

УДК 349.2:351.74(477)

**О.В. ЛАВРІНЕНКО**, канд. юрид. наук,  
доц., Донецький юридичний інститут Лугансько-  
го державного університету внутрішніх справ

## **ПРАЦІВНИКИ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ЯК УЧАСНИКИ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СЛУЖБУ**

**Ключові слова:** найманий працівник, службово-  
трудова відносина, працівники органів внутрі-  
шніх справ, персонал ОВС, кадри, термінологія,  
проблемні питання

Як відомо, мова закону – єдиний спосіб вираження думки законодавця, а правотворче мислення лежить в основі законодавчої діяльності. Жодна правова норма як результат правового мислення не може бути сконструйована без конкретної системи понять, що додають правовій нормі логічного змісту, обумовлюють її логічний рух у практичному застосуванні. Мова сучасної юриспруденції – це комплексне поняття, яке «інтегрує» і мову закону, і наукову (доктринальну) юридичну мову, мову судових та інших правозастосовчих інстанцій тощо. Мова як нормативного акта, так і наукової доктрини повинна бути зрозумілою й загальнозживаною (універсальною), у той же час їй необхідно бути чіткою і ясною, досить лаконічною. Проте, наявні правові визначення в чинному законодавстві, підходи в дефінуванні сучасного понятійного апарату, зокрема, науки трудового права, не відрізняються науковою досконалістю та гармонією. Зважаючи на вказане, ав-

тором і було поставлено мету – дослідити термінологічний аспект сучасного вчення про службово-трудова відносина, що виникають та реалізуються під час проходження служби працівниками органами внутрішніх справ (далі – ОВС) України. У законодавстві та в правозастосовчій практиці вже тривалий час дослідниками застосовуються досить різноманітні поняття, а саме: “наймані працівники”, “працівники”, “робітники”, “службовці”, “персонал”, “кадри”, “чиновники”, “працюючі за наймом”, “особи рядового й начальницького складу”, “особовий склад”, “працівники органів внутрішніх справ”, “службовці ОВС”, “державні службовці ОВС” та інші, що, – як справедливо вказується у літературі, – “істотно ускладнює правозастосовчу практику та призводить до інших негативних наслідків” [1, с.239; 2, с.344-347]. Думається, що означена ситуація цілком природно потребує більш докладнішого вивчення, прискіпливого аналізу з метою науково-обґрунтованого впорядкування наявного категорійно-понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю, а також законодавства в сфері соціально-правового захисту зазначеної категорії найманих працівників [3, с.29, 38].

У чинному КЗпП України (ст.ст.1, 21 та ін.) використовується поняття “працівник”, але, водночас, на думку Н.Б. Болотіної та Г.І. Чанишевої, хоча “...ст.21 КЗпП не містить терміна “найманий працівник”, однак у більш сучасних законодавчих актах про працю цей термін застосовується. Більше того, саме визнання трудящого найманим працівником, – продовжують автори, – є відправним положенням для вироблення ринкової моделі трудового права, спрямованого значною своєю частиною на захист прав працівників у процесі здійснення найманої праці” [4, с.211; 5, с.164]. Думка цих учених дійсно має відповідне нормативне підґрунтя – зокрема, у ст.1 Закону України від 03.03.1998 р. “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [6] закріплене визначення по-

няття “найманий працівник”, під яким розуміється “фізична особа, яка працює за трудовим договором на підприємстві, в установі та організації, в їхніх об’єднаннях або у фізичних осіб, які використовують найману працю”. Термін “наймані працівники” застосовується й у сучасному законодавстві України про окремі види загальнообов’язкового державного соціального страхування.

Історично, з розвитком державного сектора народного господарства особливо в період так званого “зрілого соціалізму”, у юридичній літературі терміни “наймана праця”, “наймач”, “найманий працівник” визначались такими, що “...не відповідають природі соціалістичних відносин”. Уважалось, що ці відносини “...складались не шляхом купівлі-продажу робочої сили, а на принципах товариської співдружності вільних від експлуатації людей, що виконують конкретні трудові функції у загальній спільній праці трудового колективу конкретного підприємства. Тому замість слова “наймач” вживався термін “підприємство, установа”, а замість “найнятий” – термін “робітник (службовець)” або “особа, яка влаштовується на роботу” [7, с.107].

