

Внутринациональная дифференциация трудового права: ее суть, средства и основные направления

О. В. ЛАВРИНЕНКО

Дифференциация трудового права – это сложное, многогранное понятие. Как минимум, в современной науке можно говорить о её четырех видах: между национальными системами трудового права; между типовыми разновидностями (семьями) трудового права; различия трудового права унитарных и федеративных государств и внутринациональная дифференциация трудового права. Внутринациональная дифференциация трудового права, которой и посвящена настоящая статья, в конечном счете определена социальными и экономическими факторами, воздействующими на его формирование и развитие. Особой правовой регламентации подвергается труд государственных служащих, работников железнодорожного транспорта, атомной промышленности, шахтеров, моряков торгового флота, докеров, летчиков, сельскохозяйственных рабочих, домашних работников, надомников, временных рабочих, журналистов, артистов, учителей, торговых агентов (коммивояжеров), профессиональных спортсменов, иностранных работников. В западной юриспруденции, например, комплекс норм, касающихся правового регулирования труда государственных чиновников, экстраполирован из предмета трудового права в так называемое «чиновничье» право, являющееся подотраслью административного права, проявляются и иные тенденции к усилению некоторых видов дифференциации «атипичных» трудовых договоров (для временных работников, частично занятых, надомников и т.п.). С учетом вышеизложенного автором и была предпринята попытка разобраться в сути внутринациональной дифференциации правового регулирования различных видов трудовых отношений, проанализировать существующий арсенал ее средств (прежде всего – специальные нормы, при помощи которых она реализуется на практике), выявить тенденции (направления) ее проявления. По мнению автора, исследование этих и других смежных вопросов позволит повысить эффективность правового обеспечения трудовых отношений, усовершенствовать современный отраслевой (трудо-правовой) механизм правового регулирования.

Общеизвестно, что государство стремится к единству правовой политики в области труда [1, с. 328-331], но в то же время используется и дифференцированный подход в правовом регулировании труда отдельных категорий работников [2, с. 3-9]. Трудовое право как постоянно эволюционирующая система норм [3, с. 135-138; 4, с. 81-82] также характеризуется единством и дифференциацией [5, с. 92-96; 6, с. 28-32; 7, с. 54-57]. Единство системы права заключается в целостности ее внутренней организации, взаимосогласованности норм, единстве принципов строения и функционирования понятийного аппарата [8, с. 354-361]. Дифференциация выражается в структурировании права (критерии которого зависят от различных факторов [9, с. 36]) на относительно самостоятельные структурные [10, с. 85-88] образования – отрасли [11, с. 549] и различные институты [12, с. 32-37; 13, с. 107; 14, с. 6-7; 15, с. 235; 16, с. 10]. Вместе с тем, при исследовании вопроса о содержании и соотношении «единства» и «дифференциации» нельзя противопоставлять эти понятия и полагать, что дальнейшее развитие правового регулирования труда будет осуществляться по пути к единству или, наоборот, – предполагать, что для трудового права характерна дальнейшая дифференциация со снижением значения правовых категорий, определяющих единство регулирования трудовых отношений [17, с. 126-127]. То, что обычно рассматривается как тенденция к единству, означает устранение неоправданных различий в регулировании труда, выравнивание правового положения отдельных категорий работников на наиболее льготной основе –

без снижения уровня правовых гарантий. Так, Б.К. Бегичев справедливо заметил, что развитие законодательства о труде будет идти «неуклонно по пути повышения общего уровня правовых гарантий, установленных для всех рабочих и служащих» [18, с. 98]. Этот процесс означает унификацию правовых норм [19, с. 5], которая не тождественна единству – неотъемлемому свойству трудового права*.

Что касается единства, то оно составляет характерную черту как общего трудового законодательства, так и специального [2; 21, с. 120-127; 22, с. 127-130] на всех этапах его развития. Стремление обосновать примат единства над дифференциацией или наоборот означает, что дифференцированное регулирование препятствует единству или что единство несовместимо с дифференциацией. В действительности все обстоит иначе. Принцип равенства не препятствует тому, чтобы закон устанавливал неодинаковые нормы в отношении категорий лиц, находящихся в разном положении, но так дело может обстоять «лишь при условии, если такое несоответствие оправдано реальным различием в положении и не является несовместимым с конечной целью закона» [23, с. 201]. Дифференциация способствует единству трудового права, а единство создает условия для дифференциации правового регулирования труда. Этот тезис – подтверждение более общего философского положения о соотношении «единичного», «особенного» и «общего». Так как известно, «единичное» не существует без «общего», а «общее» – без «единичного». При известных условиях «единичное» переходит в «особенное» и «общее». «Единичное – форма существования всеобщего в действительности, особенное – всеобщее, реализованное в единичном» [24, с. 430].

Проблема единства и дифференциации имеет большое значение для построения системы трудового права. Выявление признаков, лежащих в основе единства трудового права, дает определенные ориентиры для классификации круга вопросов, составляющих предмет этой отрасли права [25, с. 15-22; 26, с. 33; 27, с. 179]. Исходя из принципа единства и дифференциации правового регулирования труда, правовые нормы делятся на две группы: общие нормы, распространяющиеся на всех лиц наемного труда (категории наемных работников), и специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников. Иногда в литературе специальные нормы называют еще «особыми нормами» [28, с. 499].

Специальные нормы большинство ученых [29, с. 70-71; 30, с. 202; 31, с. 351-354; 32, с. 201; 33, с. 80-85; 34, с. 111-115; 35, с. 17; 36, с. 52; 37, с. 105-106; 38, с. 15, 29, 36; 39, с. 15] подразделяют на: нормы-изъятия, нормы-дополнения, нормы-приспособления. В то же время, А.Д. Зайкин, Б.К. Бегичев, Н.Г. Александров, Б.Ф. Хрусталеv [18, с. 98-99; 40, с. 99-100] к числу специальных норм дополнительно относят четвертую группу норм – правовые предписания, устанавливающие повышенную ответственность для соответствующих групп рабочих и служащих (дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий работников при определенных условиях, особый порядок определения причиненного работником ущерба и т.п.). Б.Ф. Хрусталеv упоминает о «процессуальных нормах», определяющих порядок удержания материального ущерба, наложения дисциплинарного взыскания, рассмотрения трудовых споров [37, с. 105-106]. А Л.А. Сыроватская относит, в частности, к специальным нормам также нормы, устанавливающие «более строгие меры дисциплинарной и материальной ответственности и упрощенные основания прекращения трудового договора» [41, с. 41].

С.А. Иванов и Р.З. Лившиц указывают на «положительную» и «отрицательную» дифференциацию, отмечая при этом тенденцию к «положительной» дифференциации, что обусловлено «гуманистической направленностью» трудового законодательства. По их мнению, «положительная» дифференциация имеет место в случаях, когда нормы «предусматривают дополнительные права и льготы для трудящихся, а «отрицательная» – при отступлении от уровня трудовых прав для отдельных категорий работников по сравнению с КЗоТом» [42, с. 147].

Несомненно, специальное правовое регулирование труда затрагивает отношения по материальной, дисциплинарной ответственности, вопросы разрешения трудовых споров.

* Вопрос о соотношении «единства» и «унификации» в трудовом праве в свое время был исследован профессором А.И. Процевским [20, с. 201]. Выводы ученого не утратили актуальности и сегодня.

Можно определять и «полярность» дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Однако представляется, что при анализе таких отношений все-таки необходимо применять единую общепризнанную систему классификации специальных норм.

