

В. І. Бондар

*здобувач кафедри правового забезпечення
господарської діяльності факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СЛУЖБОВЦІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ

Постановка проблеми. Специфіка проходження служби в правоохоронних органах вимагає від законодавця особливого підходу щодо правового регулювання праці даної категорії державних службовців, що в свою чергу обумовлює наявність певної диференціації. Взагалі, інститут диференціації в усіх своїх проявах служить в основному одній меті – конкретизації єдиних начал трудового права, їх найбільш діючому оптимальному застосуванню до найрізноманітніших умов» [1]. Диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює умови для диференціації правового регулювання праці. Ця теза – підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення конкретного, особливого і загального: конкретне не існує без загального, а загальне – без конкретного, за певних умов конкретне переходить у особливе і загальне [2, с. 237-239]. Схематично трудове правовідношення можна уявити як сукупність різнорідних правових зв'язків поміж сторонами даного правовідношення: найманим працівником та власником або уповноваженим ним органом. Кожний з видів правовідносин не може знаходитись у замкнутому стані. Усі вони взаємообумовлені. Ця взаємообумовленість визначається загальними ознаками, які характеризують трудове правовідношення і надають можливість сформулювати його основні риси, властивості, ознаки. Такі взаємопов'язані правовідносини складають предмет трудового права, підкреслюючи його єдність. Специфічні ознаки конкретних правовідносин віддзеркалюють те особливе, що властиве правовим зв'язкам власника чи уповноваженого ним органу з зими або іншими категоріями найманих працівників. Це особливе забезпечується диференційованим правовим регулюванням праці. Зміст правового регулювання праці у даному випадку підкреслює невід'ємний зв'язок двох сторін: єдності і диференціації [3, с. 137-138].

Стан дослідження. Окремі проблемні питання щодо диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів у своїх наукових працях розглядали: М.І. Іншин, Р.В. Чубук, А.В. Шабалдак, А.С. Пашков, С.С. Лукаш, Л.В. Могілевський, Є.Ю. Подорожній, О.М. Обушенко, П.А. Бущенко, П.І. Жигалкін, Л.І. Лазор, П.Д. о В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Є.С. Реус та

багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, питання критеріїв диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів є малодослідженим, що є суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

Саме тому метою статті є: визначити критерії диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів.

Виклад основного матеріалу. Варто відзначити, що загальнотеоретичним аспектам щодо критеріїв диференціації правового регулювання праці різних категорій працівників, в тому числі і тих, що проходять службу в правоохоронних органах, приділяла увагу чимала кількість фахівців. Слово «диференціація» походить від латинського кореня, що означає «розходження», «відмінність». Соціальна диференціація – це поділ суспільства на групи, які займають різне соціальне становище. Багато дослідників вважають, що соціальне розшарування властиве будь-якому суспільству. Навіть у первісних племенах виділялися групи відповідно за статтю і віком, із властивими їм привілеями й обов'язками. Тут же були впливовий і шанований вождь та його наближені, а також живучі «поза законом» знехтувані. На наступних етапах розвитку соціальне розшарування ускладнювалося і стало усе більш очевидним [4].

В.В. Жернаков зазначає, що диференціація – це відміни в нормах права, обумовлені суттєвими особливостями умов праці в цій чи іншій галузі, значенням її для народного господарства, відмінностями в суб'єктах трудових правовідносин, характером трудових зв'язків, кліматичними умовами. В основі диференціації полягають усталені суспільні фактори, котрі визначають відмінності і умовах праці та потребують відображення в нормах права. Ці фактори є суспільними категоріями, держава враховує їх і надає їм значення [5, с. 42]. Ф.М. Левіант доводить, що під диференціацією трудового права потрібно розуміти: поділ його норм відповідно до основних видів врегульованих ними трудових відносин; розподіл норм трудового права відповідно до внутрішньої градації основних видів трудових відносин, залежно від галузі господарства, умов праці, характеру трудового зв'язку працівника з підпри-

емством та інших особливостей праці [6, с. 26]. В.Н. Даниленко стверджував, що диференціація правового регулювання трудових відносин забезпечує поєднання загальних нормативних правил з особливостями правового становища окремих категорій трудящих, трудові відносини яких регулюються спеціальними нормативними актами, нормами. В основі диференціації, на думку автора, може бути покладена суб'єктна, галузева і регіональна спрямованість цих нормативних актів, норм [7, с. 72].

