

УДК 349.2

## СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ СТРУКТУРИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СЛУЖЕБНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ О ТРУДЕ

*Акаев Т. Ш.*, ассистент кафедры правоведения Макеевского экономико-гуманитарного института, сонскатель адъюнктуры Харьковского национального университета внутренних дел

*Актуальность настоящей разработки обусловлена тем, что в юридической доктрине до сих пор не существует единого подхода к характеристике отраслевой (правовой) природы отношений, возникающих во время прохождения гражданами службы в органах внутренних дел (далее — ОВД) в целом и милиции в частности. Неоднозначной является и практика применения законодательства о службе, вследствие чего на практике встречаются случаи нарушения не только трудовых, а и конституционных прав и свобод прав работников. В этой связи, на наш взгляд, отдельного внимания заслуживает современный механизм нормативно-правового регулирования служебно-трудовых отношений в аспекте его «взаимодействия» с нормами действующего трудового законодательства, его принципами, а также положениями проекта нового Трудового кодекса Украины (регистрационный № 1108), который был взят за основу, прошел второе слушание в Верховной Раде Украины 01.10.2008 (далее — ТКУ).*

Исследованию разнообразных проблемных вопросов, связанных с характеристикой особенностей системы правового регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД Украины посвящены работы многочисленных исследователей, в частности, Н. Б. Болотиной, В. С. Венедиктова, Д. Ю. Гладких, Н. И. Иншина, О. В. Лавриненко, К. Ю. Мельника, С. В. Попова, А. А. Савченко, Т. И. Чавыкиной, И. В. Шульженко, В. И. Щербины. Имеющиеся научные результаты не потеряли своей актуальности на современном этапе развития юридической науки, но в силу многогранности этой проблематики и в связи с интенсификацией процессов, связанных с реформированием национального трудового права, систематизацией нормативных актов необходимость дальнейшей разработки данного направления отраслевой науки приобретает в современных условиях особую значимость.

В силу указанного и принимая во внимание недостаточность научной проработки данного направления отраслевой — трудово-правовой науки, автором данной статьи было поставлено основное задание — *исследовать существующие современные проблемы структуризации системы правового регулирования служебно-трудовых отношений в законодательстве Украины о труде, высказать собственное видение путей решения выявленных проблем и, таким образом, обосновать пути усовершенствования трудово-правовой системы правового регулирования служебно-трудовых отношений работников (лиц, имеющих специальные звания милиции) ОВД Украины.*

Как известно, одним из отраслевых принципов трудового права, который квалифицируется как «определяющий для всей отрасли» [1, с. 46], является принцип ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда, сущность которого заключается в том, что из всего существующего разнообразия общественно-трудовых отношений трудовое право регулирует лишь общественные отношения, возникающие в контексте применения наемного, а не иных форм, труда и на основании заключения трудового договора в его разных формах и видах [1, с. 46]. Примечательно, что в свое время, а именно в период 9–13 февраля 1998 г., Центром по международному правому сотрудничеству (Нидерланды) и Союзом по техническому сотрудничеству (Германия), в сотрудничестве с Институтом восточноевропейского права и россиеведения (Лейден, Нидерланды) и с Университетом г. Бремена (Германия), при финансовой поддержке немецкого Союза по техническому сотрудничеству и Министерства юстиции, а также Министерства социального обеспечения Голландии, в г. Бремене (Германия) была организована и проведена специальная сессия. На Сессии, участниками-представителями было разработан проект Модельного трудового кодекса для СНГ, в ст. 1 «Основные начала трудового законодательства» данного Кодекса предполагалось в качестве первостепенного (ч. 1 статьи) начала закрепить положение о том, что «трудовое законодательство является самостоятельной отраслью и регулирует отношения, связанные с использованием зависимого (несамостоятельного) труда» [2, с. 635, 636, 638]. Разделяя позицию разработчиков Модельного кодекса — авторитетных ученых и практиков государств СНГ — республик бывшего СССР, заметил, что, действительно, решающее значение в характеристике сущности такого отраслевого принципа, как принцип ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда, принадлежит именно факту заключения лицом трудового договора (договора о найме) — специфическому, по отраслевой принадлежности, основанию возникновения трудовых правоотношений, общественных отношений в сфере наемного труда. Там, где фактически существует, независимо от использования сторонами любого другого названия для такого двустороннего волевого акта (например, «трудовое соглашение», «договор о службе», «договор о труде», «договорная основа», «контрактная основа» и т.п.), трудовой договор в значении, о котором речь идет в ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины, возникают трудовые отношения, регулируемые нормами отрасли трудового права. На эти обстоятельства, в контексте анализа многочисленных предписаний специального трудового законодательства о службе в ОВД, уже неоднократно обращалось внимание [3–6]. Вместе с тем, в контексте исследования сущности указанного отраслевого принципа отдельного внимания заслуживает также вопрос относительно надлежащей реализации этого принципа в сфере правового регулирования трудовых отношений «работников ОВД» (именно такая формулировка, вместо традиционной для советского законодательства о службе, — «служащий», использована, на наш взгляд, вполне обоснованно и вполне закономерно, в частности, в базовом нормативно-правовом акте — Законе Украины от 20.12.1990 «О милиции»). Последнее непосредственно зависит от уровня совершенства соответствующих предписаний общего законодательства Украины о труде и прежде всего тех, что содержатся в кодифицированных трудовых законах.