На практике преобладающим видом правовых норм в дифференциации правового регулирования являются нормы-дополнения, понимаемые большинством исследователей как нормы, устанавливающие дополнительные льготы, преимущества. Такое значение норм-дополнений вполне объяснимо, поскольку основное назначение дифференциации состоит в том, чтобы приблизить правовое регулирование к конкретным работникам, обладающим специфическими личными признаками и работающим в разных условиях труда (осуществления персонально установленной трудовой функции). Поскольку это регулирование учитывает дополнительные факторы по сравнению с теми, которые отражены общими правовыми нормами, оно осуществляется, как правило, на более льготной основе и дифференциацию трудового права нередко сводят к установлению различных преимуществ для определенных категорий работников. В связи с этим трудно согласиться с позицией тех ученых [28, с. 499; 43, с. 48; 44, с. 12; 45, с. 44], которые сводят содержание дифференциации к традиционной формулировке: «специальный закон отменяет действие общего закона». О подобном «проявлении» дифференциации правового регулирования упоминают, например, Б.К. Бегичев и Н.Г. Александров. По их мнению, «...специальные нормы, предусматривая дополнительные права или обязанности, конкретизацию общих правил или изъятия из них, тем самым приостанавливают (отменяют) действие общих норм в отношении соответствующей категории рабочих и служащих. При этом специальные нормы сохраняют юридическую силу при изменении общих норм о труде, если иное прямо не предусмотрено законом» [40, с. 100]. За некоторыми исключениями, для трудового права характерно действие специальных правовых норм наряду с общими, поскольку в этих специальных нормах устанавливаются дополнительные льготы, применение которых не исключает, а предполагает распространение (параллельное существование, реализацию) на соответствующих субъектов трудовых правоотношений общих правовых гарантий [46, с. 7].

Представляется, что деление специальных правовых норм на нормы-дополнения и нормы-изъятия не означает, что первая группа норм всегда содержит дополнительные льготы или устанавливает дополнительные правовые гарантии, а вторая – только ухудшает правовое положение работника. Это распространенное в литературе суждение представляется ошибочным. Так, если обратиться к действующему законодательству, то к нормам-дополнения можно отнести нормы о дисциплинарной ответственности, закрепленные в уставах, положениях о дисциплине и других нормативных актах. Такие нормы-дополнения предусматривают, наряду с мерами дисциплинарного взыскания, которые применяются ко всем работникам, и иные меры взыскания для отдельных категорий работников. Например, действующее трудовое законодательство (ст. 147 КЗоТ Украины) предусматривает две меры дисциплинарного взыскания: выговор и увольнение, в то же время Законом Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе» предусмотрена возможность применения к госслужащим, кроме дисциплинарных взысканий, установленных действующим законодательством о труде, дополнительных мер дисциплинарного взыскания: предупреждение о неполном служебном соответствии, задержка до одного года в присвоении очередного ранга или в назначении на вышестоящую должность. А в ст. 30 этого же Закона для государственных служащих установлены, помимо общих, предусмотренных Кодексом законов о труде, дополнительные основания прекращения трудовых отношений.

Ряд особенностей, специфических процессуальных требований, закрепленных в Дисциплинарном уставе органов внутренних дел [47], существуют и при привлечении к дисциплинарной ответственности работников органов внутренних дел Украины (*далее - ОВД*) [48, с. 16-18]. Эти обстоятельства, по мнению некоторых авторов, позволяют говорить о «служебной дисциплине» работников ОВД как разновидности трудовой, которая складывается в «особенной сфере служебно-трудовых отношений, субъектом которых является государственный служащий [49, с. 7; 50, с. 208-209].

Тем не менее, действие специального нормативного акта в этом случае презюмирует учет общих положений трудового законодательства, которыми регламентируются цели, задачи, функции, принципы дисциплинарной ответственности работников как «отдельного института» трудового права [51, с. 17]. Очевидно, что подобные нормы-дополнения, устанавливающие дополнительные меры дисциплинарного взыскания и основания прекращения трудовых правоотношений, не могут быть отнесены к нормам, которые предоставляют дополнительные льготы и преимущества, но, вместе с тем, эти специфические нормы действуют наряду, «параллельно», с общими.

В то же время, нормы-изъятия не всегда ухудшают положение работника. Например, к нормам-изъятия относятся нормы, устанавливающие право работника ОВД на пенсию за выслугу лет, где оговорены условия для назначения и порядок исчисления размера такой пенсии при выслуге свыше установленных сроков (ст.ст. 12, 13 Закона Украины от 09.04.92 г. «О пенсионном обеспечении военнослужащих и лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел» [52, ст. 399]). На упомянутую категорию работников не распространяются общие положения, предусмотренные Законом Украины от 06.12.91 г. «О пенсионном обеспечении» [53, ст. 10], однако настоящие нормы-изъятия имеют в ряде случаев льготный характер (в части размера увеличения пенсии).

Исходя из тезиса о том, что нормы-изъятия ухудшают правовое положение работников, в литературе в свое время высказывалось мнение, что некоторым видам дифференциации эти нормы вообще не присущи [54, с. 87]. Так, Б.К. Бегичев, указывает, что развитие законодательства о труде будет «планомерно устранять имеющиеся ранее изъятия вплоть до полной отмены некоторых из них» [18, с. 98]. Но содержание норм-изъятия вовсе не сводится только к снижению уровня правовых гарантий [55, с. 51]. Они, как отмечалось, могут и усиливать правовую защиту интересов работников.

Думается, что в данном случае различие между такими нормами характеризуется, прежде всего, характером (природой) соотношения общих и специальных норм. При дифференциации посредством норм-дополнений последние действуют наряду с общими нормами. Если же регламентация происходит при помощи норм-изъятия, то это означает, что положения общих норм трудового законодательства в таком случае не применимы. Здесь «работает» правило: «специальная норма исключает действие общей правовой нормы». Именно в этом состоит отличительная особенность данных норм. Такой вывод вовсе не означает, что указанная особенность единственна в своем роде. Кроме этого, следует иметь в виду, что близкими по характеру к нормам-изъятия являются «экспериментальные нормы», о которых пишет, в частности, В.И. Прокопенко. Автор рассматривает их как нормы, содержащиеся в «специальных актах» и санкционирующие проведение «правового эксперимента в отличие или даже вопреки тем нормам, которые регулируют данные общественные отношения» [56, с. 20]. Такой подход, по некоторым моментам, является спорным, но, тем не менее, заслуживает дальнейшей научной проработки.

М.И. Бару, Т.В. Кашанина и другие исследователи полагают, что, помимо норм-дополнений и норм-изъятий, дифференциации правового регулирования труда работников присущи также нормы-альтернативы [43, с. 48; 57, с. 127; 58, с. 117]. В то же время, ряд авторов к числу специальных норм относят нормы-приспособления. Представляется, что в данном случае вопрос состоит в различной терминологической интерпретации. Так, в литературе чаще применяется термин «нормы-приспособления» (А.С. Пашков, Р.З. Лившиц, О.В. Смирнов, С.А. Иванов, Ю.П. Орловский). Однако М.И. Бару в свое время отмечал, что «норма-альтернатива» – это норма, содержащая различные варианты решения, а правоприменительный орган принимает один из них. Автор обосновывал этот вывод указанием на существование норм трудового законодательства о пятидневной и шестидневной рабочих неделях. Но настоящее положение вполне можно отнести и к нормам-приспособления. Эта общая норма права реализуется применительно к конкретным видам рабочей недели: к пятидневной рабочей неделе, а в ряде случаев, с учетом характера производства и условий труда, – к шестидневной.

Характер взаимоотношений между общей нормой и специальной детерминирует виды специальных норм и их классификацию. В случае, когда мы употребляем словосочетание «норма-приспособление», то последнее как бы подразумевает некую трансформацию, приспособление общей нормы к конкретным обстоятельствам, а тем самым сохраняется конституирующий признак специальной нормы – связь, соотношение общей и специальной норм. При применении термина «норма-альтернатива» специальная норма предстает уже в плоскости правоприменительной деятельности, а отличительный признак (характер соотношения общей и специальной норм) теряется и уходит на задний план. Следовательно, более корректным в данном случае видится применение дефиниции специальной нормы – «норма-приспособления».