На цю ж тенденцію в законотворчості, яка зумовлена суто ідеологічними чинниками, звертають увагу й інші дослідники. Так, наприклад, Н.Б. Болотіна зауважує, що термін “найманий працівник” з’явився “...лише останніми роками, в радянські часи він у теорії трудового права не визнавався і в законодавстві не вживався. Теоретично обґрунтовувалося, що наймана праця існує лише в капіталістичному суспільстві. Капіталістичне трудове правовідношення визначалось як юридичне відношення, що виникає з угоди найму робочої сили, у якому одна сторона (робітник, позбавлений засобів виробництва) перебуває відносно застосування своєї робочої сили під владою іншої сторони (власника засобів виробництва), котра використовує цю владу з метою отримання й присвоєння додаткової вартості”. Загальноприйнятим уважалось, – продовжує дослідниця, – що на

відміну від капіталістичних держав у соціалістичній державі робоча сила не є товаром, трудове правовідношення позбавлене класового антагонізму, цілі підприємства – це загальні цілі самих трудящих, соціалістичні трудові відносини виражають завойовану й реалізовану можливість роботи на себе, а не на експлуататорів. З набуттям Україною незалежності, переходом до побудови соціальної ринкової економіки, а також прийняттям України до Ради Європи та наближенням законодавства до європейських міжнародних стандартів, – робить висновок авторка, – у трудове законодавство було внесено суттєві зміни демократичного й ринкового спрямування” [4, с.51].

На початку 90-х років минулого сторіччя термін “працюючі за наймом” набув уже законодавчого закріплення (ст.1 Закону від 01.03.1991 р. “Про зайнятість населення”). Цю категорію працівників було віднесено до категорії зайнятого населення в Україні.

Незважаючи на зазначене, не всі сучасні дослідники визнають доцільність використання в науковій лексиці терміну “найманий працівник” й продовжують використовувати терміни “робітник”, “службовець” разом з іншими, передусім, – поняттям “працівник”. Так, зокрема, М.Д. Бойко пише: “Правила внутрішнього трудового розпорядку, як локальний правовий акт, доповнюється технічними правилами та інструкціями, положеннями про структурні підрозділи підприємства, установи, організації. Ці норми спрямовані на забезпечення правильної розстановки й застосування праці робітників і службовців, досягнення єдності у визначеності їх обов’язків і кваліфікаційних вимог, що до них ставляться, рівнів їх загальноосвітніх і професійних знань, навичок та вмій. Тарифно-кваліфікаційні характеристики робітників і кваліфікаційні характеристики службовців, що створюють зміст цих норм, як і інші техніко-юридичні норми, сформульовані з урахуванням дії законів... Кожна із цих груп суб’єктів трудового права визначається сво-

їм правовим статусом. Але й у середині кожної групи слід відрізнити суб'єктів, які володіють специфічними рисами, і мають лише своє особливе правове становище... працівники поділяються на робітників, службовців, молодих спеціалістів, неповнолітніх, працівників-жінок, осіб зі зниженою працездатністю тощо" [7, с.33, 43]. Доцільність залишення в науковому обігу та законодавстві цих термінів обґрунтовується й іншими дослідниками [8, с.99]. У кадрах органів внутрішніх справ України, крім рядового та начальницького складу, – пишуть професори О.М. Бандурка й В.О. Соболев, – працюють також службовці та робітники [9, с.5].

Терміни "робітники" та "службовці" продовжують використовуватися й у чинному законодавстві про працю України. Приміром, у 1995 р. було прийнято та введено в дію з 01.07.1996 р. Класифікатор професій [10], який є складовою державної системи класифікації й кодування техніко-економічної й соціальної інформації. Цей Класифікатор передбачає такі види класифікації професій: 1) законодавці, вищі державні службовці, керівники; 2) професіонали; 3) спеціалісти; 4) технічні службовці; 5) працівники сфери торгівлі та побутових послуг; 6) кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства; 7) кваліфіковані робітники з інструментом; 8) оператори й складальники обладнання та машин; 9) найпростіші професії.