М.І. Іншим у своєму науковому дослідженні під диференціацією правового регулювання пропонує розуміти встановлення особливостей регулювання службово-трудова відносин за участю окремих категорій державних службовців. Диференціація полягає у встановленні різного рівня трудових прав для окремих категорій державних службовців. При цьому не допускається зниження трудових прав у порівнянні з централізованими нормами. Диференціація, продовжує науковець, здійснюється з врахуванням особливостей суб'єктів службово-трудова відносин, під умов праці, від особливостей самих службово-трудова відносин або їх окремих елементів. Диференційованого регулювання вимагають ті відносини або їхні елементи, які є динамічними. Диференціала здійснюється на державному рівні – централізованими нормами; на галузевому рівні – нормами, які приймаються галузевими міністерствами і відомствами, а також, які містяться в галузевих угодах; на рівні органу державного механізму – локальними нормами [3, с. 141]. М.І. Іншим також відзначив, що диференціацію правового регулювання праці службовців правоохоронних органів необхідно проводити у випадках, коли цього вимагає специфіка їх праці, цілі і завдання державної служби та обов'язково в межах, встановлених загальними нормами законодавства про працю. У виключних випадках, якщо умови праці і служби державних службовців внаслідок проведеної диференціації погіршуються, потрібно на рівні спеціальних нормативно-правових актів передбачати додаткові пільги, привілеї та компенсації щодо тієї чи іншої категорії державних службовців [3, с. 142].

Таким чином, виходячи із наведеного вище можна із впевненістю констатувати той факт, що диференціація – це невід'ємна і важлива складова правового регулювання праці службовців правоохоронних органів, адже вона дозволяє більш «індивідуально» підійти до упорядкування трудової діяльності даної категорії працівники, врахувати специфіку діяльності як самого відомства, так і кожного співробітника зокрема. Для того, щоб більш змістовно підійти до надання загальнотеоретичної характеристики диференціації правового регулювання праці службовців правоохорон-

них органів необхідно визначитись із її метою, завданнями та функціями.

Наведений вище аналіз дає можливість підкреслити складність та багатоаспектність даного правового інституту. Втім, не можна не відзначити той факт, що диференціація за своєю природою не є явищем хаотичним, а тому вона повинна здійснюватись на основі певних критеріїв. У найбільш загальному розумінні поняття «критерій» слід тлумачити як сукупність ознак, на основі яких складається оцінка умов, процесу і результатів діяльності, що відповідають поставленим цілям [8]. Критерій, пише Р.В. Чубук, – це набір ознак та властивостей явища, об'єкта, предмета, які дають змогу судити про його стан, рівень розвитку та функціонування. Поняття «критерій» підкреслює автор, за сутністю більш ширше, ніж показник, тому можлива ситуація, коли за одним критерієм існує ціла система показників. Разом з тим, критерій і показник тісно взаємопов'язані: науково-обґрунтований вибір критерію значною мірою зумовлює правильний вибір системи показників, а якість показника залежить від того, наскільки він повно і об'єктивно характеризує прийнятий критерій [9, с. 255]. Відповідно до точки зору В.М. Єрохіна, критерії – це ознаки, на підставі яких формується оцінка якості економічного об'єкта, процесу, мірило такої оцінки. Критерії ефективності характеризують рівень ефективності системи. Дослідник акцентує увагу на тому, що потрібно розрізняти критерії та показник. Оскільки показники являють собою дані, за якими можна судити про розвиток, протікання, стан чогось-небудь. Критерії позначають об'єктивну спрямованість ефективності, а показники оцінюють її рівень. Критерії мають нормативний характер, а показники фіксують досягнутий рівень і вказують кількісні характеристики – максимальні, середні, низькі [10, с. 116].