Единство трудового права не исключает особенностей в правовом регулировании служебно-трудовых отношений работников ОВД, которые обусловлены спецификой задач, возложенных на эти органы, специальными формами и методами их реализации, характером и условиями труда этой категории работников. Следует обратить внимание, что в статье не случайно употребляется термин «служебно-трудовые отношения». Такой подход позволяет более полно и адекватно отразить существующую специфику трудовых отношений работников ОВД. Ведь отношения, складывающиеся внутри трудового коллектива органа внутренних дел – это сфера действия норм трудового права [59, с. 96-98], остальные же – являются комплексным институтом и регламентируются нормами трудового, административного и других отраслей права. Следовательно, в целом, трудовые отношения сотрудников органов ОВД неправомерно называть только лишь трудовыми. Необходимо отразить и административный, властный элемент, который объективно присутствует при прохождении последними государственной службы. Поэтому более приемлемым является термин «служебно-трудовые отношения», тем более, что работник ОВД является представителем государственной власти, а следовательно – и субъектом властеотношений, складывающихся в процессе осуществления его трудовой функции [60, с. 35-36]. Необходимо отметить, что подобный терминологический подход используется многими авторами в научных работах [61; 62; 63; 64; 65, с. 120-123; 66, с. 89-92; 67; 68; 69; 70, с. 315-318; 71, с. 134-138; 72; 73, с. 14-16; 74; 75; 76, с. 92-99; 77; 78, с. 99-112; 79, с. 259-261; 80, с. 98-105; 81, с. 193-208; 82, с. 15-26; 154]. Встречается он и в нормотворчестве (например, п. 22 Положения о прохождении службы лицами рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утвержденного постановлением Кабинета Министров УССР от 29.07.91 г. №114 [83]; п. 1 Соглашения между Коллегией МВД Украины и Советом профсоюза аттестованных работников органов внутренних дел Украины от 05.02.92 г. [84]). В то же время, Б.К. Бегичев, например, употребляет термин «рабоче-служебная деятельность» [18, с. 96], И.Л. Бачило, Н.И. Пахомова, Ю.А. Розенбаум – «государственно-служебные отношения» [85, с. 104], а Г.М. Мякишев – «служебно-правовые отношения» [86, с. 18], А.В. Кудрявцев, П.П. Сергун, С.Г. Ильясов – «служебные отношения, деятельность» [87, с. 6], А.А. Греченков – «служебные отношения» [88, с. 28], что также, несомненно, указывает на специфику таких отношений, подчеркивает их особенности [77; 78; 79; 80].

Вместе с тем, учитывая вышеизложенные аргументы, нельзя полностью согласиться с позицией авторитетных белорусских исследователей (в частности А.А. Греченкова), которые, комментируя положения ст. 5 «Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий граждан» Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.99 г. (вступившего в силу с 01.01.2000 г.), категорически опровергают тезис о принадлежности лиц рядового и начальствующего состава ОВД к категории наемных работников [88, с. 27-28]. Думается, что такой вывод требует дополнительной аргументации и уточнения (в том числе, с учетом характера и сути договора как основания возникновения таких отношений [89, с. 10]), с учетом сложившейся тенденции «экспансии» трудового права [80, с. 98-105; 90, с. 11; 91, с. 304-314], диверсификации субъектного состава правоотношений, которые регламентируются его нормами [4, с. 58; 10, с. 85-88; 92, с. 168-176; 93, с. 97-105; 94, с. 193-208], процесса гармонизации межотраслевого категориального аппарата [95, с. 25-37; 96, с. 29-38; 97, с. 32-39], а также назревшей реформы взглядов исследователей на вопросы о концепции [98, с. 13; 99, с. 74-75; 100, с. 101; 101, с. 79] и сфере дей-

ствия трудового законодательства [4, с. 56-58; 99, с. 74; 102, с. 27]. Кроме указанного, хотелось обратить внимание еще на одно обстоятельство: непосредственно в тексте ст. 5 ТК Республики Беларусь, хотя и упоминается специальное законодательство, но речь идет о применении Кодекса к «трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий *работников...*», а легальная дефиниция понятия «работник», используемого в тексте Кодекса (ст. 1 ТК РБ), дает все основания говорить о том, что субъекты, чей правовой статус регулируется специальным законодательством (ст. 5 ТК РБ), являются, как и все остальные лица, именно наемными работниками, т.е. лицами, которые состоят в трудовых отношениях с нанимателем на основании трудового договора. Если же стать на позицию отрицания статуса наемного работника у лиц рядового и начальствующего состава ОВД, которые отнесены авторами к сфере действия ст. 5 Кодекса ТК РБ [88, с. 27], то насколько тогда это согласуется с последним выводом, полученным в результате систематического толкования содержания норм, закрепленных в ст.ст. 1, 5 ТК РБ?

Представляется, что основное направление дальнейшего развития специальных норм, регламентирующих служебно-трудовые отношения работников ОВД, состоит в устранении противоречий в правовом регулировании условий их труда, установлении дополнительных правовых гарантий и льгот, главным образом, на основе положений трудового законодательства, адаптированного с учетом специфики службы к реальным условиям труда указанной категории наемных работников.

Специальные нормы, которые регламентируют служебно-трудовые отношения работников ОВД Украины, можно подразделить на две основные группы. Первая группа – это правовые предписания, полностью воспроизводящие общие нормы трудового законодательства (о продолжительности рабочего дня [71; 73], порядке предоставления еженедельных дней отдыха и праздничных дней, принципы оплаты и методы укрепления дисциплины труда, гарантийные и компенсационные выплаты, льготы для женщин-сотрудниц и др.).

Вторую группу составляют нормы, вытекающие из общих норм трудового законодательства, но имеющие определенные специфические особенности, применительно к характеру и условиям труда этой категории работников. Эти нормы, в свою очередь, могут быть подразделены на следующие три разновидности: нормы-изъятия, нормы-дополнения и нормы-приспособления. К нормам-изъятия, например, можно отнести правовые положения о более длительном испытательном сроке (до 1-го года) и особых требованиях к кандидату при поступлении на службу (отсутствие судимости, соответствующий уровень моральных, деловых качеств, физической подготовки и т.д.). Нормы-дополнения являются как бы нормами-спутниками [103, с. 41] общих правовых предписаний, закрепленных в трудовом законодательстве. К этой группе, в частности, можно отнести нормы, устанавливающие дополнительные социальные льготы для работников ОВД. И, наконец, нормы-приспособления – это правовые предписания, которые адаптируют общую норму, содержание общего правила поведения к определенным условиям, а сами выступают, являются «результатом» такого процесса. Пример такой нормы – правовые предписания, регламентирующие режим работы.

Приведенная система специальных норм могла бы выглядеть более упрощенно. Ведь элементы первой группы представляют собой правовые предписания, фактически полностью воспроизводящие общие положения трудового законодательства, хотя, по своей сути они явно не относятся к специальным нормам как правилам поведения, содержащим «более детализированные предписания по сравнению с общими нормами, более полно учитывающим особенности общественных отношений» [104, с. 345], отображающим своеобразие условий и содержание труда работников ОВД, «индивидуализирующим общие нормы» [18, с. 97-98]. Так, например, действующее законодательство о труде содержит нормы, регламентирующие размер оплаты работы в сверхурочное время, выходные и нерабочие дни (ст.ст. 106, 107 КЗоТ Украины), а в п. 21 Положения о прохождении службы предписывается оплачивать труд работников милиции в указанных случаях «в соответствии с законодательством». В ст. 22 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» законодателем закреплена аналогичная по содержанию норма. Наставление МВД Украины №743 от 12.12.92 г. содержит правовое положение о том, что в случае несения службы сверх установленного законодательством рабо-

чего времени, а также при несении службы в дни еженедельного отдыха и в праздничные дни, работникам органов внутренних дел выплачивается компенсация в соответствии с Инструкцией, объявленной приказом МВД Украины №530 от 17.12.91 г. «О порядке компенсации лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел за службу сверх установленного законодательством рабочего времени, а также в дни еженедельного отдыха и праздничные дни». По сути, большинство положений всех этих нормативных актов содержат аналогичные нормы. Подобная ситуация наблюдается при сравнительном анализе предписаний, которые содержат: ст.ст. 179, 181 КЗоТ Украины, п. 17 Положения о прохождении службы и приказ МВД Украины №559 от 20.09.92 г. «О порядке предоставления женщинам из числа рядового и начальствующего состава МВД Украины, женщинам-военнослужащим отпусков по уходу за ребенком»; Закон Украины от 17.11.93 г. «О внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины в связи с установлением 40-часовой рабочей недели» [105] и указание МВД Украины 15/2-2 от 30.12.93 г. и т.д.