Згідно з Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України 16.02.1998 р. № 24 (Випуск 1 "Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності"), – роботодавець "...розробляє і самостійно затверджує посадові інструкції для керівників, професіоналів, спеціалістів. Для робітників і технічних службовців розробляються робочі інструкції. При цьому роботодавець має право доповнити й конкретизувати коло обов'язків працівника".

Термін випробування при прийнятті на роботу, за статтею 27 КЗпП України, "...не може перевищувати 3 місяців, а в окремих випадках, передбачених законодавством, за узгодженням із профкомом – 6 місяців, а для робітників – 1 місяця...".

Узагалі слід зазначити, що, незважаючи на прийняття Закону УРСР "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки" [11], де в п. 70 розділу I передбачалося в тексті Кодексу посилення "робітники й службовці" замінити посиленням "працівники". Тобто, законодавцем передбачалося, що тільки вказане словосполучення підлягає заміні, а поодинокі – ці терміни мають використовуватися й надалі. Дійсно, на сьогодні, зокрема, термін "робітники" використовується в редакції ст.ст.26, 27, 88, 96, 104, 113, 193, 204, 206, 223 чинного КЗпП України.

У частині, що не суперечить законодавству України про працю, продовжують діяти й окремі акти колишнього СРСР, де простежується аналогічний підхід нормотворця. Так, умови праці тимчасових працівників визначені Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24.09.1974 р. "Про умови праці тимчасових робітників і службовців" [12]. Зберігають чинність і Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій було затверджено постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 20.07.1984 р. [13] – це нормативний акт загальної дії, у якому сформульовані положення, що визначають трудовий розпорядок на підприємстві, в установі чи організації.

Окрім нормативно-правових актів України, у питаннях матеріальної відповідальності, продовжують діяти кілька актів колишнього СРСР. Зокрема, постанова Ради Міністрів СРСР "Про порядок укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність робітників і службовців за незабезпечення схоронності цінностей, переда-

них їм на збереження або для інших цілей” від 03.10.1997 р., № 889 [14].

Додаткові складнощі в з’ясуванні сутності галузевої термінології виникають і при більш детальному аналізі положень спеціального законодавства про працю – законодавства про державну службу, у тому числі й службу в правоохоронних органах та, зокрема, – органах внутрішніх справ України.

До останнього часу дослідженнями проблем державної служби й правового статусу державних службовців займалися переважно фахівці в галузі адміністративного права. Так, зокрема, С.С. Студенікін відносив до державних службовців осіб, які “безпосередньо чи, як допоміжні працівники, тимчасово або постійно виконують за винагороду державні функції” [15, с.106]; В.М. Манохін – доповнює наведене визначення розглядуваного поняття ознакою “...виконання посадових повноважень від імені й за дорученням держави для виконання її завдань” [16, с.82-83]; В.А. Власов наголошував, що державний службовець – це особа, яка “виконує безпосередньо або як допоміжний працівник, постійно або тимчасово, за винагороду службові обов’язки (державні функції) в апараті державної адміністрації (в державному апараті)” [17, с.107]; Є.В. Додін наголошував, що до державних службовців відносяться “громадяни, які працюють в державних організаціях, обіймають в них посади за призначенням, виборами або в іншому порядку, наділені відповідними посадовими повноваженнями, діють від імені і за дорученням держави з метою практичного здійснення його завдань і отримують за свою працю плату” [18, с.122].

