В.Є. Чеканова, які дотримуються погляду, що правове регулювання являє собою процес здійснення юридичної функції держави [12, с. 422].

Таким чином, беручи до уваги наукові визначення, в рамках яких наведено численні погляди щодо змісту правового регулювання в класичному розумінні цієї категорії, ми паралельно сформулювали власні висновки щодо сутності останньої в рамках проблематики трудової діяльності працівників ДБР. Тож, на наш погляд, правове регулювання трудової діяльності співробітників Державного бюро розслідувань – це законодавчо встановлений, розчинюваний у нормах нормативно-правової бази держави юридичний вплив на суспільні відносини, що

виникають в аспекті трудової діяльності осіб, які працюють на посадах у Державному бюро розслідувань. Тобто основою правового регулювання роботи визначених працівників є законодавство про працю, яке фактично регламентує правовий вплив, дає можливість праву реальної, практичної дії.

Центральне місце у системі правового регулювання трудової діяльності працівників ДБР, а також усіх інших категорій працівників є Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Цей документ регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівнів життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства на першу життєву потребу кожної працездатної людини. Законодавство про працю встановлює високий рівень умов праці, всебічну охорону трудових прав працівників [13]. Крім того, цей документ встановлює основні трудові права працівників. Зокрема, відповідно до статті 2 КЗпП право громадян України на працю, тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню трудової кваліфікації, а за необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством [13].

Окрім КЗпП, правове регулювання праці співробітників ДБР також ґрунтується на низці інших нормативних документів загальнотрудової спрямованості, а саме: Законі України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-XII, Законі України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР, Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV тощо. Водночас зазначений перелік нормативних актів встановлює базові вимоги до сфери трудової діяльності та пов'язаних із нею правовідносин, що, своєю чергою, формує лише одну зі сторін питання єдності та диференціації правового регулювання всіх категорій працівників, у тому числі тих, що здійснюють трудову діяльність у ДБР.

Зміст аспекту єдності та диференціації правового регулювання відносин, що виникають у сфері здійснення трудової діяльності, розглядається вченими неоднозначно. Наприклад, П.Д. Пилипенко вважає, що єдність та диференціація – це принципи правового регулювання трудових відносин, який

передбачає подвійну мету: встановлення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і водночас диференціацію умов праці для певних категорій працівників за певних обставин. Право передбачає застосування однакового масштабу до різних людей. Тому і трудове право, встановлюючи у своїх нормах єдині для всіх працівників правила щодо прийому на роботу і звільнення з роботи, робочого часу і часу відпочинку, оплати праці, трудової дисципліни й охорони праці, забезпечує всім громадянам справедливі і рівні можливості заробити собі на життя своєю працею. Єдність правового регулювання трудових відносин означає, що норми трудового права встановлюють високий рівень умов праці, їх повинні дотримуватись усі роботодавці, що здійснюють найм працівників на підставі трудового договору, тоді як диференційовані норми уточнюють вимоги загальних за окремими напрямками трудової діяльності [14].

Систематизуючи визначення та надаючи власну характеристику опції диференціації правового регулювання суспільних відносин у галузі праці, наприклад О.В. Лавріненко вказує, що єдність не перешкоджає тому, щоб закон установлював неоднакові норми стосовно категорій осіб, що перебувають у різному положенні. Виходячи із принципу єдності й диференціації правового регулювання праці, правові норми діляться на дві основні групи: загальні норми, що поширюються на всіх осіб найманої праці, і спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників [15, с. 192]. Ю.П. Орловський з цього приводу зазначає, що за деякими винятками для диференціації в трудовому праві завжди була характерна дія спеціальних правових норм поряд із загальними, оскільки у цих спеціальних нормах встановлюються додаткові пільги, застосування яких не виключає, а припускає поширення на відповідних суб'єктів трудових правовідносин загальних правових гарантій [16, с. 352]. На думку Г.І. Чанишевої та Н.Б. Болотіної, спеціальні норми конкретизують загальні, доповнюють їх, а здебільшого встановлюють винятки із загальних норм [17, с. 55].