Думается, что издание министерством в данных случаях различного рода ведомственных актов является излишним и ведет к их искусственному увеличению. Более того, такая «подмена» приводит к формированию у работников ОВД правового нигилизма и ложно ориентирует их на то, что правовой основой деятельности служб и подразделений, регулирования служебно-трудовых отношений работников ОВД являются только ведомственные приказы, инструкции, наставления, указания, а не законы и подзаконные нормативные акты высших органов власти и управления, прежде всего. Учитывая обилие специальных нормативных актов, ряд авторов переносят (на мой взгляд – необоснованно) нормативную регламентацию труда служащих из трудо-правовой сферы в административную, служебную и прочие [106, с. 64].

Уточнение нормативных актов более высокого уровня ведомствами, «как правило, снижает гарантированность прав работников» [107, с. 56]. Например, Л.Ю. Бугров среди прочих относит к принципам «неправа» следующее: «Отрицание верховенства законов... и признание ведущей роли подзаконных нормативных актов» [107, с. 55]. Более того, в литературе высказывается справедливая такая точка зрения о том, что реформы трудового законодательства целесообразно осуществлять, исходя, в частности, из положения о резком ограничении подзаконных актов о труде [108, с. 45]. Таким образом, представляется нецелесообразным механическое изложение в ведомственных актах общих правовых положений действующего законодательства о труде, которые содержатся в Кодексе законов о труде Украины и других текущих законах. Справедливо отмечается в науке [18, с. 98], что основной формой действия источников трудового права является их общее действие. Распространение нормативных актов не на всех, а на строго определенный круг лиц допускается лишь по прямому указанию закона или если по своему содержанию источник трудового права не может получить общего действия. Известный ученый Г.Ф. Шершеневич еще в 1907 г. писал, что законодательство устанавливает многочисленные специальные правила для различных видов личного найма, которые не вызываются «какими-нибудь действительными потребностями», а поэтому следует точно определять границы применения специальных правил, за которыми «открывается действие общих постановлений и которые выдают особенности этих исключений» [45, с. 44]. По мнению А.А. Фатуева, отраслевое регулирование представляется целесообразным совершенствовать путем «четкого установления границ специфических правомочий и обязанностей сторон». В противном случае возникает проблема «сочетания закона и подзаконных актов в сфере трудовых отношений», налицо двойное трудовое право», – обоснованно констатирует автор [109, с. 37, 251]. В.И. Кривой полагает, что во избежание «коллизий в трудовом кодексе» целесообразно закрепить общее правило о недопустимости включения норм, регулирующих трудовые отношения, в другие законы, кроме случаев, когда это непосредственно предусмотрено в самом трудовом кодексе» [58, с. 112]. Думается, что такие суждения авторитетных ученых необходимо обязательно учитывать в процессе ведомственного нормотворчества вообще и правового регулирования труда служащих ОВД, в частности.

В свое время С.В. Поленина, Б.М. Лазарев, Р.З. Лившиц, А.Е. Козлов и Е.К. Глушко в инициативном проекте Федерального закона РФ «О законах и иных нормативно-правовых актах» предлагали в целях укрепления верховенства закона в системе нормативно-правовых ак-

тов закрепить в этом Законе круг отношений, которые регулируются только законами. К числу таковых, по мнению ученых, относится и законодательство о правоохранительных органах. Разработчики проекта Закона и ряд других авторов [110, с. 19; 111, с. 142; 112, с. 91-99] правильно отмечали, что нормативные акты министерств могут издаваться только в случаях и в пределах, предусмотренных федеральными законами, указами Президента, Положениями о соответствующих органах, а также другими нормативно-правовыми актами Правительства [113, с. 58]. Принятие подзаконных актов – уже «вторичный процесс», где реализуется право, выраженное в законах. Справедливо отмечает и Г.Н. Манов, что «жизнь, по-прежнему, дает нам примеры того, как в подзаконных актах формируются первичные нормы права, не имеющие своей основы в законах. В принципе и в нормальных условиях такая практика подлежит осуждению» [114, с. 203]. Акты государственного управления необходимо рассматривать как средство проведения в жизнь законов. К тому же, высказываются суждения о том, что «общественное мнение склонно к сомнениям в законности ведомственного нормотворчества» [26, с. 33; 115, с. 9]. Вместе с тем, несомненно, ведомственной регламентации подлежат те вопросы, которые отнесены к компетенции того или иного государственного органа. Так, например, в соответствии со ст. 10 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции», была разработана Инструкция по организации работы дежурной части городского, районного отдела (управления) внутренних дел, линейного отдела (отделения) внутренних дел на транспорте, городского, поселкового отдела (отделения) милиции, утвержденная приказом МВД Украины №485 от 18.08.92 г.); во исполнение Закона Украины от 14.10.92 г. «Об охране труда» [116, ст. 668], п. 8 Положения о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятиях, в учреждениях и организациях, утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины №623 от 10.08.92 г. [117, ст. 1], приказом МВД Украины №18 от 13.01.94 г. были утверждены Особенности расследования и учета несчастных случаев с лицами, которые отбывают наказания по приговору суда в учреждениях уголовно-исполнительной системы, если эти случаи произошли во время выполнения работ на предприятии или на территории этих учреждений; правомочие на издание Инструкции о порядке исчисления стажа для выплаты процентной надбавки за выслугу лет лицам рядового и начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утвержденной приказом МВД Украины №402 от 12.07.93 г., вытекает из ст.ст. 9, 33 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе»; положения приказа МВД Украины №401 от 01.07.93 г. «О мерах по выполнению Указа Президента Украины «О некоторых вопросах прохождения службы в органах государственной исполнительной власти»» является логическим завершением предписаний ст. 16 Закона Украины от 16.12.93 г. «О государственной службе», ст. 18 Закона Украины от 20.12.90 г. «О милиции» и п. 15 Положения о прохождении службы.

Таким образом, министерству нет необходимости издавать нормативные акты по тем вопросам деятельности подразделений и служебно-трудовым отношениям служащих ОВД, которые в достаточной степени уже урегулированы действующим законодательством. Чрезмерность ведомственного регулирования – явление «более негативное, чем позитивное» [73, с. 14-16; 118, с. 104; 119, с. 66]. Однако это не исключает права давать соответствующие разъяснения по применению таких норм в практической деятельности органов внутренних дел, если в этом возникает необходимость и такое право делегировано законодателем или иным компетентным органом в соответствующем нормативном акте. Представляется, что действенную практическую помощь в решении подобных вопросов окажут юридические бюро (группы), созданные в системе МВД Украины, в соответствии с Положением о юридическом бюро (юридических группах, юрисконсультах) в системе МВД Украины, утвержденном приказом МВД Украины №690 от 16.12.94 г.

В ряде случаев необходимость воспроизведения тех или иных правовых положений действительно может возникнуть. Но в таком случае представляется целесообразным излагать их не «механически» (путем полного «копирования», репродукции), а сославшись на конкретный нормативный акт. Такой подход позволит воспитать уважение к закону и его верховенству, понять «сущность права, которую невозможно произвольно изменить росчерком пера» [120, с. 37]. В литературе [38, с. 33-34; 41, с. 140; 121, с. 58] вполне обоснованно

отмечается, что обязательным условием правового регулирования труда государственных служащих должна быть прямая и ясная для каждого гражданина связь с законодательством о труде, прежде всего – с КЗоТ» [38, с. 33]. Заметим, что в Положении о прохождении службы в ОВД Украины и ведомственных нормативных актах, к сожалению, не всегда имеется четкая и прямая связь с Кодексом законов о труде Украины, хотя последние зачастую содержат отсылки к законодательству вообще.

Фактически в рассмотренных выше случаях представлены нормы, которые по своему содержанию дублируют, повторяют общие предписания законодательства о труде. Это, условно говоря, «нормы-дублиеры» [102, с. 13; 122, с. 34-35]. Их принадлежность к системе специальных норм предопределяет то обстоятельство, что последние содержатся в специальных актах трудового законодательства. Рассмотрение таких правовых предписаний совместно с другими разновидностями специальных норм позволяет более полно и всесторонне охарактеризовать их систему.