Деякі вчені прагнули обґрунтувати різницю між робітниками й державними службовцями на підставі детального аналізу відмінностей між працею розумовою й фізичною. Зокрема, ця ідея знайшла відбиття в працях ученого в галузі трудового права А.Ю. Пашерстника [19, с.112]. В.М. Манохін, аналізуючи особливості “службовця”, у свою чергу, виокремлює тільки “...дві найважливіші з

них: а) характер праці; б) зайняття державним службовцем певної посади”. І далі автор уточнює: “У процесі своєї праці службовець об’єктом впливу має людину – її інтелект, свідомість, здоров’я, свободу, поведінку та всі інші сторони особи як психічно-біологічної істоти. Наступна ознака – особливість соціального й правового статусу службовця – полягає в тому, що він обіймає посаду, за допомогою якої й визначається зміст і межі впливу службовця на означений об’єкт у процесі праці” [20, с.25]. Проте, як справедливо пише Н.М. Неумивайченко, “...критерій розумової праці надто ємний: він притаманний праці юристів, лікарів, учителів, наукових працівників і т.д., що не дозволяє провести чітко відмежування службовців і державних службовців” [21, с.27].

Однак необхідно підкреслити, що чисельні правники 90-х років минулого сторіччя займали з цього питання незмінну позицію: так, Д.М. Бахрах пише, що “державний службовець – це особа, яка обіймає посаду в державній установі, і за винагороду виконує покладені на неї обов’язки” [22, с.102]; Ю.П. Битяк – державними службовцями вважає громадян, які працюють у державних органах та апараті адміністрації державних підприємств, об’єднань, установ та організацій на певних посадах з оплатою за працю з державних коштів [23, с.27, 28].

Дослідження в цьому напрямі продовжуються й сьогодні. Так, на думку В. Прокопенка та О. Вівчаренка – у зв’язку з тим, що Законом України від 16.12.1993 р. “Про державну службу” установлені сім категорій посад і п’ятнадцять рангів відповідно посадам, рівню кваліфікації та ін., що на думку авторів, фактично визначає чини, – пропонують застосовувати у відношенні до цих осіб термін – “чиновники” [24, с.11]. “Якщо суб’єктами трудових правовідносин є працівник і роботодавець (підприємство, установа, організація або фізична особа), то суб’єктами службово-трудова правовідносин є державний службовець і державний



орган, підприємство, установа, організація, тобто роботодавець” – робить висновок відомий вітчизняний дослідник М.І. Іншин у сучасному монографічному дослідженні “Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні” [25, с.102].

Тут слід відзначити, що стосовно змісту дефініції поняття “державний службовець” у науці не існує єдиного, універсального підходу. Приміром, – на думку А.Ф. Ноздрачова, – державним службовцем є громадянин, виконуючий у “...встановленому порядку обов’язки за державною посадою державної служби за грошову винагороду, виплачувану за рахунок коштів федерального бюджету або бюджету відповідного суб’єкта РФ” [26, с.152]. Формуючи дефініцію цього терміну, учений виходив з етимологічного змісту слова “служба”, яке в Тлумачному словнику живої великоруської мови В.І. Даля, тлумачиться як “використання, користь, діяльність, життя для інших, корисна справа. Слугувати, служити означає бути корисним; бути знаряддям, засобом до мети, бути потрібним” [27, с.224-225].

У свою чергу, Н.М. Неумивайченко обґрунтовує більш ємкіше визначення поняття “державний службовець”, коли пише, що – це “...громадянин України, який досяг 18-річного віку, володіє державною мовою, має відповідну освіту і професійну підготовку, виконує обов’язки по займаній державній посаді на державній службі, як правило, на підставі конкурсного відбору й укладення трудового договору, одержує заробітну плату за рахунок державних коштів, підпорядковується обмеженням, установленим законодавством, і несе спеціальну відповідальність за невиконання або неналежне виконання покладених на нього обов’язків” [21, с.28].

Натомість Ю.Н. Стариков відмічає, що поняття “державний службовець” слід розглядати в широкому й вузькому сенсах. У першому, на думку вченого, – це “...індивідуальний суб’єкт права, який здійснює державні функції не тільки в державних органах, але й в інших державних організаціях, установах, на

підприємствах. У цьому випадку державні функції мають, наприклад, соціально-культурний характер; їх здійснюють службовці медичних, виховних, освітянських та інших установ”. У другому – це “...особа, яка обіймає державну посаду державної служби, тобто посаду в системі структурних підрозділів державної адміністрації, і виконує на платних засадах, за винагороду, заробітну плату, грошове утримання функції цього державного органа (владні, управлінські, правоохоронні, судові функції)” [28, 137-138].