З огляду на викладене, єдність та диференціація правового регулювання трудових відносин передбачає існування біполярної системи правових норм, які регламентують працю різних категорій працівників. Тобто, крім загальних трудових норм, які встановлюють базові вимоги та стандарти трудової діяльності та аспекти її регламенту, наявні спеціальні, призначені для регулювання праці окремої категорії працівників.

Виразення єдності та диференціації правового регулювання також проявляється у регламенті трудових відносин, що виникають у межах праці у Державному бюро розслідувань. Зокрема, Закон України «Про Державне бюро розслідувань» від 12.11.2015 № 794-VIII вказує, що трудові відносини працівників Державного бюро розслідувань регулюються зазначеним Законом (у частині переведення працівників Державного бюро розслідувань на нижчі або рівнозначні посади та звільнення осіб рядового та начальницького складу), законодавством про працю, державну службу та укладеними трудовими договорами (контрактами) [18].

Окрім того, Закон, наприклад, встановлює особливі вимоги для кандидатів на роботу у ДБР. Так, на службу до Державного бюро розслідувань приймаються на конкурсній основі в добровільному порядку (за контрактом) громадяни України, які спроможні за своїми особистими, діловими та моральними якостями, віком, освітнім і професійним рівнем та станом здоров'я ефективно виконувати відповідні службові обов'язки [18].

Особливим також є юридичне оформлення праці співробітників ДБР. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань» від 05.09.2020 № 743 з особами, прийнятими на роботу до ДБР, підписується контракт – письмова угода, що укладається на добровільній основі між громадянином України та державою, від імені якої виступає Державне бюро розслідувань, для встановлення правових відносин між сторонами під час проходження такої служби [19].

Свої особливості також має праця або ж служба у складі ДБР, адже вона є державною службою особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України. Час проходження служби в Державному бюро розслідувань зараховується до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу державної служби відповідно до закону [18]. Окрім того, служба в ДБР передбачає присвоєння спеціальних звань та виконання особливих за своїм змістом та спрямованістю завдань у межах реалізації правоохоронної функції держави, особливий порядок надання та тривалості відпусток, грошового забезпечення працівників тощо.

Висновки. Таким чином, проведений у статті аналіз дає можливість визначити, що єдність та диференціація правового регулювання трудової діяльності працівників Державного бюро розслідувань – це особлива структура законодавства України про працю, яка встановлює подвійну систему вимог щодо роботи на посадах у ДБР. Відповідно до такої структури є спеціальні, загальноправові основи праці, що закріплені у загальних нормах права, які обов'язкові до застосування в рамках правового регулювання трудової діяльності всіх без винятку працівників. Окрім того, в нормативній базі є низка спеціальних документів, які регулюють роботу виключно тих осіб, що провадять свою трудову діяльність у межах ДБР, з урахуванням специфіки завдань, що ставляться перед вказаним правоохоронним органом; специфіки процесу праці в ньому; соціальних ризиків тощо.

Література:

1. Комзюк А.Т. Заходи адміністративного примусу в правоохоронній діяльності міліції: поняття, види та організаційно-правові питання реалізації : монографія / за заг. ред. О.М. Бандурки. Харків : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2002. 336 с.
2. Голосніченко І.П. Попередження корисливих проступків засобами адміністративного права. Київ : Вища школа, 1991. 207 с.
3. Общая теория государства и права. Академический курс : в 2 т. Т. 2: Теория права / под ред. М.Н. Марченко. Москва : Изд-во «Зерцало», 1998. 656 с.
4. Шопіна І.М. Щодо концептуальних підходів до визначення поняття правового регулювання. *Форум права*. 2011. № 2. С. 1055–1061.
5. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. Москва : Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.
6. Рабінович П.М. Основы общей теории права та держави : посібник для студентів спеціальності «Правознавство». Київ, 1994. 236 с.
7. Собакарь А.О. Організаційно-правові основи утворення і функціонування спеціальних економічних зон в Україні : дисертація. Донецьк : Донецький інституту внутрішніх справ. 2002. 216 с.
8. Общая теория права и государства / Афанасьев В.С., Герасимов А.П., Гойман В.В. и др. ; под ред. В.В. Лазарева. 2-е изд. перераб. и доп. Москва : Юристъ, 1996. 472 с.