Прежде всего, тут следует обратить внимание на то, что работники ОВД как одна из многочисленных категорий наемных работников в отраслевой доктрине отнесена к категории работников, «подобных» наемным [7, с. 18], работникам «полумилитаризованного труда» [8, с. 120–123], а трудовые отношения, которые реализуются при участии работников ОВД, получили в отраслевой доктрине 90-х гг. прошлого века название — «служебно-трудовые правоотношения» [8, с. 122; 9]. В основу такого подхода в свое время основателями данного терминологического подхода было положено преимущественно то обстоятельство, что служебно-трудовые отношения возникают на основании трудового договора (контракта), а потому последние являются неотъемлемой составляющей структуры предмета отрасли трудового права.

Трудовой договор в системе трудового права занимает весомое место [10, с. 6–21] и традиционно рассматривается в нескольких аспектах, а именно как соглашение о труде между работником и работодателем; юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формой существования трудового (и его разновидностей) правоотношений во времени и как один из центральных отраслевых правовых институтов. Предусмотренная законодательством о службе в ОВД Украины возможность заключения контракта при принятии на службу в эти вооруженные органы государственной исполнительной власти является целиком оправданной. Ведь именно эта «форма» (ч. 3 ст. 21 КЗоТ Украины), а, по нашему мнению, точнее — вид трудового договора, позволяет привлечь к

работе (службе) наиболее квалифицированного работника, учитывая его индивидуальные способности и профессиональные навыки, деловые качества, уровень специальной подготовки в целях обеспечения условий для проявления инициативности, повышения взаимной ответственности сторон, персонализации механизма правовой и социальной защиты работника ОВД. Здесь справедливо указывает А. М. Колот, что «глубокие изменения в структуре и качестве рабочей силы, в содержании труда, исчерпание резервов роста эффективности труда за счет физических возможностей человека нуждаются в нетрадиционных подходах в усилении мотивации труда. При этом задача состоит в том, чтобы привести в действие те возможности человека, которые связаны с его мастерством, образованием и подготовкой, установками, развитием трудового потенциала, стремлением к творчеству, самореализации. Такие выводы не только теоретически обоснованы, а и подтверждены практикой» [11, с. 263]. На наш взгляд, одним из важнейших современных «нетрадиционных подходов к усилению мотивации труда» можно и необходимо считать контракт о службе — особый вид трудового договора. Вместе с тем для контрактной модели трудового договора в системе ОВД (сфере реализации служебно-трудовых отношений) присущ ряд специфических признаков. В частности, это такие, как особый характер соотношения обязательных непосредственных условий контракта о службе и дополнительных (факультативных); повышенная степень индивидуализации содержания условий такого контракта и ограниченная сфера его применения; особенности субъектного состава и публичный характер служебно-трудовой функции работника; срочный характер и исключительно, согласно ч. 3 ст. 21 КЗпП Украины, — письменная форма заключения последнего.