На думку М.І. Іншина, який досить докладно дослідив це питання, “...найважливішими якими, ознаками, властивостями державного службовця є: а) це фізична особа, громадянин України; б) це особа, яка володіє державною мовою і має необхідну професійну підготовку; в) відповідає усім вимогам законодавства України про державну службу; г) державний службовець обіймає посаду державної служби; г) йому присвоюється в установленому законом порядку кваліфікаційний розряд (чин, спеціальне звання, клас, ступінь, ранг); д) виконує державні функції, повноваження державних органів, вирішує державні завдання в економічній, соціальній, адміністративно-політичній сферах (фінансова діяльність держави, розвиток культури, забезпечення громадського порядку й безпеки, митна і банкова справа, боротьба з правопорушеннями, зовнішньополітична діяльність тощо); е) державний службовець у багатьох випадках виконує дії, які викликають певні юридичні наслідки; е) діяльність державних службовців має, як правило, невиробничий характер; ж) укладає з державними органами трудовий договір”. Далі цей дослідник, робить висновок, що державний службовець – це “...громадянин України, який уклав з державним органом трудовий договір (контракт), обіймає штатну посаду цього органу, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому функцій та відповідний кваліфікуючий розряд” [25, с.104].

Досить розгалужену “структуру” поняття державного службовця обгрунтовує й С.Д. Дубенко, коли виокремлює наступні складові цього поняття: “...1) державний службовець – це фізична особа, громадянин України, який має відповідну освіту і професійну підготовку та пройшов у встановленому порядку конкурсний відбір або прийнятий за іншою процедурою, передбаченою Кабінетом Міністрів України; 2) державний службовець є представником державної адміністрації, часткою державної бюрократії, без якої не обходиться жодне суспільство; 3) всі дії державного службовця здійснюються від імені держави і за її дорученням; 4) держава здійснює контроль за діяльністю державного службовця й у відповідних випадках застосовує до нього засоби примусу; 5) державний службовець обіймає посаду лише в державному органі; 6) державний службовець повинен відповідати вимогам законодавства України про державну службу; 7) державний службовець обіймає оплачувану державну посаду державної служби в установленому порядку; 8) спеціальне законодавство визначає зміст діяльності службовця, його права, обов’язки, обмеження, гарантії, відповідальність; 9) державному службовцю присвоюється відповідний ранг; 10) державний службовець виконує державні функції, повноваження державних органів, вирішує державні завдання в економічній, соціальній, адміністративно-політичній сферах; 11) державний службовець виконує певні дії, які викликають відповідні юридичні наслідки; 12) діяльність державних службовців має, як правило, невиробничий характер, вона впливає на свідомість людей, на економічне життя, організацію і діяльність трудових колективів” [29, с.41-42].

Слід зазначити, що окремі автори, з позицією яких важко погодитися, фактично характеризують зміст поняття державного службовця через призму інших суміжних категорій: наприклад, В.К. Колпаков вважає, що “...особи-службовці є кадровим складом (основним складом чи персоналом) органів державного управління. Будучи співробітни-

ками державного органу, вони фактично перебувають на службі в держави, і виконують її завдання та функції. Саме вони є останньою ланкою державного управлінського механізму, через яку реалізується виконавча влада, втілюються в життя вимоги та управлінські рішення. Від того, як вони розуміють і виконують свою роботу, наскільки точно й правильно діють, залежить ефективність функціонування органа управління й усієї системи виконавчої влади” [30, с.140].

Крім зазначеного, численними дослідниками, зважаючи на приписи Закону України “Про міліцію” та інших актів, уживається й “синтезований” термін – “державний службовець органів внутрішніх справ” [31, с.6; 32, с.3, 4]. Але разом із тим, законодавець, зокрема, у ст.16 Закону “Про міліцію”, указуючи, що “особовий склад міліції складається із працівників, що проходять державну службу в підрозділах міліції, яким відповідно до чинного законодавства присвоєно спеціальні звання міліції” – фактично демонструє, що така ознака як “наявність спеціальних звань” – дозволяє віднести “особу” до “працівників”, які сукупно утворюють уже “особовий склад”.