Варто також відмітити, що схожим до розуміння критерія є поняття «показник», зокрема, в педагогічному словнику, де показник визначається як ознака чогось-небудь, доказ, свідчення; певні дані за результатами роботи, процесу [11, с. 149; 12]. У цьому контексті слід погодитись із думкою А.В. Шабалдак, який вказує, що показник є складником критерію, служить типовим і конкретним виявом сутності якостей процесу чи явища, що підлягає вивченню. У контексті дослідження вважаємо за доцільне дотримуватися наукової позиції, де поняття «критерій» ширше за своїм змістом, ніж поняття «показник», а останній характеризує сукупність певних ознак. З метою визначення структури готовності майбутніх офіцерів до професійної діяльності за певними критеріями, що слугуватимуть своєрідними взаємодоповнюючими містками між усіма факторами

досліджуваного феномену, виокремлено компоненти, які мають відповідні кількісні прояви – показники, що висвітлюють і розкривають зміст процесу підготовки курсантів військової академії до професійної діяльності на основі реалізації праксеологічного підходу [12].

Таким чином, під критеріями диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів слід розуміти сукупність чинників та факторів, які не просто обумовлюють, а й певним чином обґрунтовують доцільність здійснення відповідної диференціації. Окрім того, на нашу думку, саме критерії диференціації вказують на специфіку здійснення трудової діяльності певної категорії працівників. Варто відзначити, що в юридичній літературі сформовано чималу кількість підходів щодо виокремлення критеріїв диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів. Так, на переконання О.С. Пашков усі критерії диференціації, застосовувані в законодавстві про працю, поділяє на обумовлені: 1) об'єктивними умовами праці; 2) особистими (статевими, віковими, фізіологічними) особливостями організму працівника. Підстави, що входять до другої групи, він називає суб'єктивними. З точки зору вченого, до об'єктивних умов праці як критеріїв диференціації слід віднести: важливість галузі виробництва для суспільства; конкретні виробничі умови праці; територіальне розташування підприємств; кліматичні умови; характер трудового зв'язку між сторонами трудового договору. Суб'єктивними підставами диференціації трудового законодавства є належність працівників до певної категорії: жінки, неповнолітні, інваліди, працюючі пенсіонери, наукові працівники та інші. Дослідник підкреслює і можливість диференціації законодавства про працю залежно від сфери дії правових норм. З цього погляду норми права він поділяє на загальні та спеціальні. «Загальні правові норми – норми, сформульовані без врахування особливостей виробництва й особистості. Вони поширюються на усіх без винятку працівників, застосовуються без винятків. До спеціальних відносяться норми, що поширюються на певне коло працівників (наприклад, праця жінок, молоді, порядок звільнення особливих категорій працівників). Вони у свою чергу поділяються на норми-винятки (норми, що регулюють працю сезонних і тимчасових працівників), норми-доповнення (додаткові відпустки, пільги), норми-приспосовування (встановлення особливого режиму праці)» [13, 106–107].

С.С. Лукаш до критеріїв диференціації правового регулювання праці, пропонує такі види диференціації правового регулювання трудових відносин: 1) за суб'єктом (соціально-демографічні критерії; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником); 2) за об'єктом

(національна належність засобів виробництва; належність підприємства до державної форми власності; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації); 3) за змістом (можливість укладення контракту, коли це передбачено законом); 4) за юридичним фактом (особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота)) [14]. Вчений підкреслює, що таке виділення видів диференціації правового регулювання праці визначає ті моменти, які треба встановити та піддати диференціації, порівняно із подібними. І дозволяє розглянути будь-яке правовідношення з приводу праці на предмет необхідності її диференційованого врегулювання [14].

Висновок. Таким чином, визначення критеріїв диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів має важливе не лише теоретичне, а й практичне значення. Чітке визначення критеріїв диференціації дозволяє: по-перше, забезпечити більш якісне регулювання праці досліджуваної категорії працівників; по-друге, створить умови для проведення подальших досліджень, присвячених відповідній проблематиці. Завершуючи дослідження слід констатувати, що критерії диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) об'єктивні, тобто такі, що не залежать від особистих якостей працівника; та 2) суб'єктивні критерії, які напряду пов'язані із особистісними якостями кожного окремого службовця.