Отсутствие в действующем Кодексе законов о труде Украины четкого указания по вопросам соотношения общих положений, закрепленных в трудовом законодательстве, с правовыми предписаниями, которые содержатся в специальных нормативных актах, затрудняет правоприменительную практику, создает путаницу и повторения [123, с. 46; 124, с. 52], а также приводят к «реальному снижению социальных гарантий тружеников» [106, с. 64; 125, с. 185]. По мнению Д. Базарсада, причиной ограничения регулятивных возможностей Трудового кодекса как акта прямого действия является «отсутствие критериев разграничения правотворческих полномочий органов государственной власти и управления», что приводит к распространению правового нигилизма, изданию нормативных актов, прямо противоречащих закону [126, с. 127]. С. Петрова пишет, что дублирование законов приводит к «правовой инфляции» [127, с. 157]. Мнение этих авторов и ряда других [118, с. 100; 127, с. 153; 128, с. 141] полностью разделяется автором.

В.И. Никитинский, Ю.П. Орловский предлагают законодательно закрепить правило: «Трудовые права и обязанности могут устанавливаться только законами». По мнению авторов, постановления министерств и ведомств «ни при каких условиях» не могут изменять предмет регулирования закона, для исполнения которого они издаются. Эти акты могут содержать лишь «организационно-правовые меры, необходимые для исполнения закона» [99, с. 78-79]. П.Д. Каминская еще в начале XX века справедливо отмечала, что необходимо легально закрепить принципы соотношения общего и специального законодательства о труде «работников полумилитаризованного труда» [129, с. 31, 33, 37-38]. Она предлагала исходить из положений, содержащихся в ст. 4 Положения о службе в Рабоче-Крестьянской Милиции, утвержденном постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 28.09.25 г. [130], где указывалось, что «на работников милиции как на лиц наемного труда распространяются Кодекс законов о труде и изданные в его развитие постановления за отдельными исключениями». В Кодексе о труде ЧССР, также было закреплено, что последний распространяется на работников подразделений национальной безопасности лишь в той степени, в какой это прямо указано в кодексе или поскольку это определяется особыми предписаниями [131, с. 122].

По мнению С.А. Иванова, Р.З. Лившиц, с которым и необходимо согласиться, дифференциация касается отнюдь не всех трудовых прав [42, с. 146]. В сфере трудовых отношений есть права, которые не поддаются дифференциации, например, право на объединение в профсоюзы, на участие в управлении производством. Такие права не связаны с трудовым вкладом, условиями труда или с фактическим (от природы) неравенством работников. Действительно, соотношение равенства трудовых прав и дифференциации трудового законодательства не просто. В одних случаях равенство предполагает дифференциацию и содержание общих и специальных норм, регулирующих труд отдельных категорий работников, может быть неодинаково. В иных случаях равенство не допускает дифференциации и действуют универсальные, общие нормы трудового законодательства. Возникает вопрос об исходном уровне, с которого начинается дифференциация правового регулирования труда сотрудников ОВД. Каков этот уровень и в каких нормах он закреплен? В каком направлении от этого уровня может осуществляться дифференцирование?

Представляется, что общим (начальным, базовым) уровнем необходимо считать уровень, зафиксированный в трудовом законодательстве, в частности, в Кодексе законов о труде. Этот нормативный акт олицетворяет единство трудового права. Законодательство Украины о труде регулирует трудовые отношения работников всех предприятий, организаций и учреждений независимо от формы собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности (ст. 3 КЗоТ Украины). Для распространения на работника трудовых прав и обязанностей, а также гарантий, предусмотренных законодательством, достаточно заключения трудового договора, вступления в трудовые правоотношения. Поэтому именно уровень Кодекса законов о труде следует принять за исходный момент при дифференциации правового регулирования труда [26, с. 29-30]. А.А. Фатуев также отстаивает такой подход, поскольку полагает, что необходимо централизованно «установить порядок приема на работу и определение трудовой функции, порядок установления объема работ, привлечения работника к материальной и дисциплинарной ответственности» [132, с. 183; 133, с. 55]. Заслуживают особого внимания доводы С.А. Иванова, который отмечает: «Предпочтительнее не покидать почву трудового права, не регламентировать труд служащих, даже служащих государственных органов, за его пределами. Это позволит обеспечить им социально-правовую защиту». Трудовое право способно быстрее реагировать на интересы и потребности работников, поскольку оно «ближе других отраслей находится к рабочим массам» [121, с. 58; 134, с. 82]. Приобретение государственными служащими ряда прав стало возможным в силу того, что они находятся в сфере действия трудового права. Свидетельство тому, в частности, отмена перечней категорий работников, трудовые споры которых рассматривались в порядке подчиненности (см. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20.05.74 г. [135, ст. 325]). Вспомним, что работники, должности которых содержались в этих перечнях, а таких было в СССР более 20 млн. (!) [44, с. 111], не имели права обжаловать в суд свое увольнение, что противоречило ст. 8 Общей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. [136, с. 20].

Современное трудовое законодательство Украины не позволяет однозначно определить «вектор» дифференциации правового регулирования. Кодекс законов о труде содержит норму о том, что особенности регулирования труда некоторых категорий работников устанавливаются законодательством (ст.ст. 3, 7 КЗоТ Украины). При этом следует иметь в виду, что, если в ст. 7 КЗоТ в редакции, действовавшей до 15.12.93 г., предусматривалось, что «другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР», то на сегодняшний день такое положение в этой статье изъято. Следовательно, ни законы, ни постановления правительства не могут устанавливать другие особенности регулирования труда иных категорий работников, кроме тех, которые указаны в самой статье (работающих в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, для временных и сезонных работников, а также иные основания для увольнения некоторых категорий работников).

В то же время, в ст. 9 КЗоТ Украины закреплено положение о том, что условия договора о труде, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. При этом, в соответствии со ст. 9-1 КЗоТ Украины, предприятия, организации и учреждения в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников. Эти правовые предписания образуют «единую систему неухудшения условий труда» [28, с. 20; 58, с. 111-112; 133, с. 16-18; 137, с. 313; 138, с. 76-78; 139, с. 85-86; 140, с. 60-65]. Таким образом, нормы Кодекса законов о труде – это нормы, определяющие лишь минимальный уровень трудовых и социально-бытовых прав работников, которые могут быть повышены на местах, если на то имеются собственные средства предприятия. К подобным выводам приводит и анализ конкретных формулировок законодательства. Например, собственник или уполномоченный им орган (работодатель) не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 31 КЗоТ Украины); расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный

срок, может быть произведено собственником или уполномоченным им органом лишь в случаях, определенных в законе (в частности, ст.ст. 28, 40, 41 КЗоТ Украины); нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 50 КЗоТ Украины); сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 65 КЗоТ Украины)... Сам текст (редакция норм) закона, его категоричность свидетельствуют о том, что уровень прав и гарантий является исходным, минимальным, соответствующим любому правоотношению. А отдельные правовые положения, закрепленные в законодательстве о труде, имеют императивный характер. Так, согласно ст. 3 КЗоТ Украины, особенности труда отдельных категорий работников могут устанавливаться законодательством, уставами предприятий, но гарантии по занятости, охране труда, труда женщин, молодежи и инвалидов предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством о труде. Близкую позицию занимал в свое время и белорусский законодатель, когда в ст. 5 ранее действовавшего КЗоТ Республики Беларусь [141] была закреплена норма, не допускавшая ухудшения правового положения работника по сравнению с законодательством. Согласно ст. 252 этого Кодекса, дифференциация правового регулирования труда работников предприятий связи, транспорта и сельского хозяйства производилась в пределах норм, установленных в КЗоТ Республики Беларусь. А для работников совместных и иностранных предприятий в Кодексе был закреплён перечень конкретных статей, применения которых имеют императивный характер при регулировании труда последних. Заключение же контракта с отдельными категориями работников, согласно ст. 256 ранее действовавшего КЗоТ РБ, допускалось только в случаях, предусмотренных законодательством и при условии обязательного установления в соответствующем нормативном акте «конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника».

Вместе с тем, обращает на себя внимание и тезис О. Хусточкиной, которая, наряду с другими авторами [142, с. 114; 143, с. 66], отмечает целесообразность дифференциации только в сторону повышения трудовых прав, льгот и гарантий. Заметим, что в ст. 11 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденном постановлением Верховного Совета РФ №4202-1 от 23.12.92 г. [144, ст. 70], также закреплено, что условия контракта не могут ухудшать служебное и социальное положение сотрудника органов внутренних дел, которое предусмотрено действующим законодательством.