До того ж, у цьому Законі вживається й інший термін – “працівник міліції” (ст.ст.3, 5 та ін.), а у ст.9 Закону “Про міліцію” використовується взагалі поняття – “атестовані працівники”. При цьому, у Положенні про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ, затвердженому постановою Кабінету Міністрів УРСР від 29.07.1991 р. № 114 [33], поняття “працівник міліції” або “працівник органів внутрішніх справ” – узагалі немає. Натомість у цьому Положенні мова йде вже про “осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ”.

Нема згадки про “працівників міліції” і в Законі України “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб” [34] – тут використо-

вустється поняття “атестовані працівники Міністерства внутрішніх справ України та інших правоохоронних органів” (ст.43). У той же час, у Кримінальному кодексі України від 05.04.2001 р. [35], у ст.ст.22, 57, 342 та інших, – законодавцем уживається винятково термін “працівник правоохоронних органів”.

Увесь наведений вище термінологічний ряд, зважаючи на сучасні дослідження вчених у сфері правоохоронної діяльності, можна продовжити. Так, на думку вітчизняної дослідниці Н.П. Матюхіної: “В умовах, коли Україна заявила про свій намір інтегруватись до європейської спільноти, коли наша держава намагається приєднатися до Європейського Союзу, стала членом Ради Європи та приєдналась до всіх міжнародних конвенцій і угод із питань захисту прав і свобод людини, визнала міжнародні стандарти і правила поведінки посадових осіб, то більш доцільно використовувати поняття “персонал”, як таке, що відповідає завданням гуманізації, демократизації, відкритості органів внутрішніх справ і носить більш широкий зміст типу, що стосується всіх громадян, які працюють в ОВС” [36]. Доцільність використання терміну “персонал” стосовно й інших категорій працюючих осіб обстоюють у своїх працях і деякі інші вчені [37, с.8; 38, с.190].

Узагалі, із приводу співвідношення змісту термінів “персонал”, “кадри”, “особи рядового і начальницького складу”, “адміністративно-начальницький склад ОВС” [36, с.32], “особовий склад”, “працівники органів внутрішніх справ”, “наймані працівники”, “працівники” позиції вчених є різними. Зокрема, до “особового складу органів внутрішніх справ України”, – зауважує О.М. Бандурка, – належать “громадяни України, призначені на посади рядового і начальницького складу, у тому числі курсанти й слухачі навчальних закладів системи МВС, які зараховані до кадрів Міністерства внутрішніх справ України і яким присвоєні спеціальні звання в порядку, передбаченому Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким

складом органів внутрішніх справ України” [39, с.186]. Разом із цим, особовий склад органів внутрішніх справ, залежно від присвоєних спеціальних звань, визначених Постановою Верховної Ради України від 22.04.1993 р., поділяється на рядовий, молодший начальницький, середній начальницький, старший начальницький та вищий начальницький склад.

До особового складу органів внутрішніх справ, на думку окремих авторів, “...примикають також громадяни, котрі допомагають особовому складу у виконанні поставлених завдань. Це службовці та робітники, які не мають спеціальних звань, не наділені “зовнішніми” владними повноваженнями і не входять до особового складу. Оскільки такі посади повинні комплектуватися суто вільнонайманими працівниками, то стосовно специфіки діяльності ОВС таку категорію вважають адміністративно-допоміжним персоналом” [9, с.223]. Цей підхід, запропонований авторами, з огляду на запровадження в системі ОВС України так званого механізму “розатестування посад”, на сьогодні підлягає уточненню. Як відомо, на виконання доручення Президента України від 02.12.1999 р. № 1-14/1738 та відповідно до Концепції розвитку системи МВС України, схваленої постановою Кабінету Міністрів України від 24.04.1996 р. № 456, рішення колегії МВС України від 10.02.2000 р. № 2 км/2, наказу МВС України від 04.03.2000 р. № 132 та з метою запровадження поступової заміни посад рядового і начальницького складу ОВС відповідними посадами, які підлягають заміщенню цивільними особами, було видано наказ міністра внутрішніх справ України від 05.04.2000 р. № 207 “Про заходи щодо максимального заміщення посад рядового та начальницького складу органів внутрішніх справ цивільними особами”. Згідно цього наказу особи рядового і начальницького складу, які обіймають посади, що в подальшому підлягають заміщенню цивільними особами, продовжують проходження служби