9. Юридичні терміни. Тлумачний словник / В.Г. Гончаренко, П.П. Андрущенко, Т.П. Базова та ін. 2-ге вид., стереотипне. Київ : Либідь, 2004. 320 с.
10. Оксін В.Ю. Адміністративно-правове регулювання банківської системи: деякі теоретичні аспекти. *Адміністративне право і процес*. 2014. № 3(9). С. 113–118.
11. Егоршина О.П. Теория государства и права : учебник / О.П. Егоршина, Р.А. Ромашов. Санкт-Петербург : Ассоциация «Юридический центр», 2005. 628 с.
12. Ушаков В.Н. ФСБ России: правовое регулирование деятельности федеральной службы / В.Н. Ушаков, В.Е. Чеканов. Москва : Эксмо, 2006 591 с.
13. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50.
14. Пилипенко П.Д. Трудове право України: академічний курс : підручник. Ін Юре, 2014. 552 с.
15. Лаврінченко О.В. Спеціальні норми як засоби реалізації принципу єдності й диференціації правового регулювання праці в трудових відносинах (дискусійні питання теорії). *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренко*. С. 189–198.
16. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории : монография / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц. Ю.П. Орловский. Москва : Наука, 1978. 500 с.
17. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. Харьков : Одиссей, 1999. 450 с.
18. Про Державне бюро розслідувань : Закон від 12.11.2015 № 794-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 6. Ст. 55.
19. Про затвердження Положення про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань : Постанова, положення від 05.08.2020 № 743. *Офіційний вісник України*. 2020. № 69. Ст. 2220.

Naumenko K. Unity and differentiation of legal regulation of work activity of the employees of the State Bureau of Investigation

Summary. The relevance of the article is that in its work, the State Bureau of Investigation deals with the prevention, detection and termination, detection and investigation:

first, crimes committed by officials who hold a particularly responsible, persons whose positions fall into the first–third categories civil service positions, judges and law enforcement officers; secondly, crimes committed by officials of the National Anti-Corruption Bureau of Ukraine, the Deputy Prosecutor General – the head of the Specialized Anti-Corruption Prosecutor’s Office or other prosecutors of the Specialized Anti-Corruption Prosecutor’s Office; third, crimes against the established order of military service (war crimes). However, despite the wide range of tasks and the seemingly progressive role of the State Bureau of Investigation in the law enforcement system, the organization and provision of proper labor regulations for persons directly involved in the tasks of the State Bureau of Investigation remains no less important. The article, based on the analysis of scientific views of scientists on the essence and content of the concepts of unity and differentiation, proposes its own definition of these scientific categories in the context of regulating the work of employees of the State Bureau of Investigation. It is stated that unity and differentiation represent a special structure of Ukrainian labor legislation, which establishes a dual system of requirements for work in positions in the State Bureau of Investigation. It is concluded that the unity and differentiation of legal regulation of labor activity of employees of the State Bureau of Investigation is a special structure of Ukrainian labor legislation, which establishes a dual system of requirements for work in positions in the State Bureau of Investigation. According to this structure, there are special, common law bases of labor enshrined in the general rules of law, which are mandatory for use in the legal regulation of employment of all employees. In addition, the regulatory framework contains a number of special documents that regulate the work of only those persons who carry out their work within the State Bureau of Investigation, taking into account the specifics of the tasks assigned to these law enforcement agencies; specifics of the work process in it; social risks, etc.

Key words: legal regulation, labor, labor activity, State Bureau of Investigation, employee.