К сожалению, КЗоТ Украины, как и ранее действовавший КЗоТ Республики Беларусь*, не содержит ныне четкого указания на возможность установления особенностей в регулировании труда государственных служащих, в том числе и работников ОВД. Такое положение существенно затрудняет правоприменительную практику, реализацию основных прав и свобод госслужащих. Справедливо отмечает А.С. Пашков: «Желательно внести в структуру кодекса раздел, посвященный особенностям правового регулирования труда отдельных категорий работников». «Сюда можно, – по мнению ученого, – отнести нормы трудового законодательства, распространяющие свое действие на государственных служащих, в том числе и на работников органов внутренних дел, военнослужащих и другие категории граждан». «Пусть это будут отсылочные нормы, но их надо внести в единую структуру... Нормы трудового законодательства, содержащиеся в других законах, должны соответствовать настоящему кодексу» [101, с. 79; 106, с. 65]. Данное положение имеет принципиальное значение в процессе разработки структуры нового Трудового кодекса Украины. Сегодня же следует дополнить редакцию ст. 7 действующего КЗоТ Украины, в частности, положением о пределах действия настоящего Кодекса в отношении государственных служащих и о допустимых особенностях в правовом регулировании их труда в части приема на работу, применения дисциплинарных взысканий, оснований расторжения трудового договора, т.е. тех вопросов, которые уже де-факто нашли свое отражение в специальном законодательстве.

* Касательно Республики Беларусь, то с принятием нового Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.99 г. (вступившего в силу с 01.01.2000 г.) эта проблема была решена (см. ред. ст. 5 «Особенности применения Трудового кодекса к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий граждан» Трудового кодекса РБ [88]). Такой опыт заслуживает пристального внимания в процессе разработки нового Трудового кодекса Украины.

Заметим, что в литературе высказывалось мнение о том, что трудовое право регулирует труд определенной категории работников, если это «предусмотрено уставами, положениями и другим специальным законодательством» [145, с. 65]. Такой подход, с точки зрения единства и дифференциации правового регулирования, весьма спорен.

Необходимо учитывать, что императивные нормы содержатся не только в КЗоТ Украины, но и в других нормативных актах [146, с. 146]. Так, например, согласно пп. 15, 20 Положения о порядке заключения контракта при приеме (найме) на работу работников, утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины от 19.03.94 г. №170 [147, ст. 172], запрещается изменять в контракте продолжительность отпуска, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, устанавливать полную материальную ответственность. То есть, в таких случаях должны применяться общие нормы КЗоТ Украины, в том числе и для государственных служащих, работников ОВД, работающих по контракту.

Анализ действующего законодательства Украины о труде показывает, что дифференциация правового регулирования труда отдельных категорий работников может заключаться, как правило, в повышении уровня гарантий трудовых прав работников. Сходную позицию занимает и зарубежный законодатель. По мнению И.Я. Киселева, который подробно изучал зарубежную практику, общепризнанным является то, что трудовой договор не может ухудшать положение работников по сравнению с законодательными нормами и коллективным договором, но улучшать может (принцип *in favorem*) [148, с. 30]. В ст. L.132-10 книги 7 Кодекса законов о труде Франции содержится положение, допускающее исключение из предписаний коллективного договора, но только в том случае, если эти положения являются «более благоприятными для трудящихся» как «менее защищенной в социальном плане договаривающейся стороны» [23, с. 199]. Такой подход при дифференциации правового регулирования труда – это общее правило, тенденция развития законодательства, а не «абсолютная закономерность» [42, с. 151]. Отдельные изъятия из этого правила не опровергают его: они свидетельствуют о необходимости дальнейшего совершенствования трудового законодательства, усиления его гуманистической роли. Дифференциация правового регулирования труда неизбежна. Вопрос состоит лишь в том, чтобы определить границы и исходный уровень дифференциации правового регулирования труда государственных служащих, в том числе и тех, которые проходят службу в ОВД.

Думается, что дифференциацию правового регулирования труда работников ОВД, которые в соответствии со ст. 16 Закона «О милиции» проходят государственную службу, необходимо проводить только законодательно (на уровне законов – актов высшей юридической силы), а не ведомственных подзаконных актов, а также в случаях, когда этого фактически требует специфика их труда, задачи службы, и только в пределах, установленных общими нормами законодательства о труде [65, с. 115]. В исключительных случаях, когда условия труда закономерно приводят к ухудшению положения работников, по сравнению с трудовым законодательством, необходимо предусматривать на уровне специального закона или Кодекса законов о труде Украины реально «доступные» (при решении вопроса об их назначении) для работника минимальные компенсации в сфере оплаты труда, социально-бытовых льгот, социального обеспечения и т.п. [142, с. 114; 149, с. 45] за имеющее место ухудшение правового положения работника. Ведь, как правильно отмечается в литературе [128, с. 141; 139, с. 83; 150, с. 39-40; 151, с. 23-25; 152, с. 65; 153, с. 12], государство законно только тогда, когда оно уважает социально-экономические права человека, в том числе и в процессе реализации гражданами права на труд [154, с. 232-234], и гарантирует их осуществление на практике [155, с. 106-107], в процессе трудовой деятельности.

Abstract. The intranational differentiation of the labour law on the example of law enforcement bodies is considered in the paper.

Литература

1. Лавріненко О.В. Питання систематизації законодавства про службу в органах внутрішніх справ // Систематизація законодавства в Україні: проблеми теорії і практики: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції. – К.: Інститут законодавства Верховної Ради України, 1999.
2. Лавриненко О.В. Система законодательства о службе в милиции Украины: Научн.-практ. пособие. – Х.: Либра, 1999.
3. Явич Л.С. Общая теория права. – Л.: Наука, 1976.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України. – К.: Вікар, 2003.
5. Лавриненко О.В. Трудовое право Украины: наука, отрасль, учебная дисциплина (современное состояние и перспективы развития в XXI веке). – Х.: АВГ-Пресс, 2000.
6. Лавриненко О.В. Правовая и социальная защита работников органов внутренних дел Украины. – Х.: Знание, 1999.
7. Лавріненко О.В. Трудове право України: Курс лекцій. У 2-х ч. – Горлівка: МАУП, 2005. – Ч. 1.
8. Лавріненко О.В. Проблемні питання термінології законодавства про службу в органах внутрішніх справ // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – Вип. 16.
9. Тихомиров Ю.А. Публичное право. – М.: БЕК, 1995.
10. Лавріненко О.В. Щодо структури нового Трудового кодексу України // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – Вип. 15.
11. Шемшученко Ю.С. Галузь права // Юридична енциклопедія: В 6 т. – К.: Українська енциклопедія, 1998. – Т. 1.
12. Лучин В.О. Конституционные институты // Современный конституционализм (по материалам советско-британского симпозиума). – М., 1990.
13. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України. – К.: Знання, 2005.
14. Поленина С.В. Взаимодействие системы права и системы законодательства в современной России // Государство и право. – 1999. – №9.
15. Комаров С.А. Общая теория государства и права. – СПб.: Изд-во Юрид. ин-та, 2001.
16. Сирота І.М. Право пенсійного забезпечення в Україні. – К.: Юрінком Інтер, 1998.
17. Оболонский А.В. Эволюция государственной службы в Великобритании // Государство и право. – 1996. – №6.
18. Советское трудовое право / Под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. – М.: Юрид. лит., 1985.
19. Іменем Закону. – 1992. – №7.
20. Трудовое право / Под ред. А.И. Процевского – К.: Высшая школа, 1981.
21. Лавріненко О.В. Нормативне забезпечення правового та соціального захисту працівників міліції України // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – Вип. 8.
22. Лавріненко О.В. Підвищення ефективності правового регулювання службово-трудова відносин працівників ОВС як напрям вирішення проблеми захисту трудових прав людини й громадянина в Україні // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудова відносинах: Матеріали науково-практичної конференції; м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / За ред. проф. В.С. Венедіктова. – Х.: Українська асоціація фахівців трудового права, 2005.
23. Люшер Ф. Конституционная защита прав и свобод личности. – М.: Прогресс-Универс, 1993.
24. Советский энциклопедический словарь / Под ред. А.М. Прохорова. – М.: СЭ., 1989.
25. Голунский С.А., Строгович М.С. Теория государства и права. – М.: Политиздат, 1940.
26. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю // Право України. – 1995. – №9-10.
27. Теория государства и права / Под ред. С.Н. Братуся, И.С. Самощенко. – М.: Юрид. лит., 1966.
28. Комментарий к Кодексу Законов о Труде Российской Федерации / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 1996.
29. Андреев В.С., Пашков А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.И. Проблемы общей части трудового права // Правоведение. – 1980. – №2.
30. Андреев В.С. Право социального обеспечения в СССР. – М.: Юрид. лит., 1987.