Учитывая указанное, ст. 7 действующего КЗоТ Украины должна претерпеть изменения в части конкретизации перечня категорий работников, трудовые отношения которых регулируются специальным законодательством о труде, а также установления максимально возможных четких критериев, допустимых границ и объема дифференциации правового регулирования относительно каждой такой категории работников, поскольку отсутствие четкого «баланса» в регулировании общими и специальными нормами трудового законодательства приводит к недоразумениям в правоприменительной деятельности, а также снижению уровня правовых гарантий для таких работников [12], что является недопустимым. Окончательное же решение имеющихся коллизий предписаний общего и специального законодательства Украины о труде должно произойти при принятии нового ТКУ, что позволит преодолеть многочисленные пробелы в законодательстве и привести в соответствие (гармонизировать) с общими положениями Кодекса предписания актов специального законодательства о труде, в т. ч. о порядке и условиях прохождения службы работниками ОВД. Служебно-трудовым отношениям работников ОВД полностью присущи конститутивные (общие) признаки, являющихся характерными для общественно-трудовых отношений наемных работников [5, с. 389–390], а потому в новом ТКУ необходимо четко указать именно на трудовую природу норм, которые регламентируют отношения, возникающие при поступлении и прохождении «полумилитаризованной» государственной службы работниками ОВД.

Применение в новом ТКУ положений (терминологических конструкций) на подобие таких, как «отношения относительно прохождения службы в органах Министерства внутренних дел Украины регулируются специальными актами... В части, не урегулированной специальными актами, на служебно-трудовые отношения аттестованных сотрудников органов внутренних дел распространяется трудовое законодательство» [13, с. 4, 238, 242] или, скажем, «трудовое право регулирует лишь те отношения, которые возникают на основании заключения трудового договора. К другим видам трудовых отношений оно может применяться только при наличии соответствующих указаний в специальном законодательстве, которым обеспечивается общее правовое регулирование трудовых отношений, возникающим на основе других, отличных от трудового договора оснований. Служба работников органов внутренних дел... трудовым правом не регулируется» [1, с. 13–15] усматриваем необоснованными, а потому — недопустимыми, и более того — такими, что являются в определенной мере «пережитками» советской, т. е. социалистической системы права. Подтверждением последнему выводу является, в частности, положение Трудового кодекса Социалистической Республики Вьетнам, где предусмотрено, что «условия труда государственных служащих, полицейских... регулируются специальным законодательством, но некоторые положения Трудового кодекса в каждом конкретном случае распространяются и на эти категории работников» [14, с. 141]. Хотя, для объективности следует отметить, что именно такой подход предлагают закрепить разработчики нового ТКУ.

Вопросы нормативно-правовой структуризации отраслевого трудового принципа ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда, а также связанные с механизмом реализации последнего в системе трудовых отношений работников ОВД не утратили актуальности и на современном этапе развития трудового законодательства. Так, системный анализ проекта ТКУ дает почву, наш взгляд, для ряда критических замечаний в этой части. Во-первых, в ст. 3 «Основные основы правового регулирования трудовых отношений» Кодекса предлагается закрепить 19 отраслевых принципов, среди которых нет такого принципа («основы»), как принцип ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда — это представляется недопустимым, необоснованным. Во-вторых, в ст. 6 «Регулирование трудовых отношений» проекта ТКУ, на наш взгляд, по сути игнорируя решающую роль и значение трудового договора и приоритетное значение такого кодифицированного акта (Кодекса) в системе трудовых отношений, предлагается закрепить, положение о том, что «трудовое законодательство регулирует трудовые отношения, определенные этим Кодексом... Отношения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел... регулируются трудовым законодательством, если иное не предусмотрено специальными законами». Методологически такой подход разработчиков ТКУ является ошибочным: как могут те или иные специальные текущие законы по сути полностью отменять действие общих — принципиальных по сути и характеру положений специального кодифицированного нормативного акта?! На практике это приведет к системным нарушениям трудовых прав работников ОВД, превращение общих положений Трудового кодекса в очередные «красивые декларации». В данном случае должно идти не о «ином», что потенциально «деформирует» или даже «уничтожает» возможность однозначного понимания отраслевой принадлежности служебно-трудовых отношений, а об особенностях (дифференциации) правового регулирования условий труда такой категории наемных работников, но, что имеет тут далеко не второстепенное значение, — в пределах, установленных самим Кодексом.