Література

1. Рабинович-Захарин С. Единство и дифференциация советского трудового права. Дис. ... канд. юрид. наук / Рабинович-Захарин С. М., 1947. 191 с.
2. Керимов Д.А. Философские проблемы права. М.: Мысль, 1972. 472 с.
3. Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України / М. І. Іншин // Вісник Національного університету внутрішніх справ. 2003. № 21. С. 136-143.
4. Юрій М. Ф. Людина і світ. К.: Дакор, 2006. 460 с.
5. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие / Под ред. В.В. Жернакова. Х.: Одиссей, 2000. 624 с.
6. Левиант Ф. М. Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих / Ф. М. Левиант. Изд-во ЛГУ, 1960. 135 с.
7. Советское трудовое право [учебник] / [В.С. Андреев, С.А. Голоща-пов, А.И. Шебанова и др.]; под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. – 4-е изд. испр. и доп. – М.: Высшая школа, 1987. – 511 с.
8. Енциклопедія освіти : [гол. ред. В. Г. Кремень] / Акад. пед. наук України. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
9. Чубук Р. В. Критерії, показники та рівні професійної компетентності соціальних педагогів / Р. В. Чубук // Наукові записки [Національного універ-

ситету «Острозька академія»]. Сер. : Психологія і педагогіка. 2008. Вип. 11. – С. 253-263.

10. Ерохин В.М. Критерии и показатели эффективности административно-правового регулирования алкогольного рынка // Право. Журнал Высшей школы экономики Выпуск № 1 / 2015, с. 115-125.

11. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. М. : ИКЦ «МарТ», 2005. 448 с.

12. Шабалдак А. В. Компоненти, критерії, показники та рівні готовності курсантів військової академії до професійної діяльності на основі реалізації праксеологічного підходу / А. В. Шабалдак // Молодий вчений. 2017. № 2. С. 563-567

13. Пашков А. С. Хозяйственный механизм и трудовое право / А. С. Пашков // Правоведение. 1982. № 5. С. 106-107.

14. Лукаш С.С. Нормативно-правове забезпечення ефективності управлінської діяльності ОВС України: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.07 // Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2002. 201 с.

Анотація

Бондар В. І. До проблеми визначення критеріїв диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів. – Стаття.

У статті запропоновано авторське визначення поняття «диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів». З метою визначення критеріїв відповідної диференціації узагальнено низку наукових поглядів з приводу окресленої проблематики. Встановлено, що критерії диференціації правового регулювання праці службовців правоохоронних органів найбільш доцільно поділити на дві великі групи: 1) об'єктивні, тобто такі, що не залежать від особистих якостей працівника; та 2) суб'єктивні критерії, які напряму пов'язані із особистісними якостями кожного окремого службовця.

Ключові слова: диференціація, державна служба, критерії, правове регулювання, праця, державний службовець, правоохоронні органи.

Аннотация

Бондарь В. И. К проблеме определения критериев дифференциации правового регулирования труда служащих правоохранительных органов. – Статья.

В статье предложено авторское определение понятия «дифференциации правового регулирования труда служащих правоохранительных органов». С целью определения критериев соответствующей дифференциации обобщенно ряд научных взглядов по поводу этой проблематики. Установлено, что критерии дифференциации правового регулирования труда служащих правоохранительных органов наиболее целесообразно разделить на две большие группы: 1) объективные, то есть такие, которые не зависят от личных качеств работника; и 2) субъективные критерии, которые напрямую связаны с личностными качествами каждого отдельного служащего.

Ключевые слова: дифференциация, государственная служба, критерии, правовое регулирование, труд, государственный служащий, правоохранительные органы.

Summary

Bondar V. I. The problem of determining the criteria for differentiation of legal regulation of the work of law enforcement officials. – Article.

The article proposes the author's definition of the concept of "differentiation of the legal regulation of the work of law enforcement officials". In order to determine the criteria for appropriate differentiation, a number of scientific views have been summarized on the issues outlined. It was found that the criteria for differentiation of legal regulation of the work of law enforcement officials are most appropriate to be divided into two large groups: 1) objective, ie, those that do not depend on the personal qualities of the employee; and 2) subjective criteria that are directly related to the individual qualities of each individual employee.

Key words: differentiation, civil service, criteria, legal regulation, labor, civil servant, law enforcement agencies.