31. Иванов С.А., Орловский Ю.П., Лившиц Р.З. Советское трудовое право: вопросы теории. – М.: ИГПАН, 1978.
32. Муксинова Л.А. Проблемы регулирования рабочего времени в СССР. – М.: Юрид. лит., 1969.
33. Пашков А.С. Правовые формы обеспечения производства кадрами в СССР. – М.: Госюриздат, 1961.
34. Процевский А.И. Рабочее время и рабочий день по советскому трудовому праву. – М.: Госюриздат, 1963.
35. Розин Б.Я. Льготы для работников Крайнего Севера: Автореф. дисс. ...канд. юрид. наук. – М., 1972.
36. Венедиктов В.С. Трудовой договор (контракт) по законодательству Украины. – Х.: Консум, 1996.
37. Советское трудовое право / Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – М.: Юрид. лит., 1982.
38. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России. – М.: Юрид. лит., 1995.
39. Трудовое право и научно-технический прогресс. – М.: Юрид. лит., 1974.
40. Советское трудовое право / Под ред. А.Д. Зайкина. – М.: Юрид. лит., 1979.
41. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Высшая школа, 1997.
42. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. – М.: Юрид. лит., 1982.
43. Бару М.И. Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. – 1971. – №10.
44. Бахрах Д.Н. Административное право. – М.: БЕК, 1996.
45. Шершеневич Г.Ф. Учебник русского гражданского права (по изданию 1907 г.). – М.: Спарк, 1995.
46. Лавриненко О.В. Исполнительная власть; конкурс при принятии на работу // Бизнес-Информ. – 1996. – №3.
47. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Украины // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1992. – №45. – Ст. 99.
48. Лавриненко О.В. Дисциплинарная и морально-юридическая ответственность // Бизнес-Информ. – 1997. – №19.
49. Гавриленко Д.А. Дисциплина в советском государственном аппарате и организационно-правовые средства ее обеспечения. – Мн.: Политиздат, 1979.
50. Щербина В. Питання службової дисципліни в трудовому праві України // Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених. – Х.: Ун-т внутр. справ, 1997.
51. Васьков В.П. Государственная дисциплина в СССР. – М.: Политиздат, 1980.
52. Закон Украины от 09.04.92 г. «О пенсионном обеспечении военнослужащих и лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел» // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1992. – №29. – Ст. 399.
53. Закон Украины от 06.12.91 г. «О пенсионном обеспечении» // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1992. – №3. – Ст. 10.
54. Снигирева И.О. К вопросу об отраслевой дифференциации советского трудового законодательства // Советское государство и право. – 1964. – №11.
55. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 1996.
56. Прокопенко В.І. Трудове право. – К.: Вентурі, 1996.
57. Кашанина Т.В. Индивидуальное регулирование в правовой сфере // Советское государство и право. – 1992. – №1.
58. Кривой В.И. Проект Трудового кодекса Республики Беларусь // Государство и право. – 1996. – №6.
59. Воловик В. Про галузеву належність правовідносин, пов'язаних з застосуванням праці мілітаризованих державних службовців // Право України. – 1999. – №2.
60. Лавриненко О.В. Поняття, ознаки та порядок установлення змісту трудової функції працівника: теоретичні аспекти сучасного вчення // Економіка, фінанси, право. – 2005. – №№10, 12.

61. Ануфрієв М.І., Венедиктов В.С., Іншин М.І. Соціально-правовий захист працівників ОВС України. – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000.
62. Бандурка О.М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи удосконалення. – Х., 1996.
63. Бандурка О.М., Соболев В.О. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ: Підручник. – Х.: Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000.
64. Венедиктов В.С., Іншин М.І. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України. – Х.: НУВС, 2002.
65. Гоц В.Я., Лавріненко О.В. Правове регулювання праці співробітників міліції // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1996. – Вип. 1.
66. Князькова Л.М. Пенсионное обеспечение работников ОВД как составная часть социальной защиты // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – Вип. 8.
67. Кузніченко О.В. Матеріальна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України: Монографія. – Х.: Основа, 2002.
68. Лавріненко О.В. Правове регулювання прийняття на службу до органів внутрішніх справ України: Автореф. дис... канд. юрид. наук / Ун-т внутрішніх справ. – Х., 1998.
69. Обушенко О.М. Особливості вирішення службово-трудова спорів та правового захисту працівників органів внутрішніх справ: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2001.
70. Савченко А.О. Контракт як юридична форма соціально-правового захисту працівників органів внутрішніх справ у службово-трудова відносинах // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – Вип. 8.
71. Чавикіна Т.І. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1999. – №9.
72. Щербина В.І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ. Автореф. дис... канд. юрид. наук 12.00.05 / Ун-т внутр. справ. – Х., 1998.
73. Лавріненко О.В. Труд работников милиции // Бизнес-Информ. – 1995. – №41-42.
74. Лавріненко О.В. Служебно-трудова правоотношение работника органов внутренних дел // Бизнес-Информ. – 1998. – №8.
75. Лавріненко О.В. Служебно-трудова правоотношение: Научн.-практ. пособие. – Х.: Знание ЛТД, 1998.
76. Лавріненко О.В. Удосконалення в законодавстві про порядок та умови проходження служби в органах внутрішніх справ // Державна служба і громадянин: реалізація конституційних прав, свобод та обов'язків. – Х.: Українська Академія державного управління при Президенті України (Харківський філіал), 2000.
77. Лавріненко О.В. Прекращение служебно-трудова правоотношений лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел: Научн.-практ. пособие. – Х.: Форт ЛТД, 1999.
78. Лавріненко О.В. Поняття і ознаки службово-трудова відносин працівників органів внутрішніх справ // Вісник Запорізького юридичного інституту. – 1999. – №2.
79. Лавріненко О.В. Особистісний елемент службово-трудова правовідношення працівника органів внутрішніх справ // Вісник Університету внутрішніх справ. – 2000. – Спецвипуск.
80. Лавріненко О.В. Службово-трудова відносини працівників органів внутрішніх справ і сфера дії законодавства про працю // Вісник Львівського інституту внутрішніх справ. – 2000. – №1.
81. Лавріненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – №1.
82. Лавріненко О.В. Судовий порядок вирішення індивідуальних службово-трудова спорів працівників органів внутрішніх справ України: теоретичні і практичні аспекти проблеми та шляхи її вирішення // Економіка, фінанси, право. – 2004. – №12.
83. Положение о порядке и условиях прохождения службы лицами рядового и

начальствующего состава органов внутренних дел Украины, утв. постановлением Кабинета Министров УССР от 29.07.91 г. №114 // Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К.: МВС, 1993.

84. Іменем закону. – 1993. – №6.

85. Кудрявцев А.В., Сергун П.П. Служба в органах внутренних дел. – М.: Юридлит., 1996.

86. Мякишев Г.М. Контракт о службе в органах внутренних дел. – М.: Изд-во Академии МВД России, 1995.

87. Ильясов С.Г., Кудрявцев А.В. Сергун П.П. Государственная служба в органах внутренних дел. – М.: Право и Закон, 1996.

88. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – Мн.: Амалфея, 2000.

89. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудових правідносин в умовах переходу України до ринкової економіки: Автореф. дис. ... докт. юрид. наук. – Х., 2001.

90. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: Изд. группа «ИНФРА-М – НОРМА», 1998.