Заметим, что вообще последнее «правило» (механизм дифференцирования условий труда) заложено разработчиками в проект ТКУ — в ст. 12 «Акты трудового законодательства», где, в частности, предусмотрено, что «основным актом трудового законодательства Украины является Трудовой кодекс Украины. Актами трудового законодательства являются также законы, которые принимаются согласно Конституции Украины и этому Кодексу и содержащие нормы, которые регулируют трудовые отношения. Законами могут устанавливаться особенности регулирования трудовых отношений государственных служащих, работников аварийно-спасательных служб, членов экипажей морских, речных и воздушных судов, работников, которые работают в районах с особыми естественными географическими и геологическими условиями, и других категорий работников. Если субъект права законодательной инициативы подал до Верховной Рады Украины проект закона, регулирующего трудовые отношения иначе, чем этот Кодекс, он обязан одновременно подать проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Украины. Представленный законопроект рассматривается Верховной Радой Украины одновременно с соответствующим проектом закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Украины». Но, как видим, обозначенный механизм дифференцирования условий труда отдельных категорий работников предлагается использовать лишь в узком круге случаев, а именно, когда речь идет о необходимости урегулирования определенных видов трудовых отношений, отличающегося от предусмотренного Кодексом. А в нашем случае?.. Сознательно или нет, но по сути применения предложенного, несомненно, важного гарантийного механизма (одновременного, т. е. гармонизированного, согласованного, внесения изменений в ТКУ и принятия соответствующего закона, регулирующего трудовые отношения иначе, чем этот Кодекс) для сферы правового регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД «заблокировано» разработчиками ТКУ по причине использования ими такой формулировки в ст. 6 «Регулирование трудовых отношений» проекта ТКУ, как «отношения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел... регулируются трудовым законодательством, если иное не предусмотрено специальными законами». Значит, «иное» (а здесь речь идет, как свидетельствует обширная практика «ведомственной нормотворности», как правило, о завуалированном, латентном, но в то же время системном и существенном снижении уровня трудовых гарантий, объема тех или других служебно-трудовых прав работников ОВД по

сравнению с другими категориями лиц, работающих по трудовому договору) представляется вводить, например, на уровне специальных норм законов об ОВД, о дисциплинарном уставе ОВД и т.п., но это, как не парадоксально, отнюдь не предусматривает, не «запускает» использование (применение), предусмотренного ст. 12 ТКУ, гарантийного механизма дифференциации, который предусматривает одновременное внесение соответствующих специальному(ым) закону(ам) изменений и в ТКУ. Но последнее, по нашему глубочайшему убеждению, является важной гарантией соблюдения, прежде всего, гарантий трудовых прав наемных работников. «Иное...» — это в данном случае отход от нормативных положений ТКУ, а потенциально — и от сферы действия трудового права (так оно, скорее всего, и произойдет на практике), по логике предложенной разработчиками редакции ст. 6 ТКУ — это то, что предусмотрено (допускается) самым Кодексом(!), а не «то, что регулирует трудовые отношения иначе, чем этот Кодекс». Складывается парадоксальная по своей сути ситуация: сам Кодекс (ТКУ) потенциально допускает вывод из сферы его (а потенциально и трудового права в целом) действия правовое регулирование отдельной категории наемных работников?! Тогда возникает закономерный вопрос: служебно-трудовые отношения работников ОВД, которые, согласно прямому предписанию ст. 6 «Регулирование трудовых отношений» проекта ТКУ, терминизированы как «отношения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел» и «регулируются трудовым законодательством...», является разновидностью общественно-трудовых отношений, имеют все-таки трудовую природу? Если, отвечая на данный вопрос, системно руководствоваться логикой разработчиков ТКУ, правовое регулирование служебно-трудовых отношений просто предусматривает субсидиарное применение норм этого Кодекса. С обоснованностью такого подхода категорически нельзя согласиться. Как здесь не вспомнить предостережение профессора С. А. Иванова, о том, что «предпочтительнее не покидать почву трудового права, не регламентировать труд служащих, даже служащих государственных органов, за его пределами. Это позволит обеспечить им социально-правовую защиту» [15, с. 58]. Справедливо отмечает и Л. А. Сыроватская, что трудовое право «способно быстрее реагировать на интересы и потребности работников, поскольку оно ближе других отраслей находится к рабочим массам» [16, с. 82]. Более того, вспомним историю. Приобретение государственными служащими ряда (по современному меркам — конституционных!) прав стало возможным лишь в силу того, что они находятся в сфере действия трудового права. Так, были отменены предусмотренные в Положении о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденном Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20.05.1974, Перечни категорий работников, трудовые споры которых рассматривались исключительно в порядке подчиненности. То есть, лица, должности которых содержались в этих Перечнях, а таких было более 20 млн. человек [17, с. 111], вообще не имели права обжаловать в суд свое, в т. ч. явно незаконное увольнение, что прямо противоречило, кстати, даже в тот период времени ст. 8 Общей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948.