91. Проскураков П.Д. Сфера дії трудового права: сучасність та перспективи (у контексті розробки нового Трудового кодексу України) // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2005. – №2.

92. Лавріненко О.В. Щодо реформи законодавства про працю працівників правоохоронних органів України // Вісник Університету внутрішніх справ. – 2001. – Вип. 12. – Ч. II.

93. Лавріненко О.В. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди працівникам органів внутрішніх справ // Вісник Одеського інституту внутрішніх справ. – 2000. – №2.

94. Лавріненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – №1.

95. Лавріненко О.В. Гармонізація понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю: теоретичні аспекти проблеми // Економіка, фінанси, право. – 2005. – №4.

96. Лавріненко О.В. Сучасний понятійний апарат науки соціального забезпечення: проблема термінологічної уніфікації та напрями її вирішення // Економіка, фінанси, право. – 2004. – №9.

97. Лавріненко О.В. Рецензія на монографію доцента В.І. Щербини «Теоретичні проблеми охоронної функції трудового права в умовах ринкових відносин» // Економіка, фінанси, право. – 2005. – №7.

98. Козловський А.А. Гносеологічна концепція права // Науковий вісник Чернівецького університету: Зб. наук. праць. – 2000. – Вип. 100: Правознавство.

99. Никитинский В.И., Орловский Ю.П. Предмет и метод трудового права: изменения в условиях перестройки // Советское государство и право. – 1989. – №4.

100. Никитинский В., Орлов А. Трудовой контракт и рыночная экономика // Социалистический труд. – 1991. – №2.

101. Пашков А.С. Проект нового трудового кодекса // Государство и право. – 1995. – №3.

102. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. – Х.: ХИВД, 1994.

103. Свитина Т.Е. Дифференциация норм трудового права. – М.: Юрид. лит., 1969.

104. Теория государства и права / Под ред. С.С. Алексеева. – М.: Юрид. лит., 1985.

105. Закон Украины от 17.11.93 г. «О внесении изменений в Кодекс законов о труде Украины в связи с установлением 40-часовой рабочей недели» // Кодекс законов о труде Украины, Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях», «Жилищный Кодекс Украины. – Х.: Основа, 1993.

106. Воловик В. Про трудовий статус державних службовців // Право України. – 1997. – №1.

107. Бугров Л.Ю. Принципы «неправа» в области действия советского трудового законодательства // Советское государство и право. – 1991. – №12.

108. Конференция «Реформа трудового законодательства в СССР» (Обзор докладов) // Государство и право. – 1991. – №4.

109. Шугаев А.А. Трудовые отношения в кооперативе. – М.: Юрид. лит., 1993.
110. Бельский К.С. О функциях исполнительной власти // Государство и право. – 1997. – №3.
111. Правоохранительные органы Российской Федерации / Под ред. В.П. Божьева. – М.: Спарк, 1996.
112. Троицкий В.С., Морозова Л.А. Делегированное законотворчество // Государство и право. – 1997. – №4.
113. Государство и право. – 1995. – №3.
114. Теория права и государства / Под ред. Г.Н. Манова. – М.: БЕК, 1995.
115. Васильев Р.Ф. Акты управления. – М.: Наука, 1987.
116. Закон Украины от 14.10.92 г. «Об охране труда» // Ведомости Верховного Совета Украины. – 1992. – №49. – Ст. 668.
117. Положение о расследовании и учете несчастных случаев, профессиональных заболеваний и аварий на предприятиях, в учреждениях и организациях, утв. постановлением Кабинета Министров Украины от 10.08.92 г. №623 // СП Украины. – 1994. – №1. – Ст. 1.
118. Жевакин С.Н. Ведомственные нормативные акты Российской Федерации: краткий аналитический обзор // Государство и право. – 1996. – №11.
119. Петров А.Я. Проект Трудового кодекса: достоинства и недостатки // Государство и право. – 1995. – №5.
120. Петрова Л. Думки щодо підручника професора С.С. Алексеєва // Право України. – 1995. – №2.
121. Иванов С.А. Трудовое право переходного периода: некоторые проблемы // Государство и право. – 1994. – №4.
122. Опришко І. Службові інструкції – на рівень сучасних вимог // Радянське право. – 1991. – №1.
123. Гавриляка А. Удосконалювати управління у системі органів МВС // Право України. – 1997. – №8.
124. Єрьоменко В. Підстави виникнення трудових правовідносин у колективних сільськогосподарських підприємствах, селянських (фермерських) господарствах, кооперативах // Право України. – 1997. – №6.
125. Шугаев А.А. Труд в кооперативе и его правовое регулирование // Кооперативы сегодня и в будущем. – М.: Юрид. лит., 1989.
126. Базарсад Д. О концепции нового Трудового кодекса МНР // Советское государство и право. – 1991. – №12.
127. Проблемы развития законодательства на федеральном и региональном уровнях (обзор) // Государство и право. – 1996. – №2.
128. Ле Ван Кам. Проблемы обновления законодательства и совершенствования государственного аппарата во Вьетнаме // Государство и право. – 1996. – №4.
129. Каминская П.Д. Советское трудовое право. – М.: Госюриздат, 1929.
130. Действующие распоряжения по милиции. – М.: Изд-во НКВД РСФСР, 1928.
131. Кодекс законов о труде ЧССР. – Прага, 1966.
132. Пашерстник А.Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. – М.: Юриздат, 1955.
133. Фатуев А.А. Трудовое право в жизни человека. – М.: Юрид. лит., 1991.
134. Сыроватская Л.А. Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. – 1996. – №7.
135. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20.05.74 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1974. – №2. – Ст. 325.
136. Права людини. Міжнародні договори України. – К.: Наука, 1992.
137. Кашанина Т.В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности. – М.: ИНФРА-М-Кодекс, 1995.
138. Лившиц Р.З., Никитинский В.И. Реформа трудового законодательства: вопросы

теории // Социалистический труд. – 1989. – №1.

139. Сафонов В.А. О некоторых принципах регулирования трудовых отношений // Государство и право. – 1996. – №7.

140. Хохрякова О. Статья 5 Основ законодательства о труде: как ее применять // Социалистический труд. – 1989. – №1.

141. КЗоТ Республики Беларусь. – Добруш: Ленинец, 1993.

142. Соболев С.А. Трудовое право России и социальное развитие // Государство и право. – 1997. – №4.

143. Стадник М. Чи сприяють зміни у трудовому законодавстві зміцненню юридичних гарантій права на працю? // Радянське право. – 1990. – №1.

144. Положение о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утв. постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.92 г. №4202-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Российской Федерации. – 1993. – №2. – Ст. 70.

145. Пилипенко П. Окремі зауваження до проекту Кодексу України про працю // Право України. – 1996. – №9.

146. Гоц В.Я. Правове регулювання праці на підприємствах з іноземними інвестиціями // Проблемы развития гражданского законодательства и методология преподавания гражданско-правовых дисциплин. – Х.: Ун-т внутр. дел, 1993.

147. Положение о порядке заключения контракта при принятии (найме) на работу работников, утв. постановлением Кабинета Министров Украины от 19.03.94 г. №170 // СП Украины. – 1994. – №7. – Ст. 172.

148. Киселев И.Я. Трудовой договор при капитализме: проблемы найма и увольнения. – М.: Наука, 1989.

149. Гавриляка А. Удосконалювати управління у системі органів МВС // Право України. – 1997. – №8.

150. Гришанин П.Ф. К вопросу о понятии эффективности уголовно-правовой борьбы с преступностью // Академия вчера, сегодня, завтра. – М.: Изд-во Академии МВД России, 1995.

151. Доннели Дж., Хауард Р. Права человека в современном мире // Америка. – 1991. – №421.

152. Кузнецова Н.Ф., Аргунова Ю.Н. Об эффективности уголовноправовой охраны трудовых прав граждан // Государство и право. – 1996. – №10.

153. Самощенко И.С., Никитинский В.И. Изучение эффективности действующего законодательства // Советское государство и право. – 1969. – №8.

154. Іншин М.І. Правове регулювання службово-трудоу відносин в Україні: Монографія. – Х.: Вид-во Нац. Ун-ту внутр. справ, 2004.

155. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України. – К.: Знання, 2005.