Приведенное выше, если обобщить, является, с одной стороны, закономерным проявлением одной из проблемных форм реализации (нормативно-правовой структуризации) отраслевого трудового принципа ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда, а с другой — очередным подтверждением современной тенденции — постепенного расширения сферы действия (границ предмета) трудового права, отрасли, нормы которой призваны прежде всего защищать более «слабую» сторону общественно-трудовых отношений — наемного работника, его трудовые права и законные интересы в процессе осуществления им трудовой деятельности на основании заключенного трудового договора, в т. ч. во время прохождения госслужбы в ОВД. Примечательными здесь усматриваем сентенции В. А. Комарова, который, размышляя над недостатками современного механизма правового регулирования, предлагает, в частности, «...некоторые основополагающие принципы, на которых должно базироваться трудовое законодательство. Первый принцип, который необходимо положить в основу правового регулирования трудовых отношений, это принцип универсальности. Им, — подчеркивает В. А. Комаров, — надо предусмотреть юридическую аксиому, согласно которой все отношения между работодателем (независимо от формы собственности и вида деятельности) и наемным работником должны регулироваться исключительно нормами законодательства... о труде, которые являются приоритетными по отношению ко всем другим социальным нормам (за исключением процессуальных), регулирующим те или иные вопросы отношений между собственником и наемным работником, иным нормативным актам. КЗоТ Украины, в части регулирования отношений наемных работников и работодателей, — по мнению В. А. Комарова, с которым следует согласиться, — является высшим правовым актом после Конституции Украины, которому должны отвечать все иные акты регулирования общественно-трудовых отношений» [18, с. 29]. Кроме того, этот автор акцентирует, и обоснованно [19, с. 84–85], внимание Верховного Суда Украины на то, что «следует раз и навсегда признать первенство и преимущество норм КЗоТ Украины в вопросах рассмотрения трудовых споров перед любыми другими нормативными актами. Это позволит упорядочить сферу правового регулирования общественно-трудовых отношений... и исключит возможность разного толкования похожих по смыслу и сути юридических фактов (действий и событий). В конце концов, это позволит провести давно ожидаемую систематизацию законодательства о регулировании труда наемных работников и их взаимоотношений с работодателем. Закрепить этот принцип законодательно можно путем внесения изменений и дополнений в статью 4 действующего КЗоТ Украины, изложив статью в следующей редакции: ...Законодательство о труде состоит из Конституции, Кодекса законов о труде... и других актов законодательства..., принятых в соответствии с ним. Нормы других актов законодательства... не должны противоречить Кодексу... Сужение или отмена трудовых прав и свобод, закрепленных в Конституции, Кодексе законов о труде..., запрещается. Законы, другие нормативно-правовые акты, акты о труде органов местного самоуправления, ...предприятий, учреждений, организаций, которые сужают или отменяют трудовые права и свободы, закрепленные Конституцией и Кодексом..., недействительны и не применяются» [18 с. 29]. Последний подход усматриваем более обоснованным и таким, что отвечает соответствующим разработкам отраслевой доктрины, в отличие от подхода предложенного разработчиками нового ТКУ, в т. ч. относительно системы правового регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД («отношения, связанные с прохождением службы в органах внутренних дел» (ст. 6 проекта ТКУ)). Изложенный и проанализированный выше в статье подход разработчиков Трудового кодекса Украины не является совершенным, а потому нуждается в доработке с учетом имеющейся научной доктрины.

Нынешнее «разбалансированное» [20; 21, с. 174–258; 22] трудовое законодательство Украины нуждается в усовершенствовании, в т. ч. путем принятия нового Трудового кодекса. Этот кодифицированный акт призван стать базовым законодательным актом, на основе которого будут системно и согласованно разрабатываться соответствующие подзаконные акты трудового законодательства, в т. ч., регулирующие труд работников ОВД. «Наиболее эффективный способ формирования подотрасли (в т. ч. «служебно-трудового права»), как об этом пишет А. А. Снегур [23, с. 49–50] или отрасли права (при наличии необходимых материальных и юридических оснований) — это издание единого кодифицированного акта, охватывающего соответствующую общность юридических норм в целом. Олицетворение той или другой сферы законодательства свидетельствует о преобразовании самой правовой материи» [24, с. 97–98] Как и любой другой сложно структурированный, целостный феномен, право «балансирует между хаосом и гармонией. Сама же природа права, его назначение как средства упорядочения общественного бытия, определяет его свойство к собственной внутренней благоустроенности, организации отдельных элементов в их определенную целостность и иерархию... Правопорядок в праве — это важный фактор «правопорядка в обществе», т. е. в системе общественных отношений, возникающих под влиянием действующей нормативно-правовой системы... Способность права к динамике — это возможность меняться, развиваться в контексте социальных сдвигов и трансформаций» [25, с. 42–43].

Необходимость правового дефинирования, систематизации, а также характеристики содержания принципов трудового права обусловлена также тем, что «принципы» рассматриваются в современной научной доктрине как синтез «содержания» и «форм (источников)» [26, с. 700] права, в качестве его «сверхдуши» [27, с. 89]. По мнению же М. В. Цвика, «предписания-принципы имеют повышено концентрированный правовой характер. Отсюда, — заключает теоретик права, — вытекает вывод, что их содержание не следует сводить к одному из видов правовых норм, а надо рассматривать как самостоятельный элемент системы права. Поэтому оптимальным является понимание права как системы не просто норм, а норм и принципов» [28, с. 58]. Следовательно, наличие той или иной «дефектности» в толковании сущности и характеристике содержания принципов трудового права не позволяет адекватно исследовать как

нормы, так и в целом имеющийся механизм правового регулирования общественно-трудовых отношений [29, с. 163–164]. Надлежащая нормативно-правовая структуризация «определяющего для всей отрасли» [1, с. 46] трудового принципа — принципа ограничения сферы правового регулирования отношениями наемного труда, научно-обоснованное раскрытие его сущности является важнейшей и необходимой предпосылкой современного процесса кодификации трудового права и надлежащей нормативной структуризации системы правового регулирования служебно-трудовых отношений в общем законодательстве Украины о труде.

#### РЕЗЮМЕ

У статті проаналізовані сучасні проблеми структуризації системи правового регулювання службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ у законодавстві України про працю, а також обґрунтовані пропозиції з удосконалення механізму правового регулювання зазначених відносин як складника предмета трудового права.

**Ключові слова:** трудові відносини, працівники органів внутрішніх справ, контракт про службу, законодавство про службу.

#### РЕЗЮМЕ

В статье проанализированы современные проблемы структуризации системы правового регулирования служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел в законодательстве Украины о труде, а также обоснованы предложения по усовершенствованию механизма правового регулирования указанных отношений как составляющей предмета трудового права.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, работники органов внутренних дел, контракт о службе, законодательство о службе.

#### SUMMARY

In article modern problems of structurization of system of legal regulation of service-labour relations of workers of law-enforcement bodies in the legislation of Ukraine on work are analysed, and also offers on improvement of the mechanism of legal regulation of the specified relations as are proved by a component of a subject of the labour law.

**Keywords:** labour relations, workers of law-enforcement bodies, contract on service, legislation on service.

#### СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України : підр. / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Ін Юре, 2003. — 536 с.
2. Модельный трудовой кодекс для СНГ (проект) // Лавриненко О. В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке) : пос. — Х. : АВГ-Пресс, 2000. — С. 635–708.
3. Лавріненко О. В. Службово-трудові відносини працівників органів внутрішніх справ і сфера дії законодавства про працю / О. В. Лавріненко // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. — 2000. — № 1. — С. 98–105.
4. Лавриненко О. В. Трудовые отношения работников органов внутренних дел: особенности содержания и структуры, проблема отраслевой принадлежности / О. В. Лавриненко // Российский ежегодник трудового права. — 2006. — № 2. — С. 361–390.
5. Лавриненко О. В. Правовая природа и порядок возникновения служебно-трудовых отношений работников органов внутренних дел Украины : монография / О. В. Лавриненко. — Донецк : Норд-Пресс — ДЮИ ЛГУВД, 2007. — 262 с.
6. Лавріненко О. В. Правова природа службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ у контексті аналізу спеціального законодавства про службу / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. — 2008. — № 1. — С. 262–279.
7. Трудовое право Украины : учеб. / под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. — Х. : Одиссей, 1999. — 480 с.
8. Гоц В. Я. Правове регулювання праці співробітників міліції / В. Я. Гоц, О. В. Лавріненко // Вісник Університету внутрішніх справ. — 1996. — Вип. 1. — С. 120–123.
9. Лавриненко О. В. Служебно-трудовое правоотношение работника органов внутренних дел / О. В. Лавриненко // Бизнес-Информ. — 1998. — № 8 — С. 16–20 ; № 9. — С. 12–16.
10. Лавріненко О. В. Інститут трудового договору за законодавством України про працю: теоретико-прикладні аспекти : монографія / О. В. Лавріненко. — Донецьк : Норд-Прес — ДЮИ ЛДУВС, 2007. — 164 с.
11. Колот А. М. Мотивація персоналу : підр. / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2006. — 340 с.
12. Лавріненко О. В. Сучасний механізм реалізації конституційних гарантій у сфері трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України: теоретико-прикладний аналіз проблемних питань / О. В. Лавріненко // Форум права. — 2008. — № 2. — С. 280–314 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-2/08lovapp.pdf>.
13. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підр. / Н. Б. Болотіна. — К. : Вікар, 2003. — 725 с.
14. Порівняльне трудове право : навч. пос. / за заг. ред. А. С. Мацка. — К. : МАУП, 2005. — 176 с.
15. Иванов С. А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы / С. А. Иванов // Государство и право. — 1994. — № 4. — С. 56–59.
16. Сыроватская Л. А. Трудовые отношения и трудовое право / Л. А. Сыроватская // Государство и право. — 1996. — № 7. — С. 81–83.
17. Бахрах Д. Н. Административное право : учеб. / Д. Н. Бахрах. — М. : БЕК, 1996.
18. Комаров В. А. Трудове законодавство і сучасність / В. А. Комаров // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. — 2007. — Вип. 4. — С. 28–35.
19. Лавріненко О. В. Сучасні проблеми захисту трудових прав атестованого персоналу ОВС України під час вирішення індивідуальних службово-трудових спорів : монографія / О. В. Лавріненко. — Донецьк : ДЮИ ЛДУВС, 2006. — 304 с.
20. Лавріненко О. В. Прояв синергетичної парадигми в розвитку сучасного трудового права України: філософсько-правовий та теоретико-правовий аналіз / О. В. Лавріненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. — 2007. — Спецвипуск № 3. — Ч. II. Ідея права та держава. — С. 66–82.
21. Лавріненко О. В. Актуальні питання теорії трудового права в контексті сучасного розвитку правової системи України : монографія / О. В. Лавріненко. — Донецьк : Вебер, 2007. — 428 с.
22. Лавріненко О. В. Еволюція змісту й структури системи трудового права України (філософсько-правові аспекти) / О. В. Лавріненко // Право і безпека. — 2007. — № 2. — Т. 6. — С. 130–137.
23. Снегур А. А. Трудовое право и служба в органах внутренних дел : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 — труд. право ; право соц. обеспечения / А. А. Снегур. — Пермь, 2001. — 214 с.
24. Колпаков В. К. Адміністративно-деліктний правовий феномен : монографія / В. К. Колпаков. — К., 2004. — 384 с.
25. Крижанівський А. Ф. Феноменологія правопорядку: поняття, виміри, типологія: монографія / А. Ф. Крижанівський. — Одеса, 2006. — 276 с.
26. Колодій А. М. Принципи права: генеза, поняття, класифікація, місце і роль у правовій системі України // Правова система України: історія, стан та перспективи : у 5 т. — Х., 2008. — Т. 1 : Методологічні та історико-теоретичні проблеми формування і розвитку правової системи України / за заг. ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. — С. 689–704.
27. Барак А. Судейское усмотрение : монография ; [пер. с англ.] / А. Барак. — М. : Юрид. лит., 1999. — 178 с.
28. Цвік М. В. Фундаментальні проблеми теорії права // Антологія української юридичної думки : у 10 т. / редкол. : Ю. С. Шемшученко та ін. — К., 2005. — Т. 10: Юридична наука незалежної України / упор. : В. Ф. Погорілко, І. Б. Усенко, Н. М. Пархоменко ; відп. ред. Ю. С. Шемшученко і В. Ф. Погорілко. — С. 49–63.
29. Лавриненко О. В. Место и значение отраслевых принципов трудового права в структуре современного механизма правореализации: теоретические аспекты / О. В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. — 2008. — Вип. 3. — С. 151–164.