без обмежень обсягу трудових прав працівника, які поширюються на осіб рядового і начальницького складу, за винятком заборони присвоєння їм спеціальних звань за цими посадами. Названі співробітники також можуть у встановленому порядку вирішувати питання щодо переміщення їх по службі до інших служб та підрозділів органів внутрішніх справ України або звільнення зі служби. Згідно цих нормативно-правових актів забороняється також комплектування особами рядового і начальницького складу вакантних посад, які в подальшому підлягають заміщенню цивільними особами. При вивільненні посади керівника структурного підрозділу, яка в подальшому підлягає заміщенню цивільною особою, на цю посаду, як виняток, призначається працівник, який має спеціальне звання начальницького складу. Зазначена посада керівника підлягає заміні на посаду, що заміщується цивільними особами, у разі відсутності підлеглих осіб рядового та начальницького складу. Після вивільнення посад, які підлягають заміщенню цивільними особами, відповідні служби по роботі з особовим складом негайно інформують про це організаційно-штатні підрозділи, які вносять відповідні зміни до штатних розкладів органів і підрозділів. Подальше комплектування зазначених посад відповідно проводиться тільки вільнонайманими працівниками. Отже, категорії посад, що повинні "компектуватися суто вільнонайманими працівниками" (як критерій, що запропонований указаними вище авторами, для віднесення особи до "робітників" та "службовців"), на сьогодні значно розширено й у перспективі цей процес "розатестації" буде продовжуватися [40, с.4].

Поняття "особовий склад", на думку окремих учених, має два значення: перше – пов'язане з "...наявним складом, тобто числом працівників, реально присутніх на робочих місцях. Друге значення даного поняття використовується для характеристики таких якостей працівників, як-от: стан здоров'я,

моральність, психологічний настрій, творчий потенціал освіти, дисциплінованість, професіоналізм, компетентність, громадськість, гуманізм. На розвиток цих якостей працівників ОВС і спрямована діяльність апаратів по роботі з особовим складом... Категорія "особовий склад" (або "персонал") і буде для нас найбільш загальною категорією, що розкриває статистичний і динамічний аспекти органів внутрішніх справ. Статистичний аспект розкриває їх соціальну структуру, тобто демографічну, етичну, професійну, соціально-стратифікаційну структури і їх взаємозв'язки. Динамічний аспект дозволяє вивчити діяльність, поведінку особового складу в різних ситуаціях" [36, с.32-33].

На характер співвідношення змісту понять "особовий склад" та "персонал" звертають увагу й О.М. Бандурка та В.О. Соколов. Так, на думку цих дослідників, "учені й практики останнім часом використовують як однозначні два поняття: "персонал" (від лат. *"persona"* – особа) і "особовий склад", але при цьому автори зауважують, що "...поняття особового складу більш притаманне старим радянським часам і воно також уживалось документах перших років незалежності" [9, с.5].

Стосовно термінів "персонал" та "кадри" думки авторів відносно них, – як справедливо вказує Н.П. Матюхіна, – "...досить розбіжні: від повного виключення того чи іншого терміну із обігу до їх поєднання" [36, с.11]. Так, наприклад, дослідник Г.Г. Воробйов – протиставляє поняття "персонал" поняттю "кадри", указуючи, що останнє є "чимось абстрактним, відокремленим та застарілим" [41, с.109-115]. Натомість на думку інших учених (О.С. Пашкова, Т.В. Іванкіної та О.В. Магницької) – поняття "персонал" поєднує як "постійних", так і "тимчасових" працівників, представників як "кваліфікованої", так і "некваліфікованої" праці. Ці автори зауважують, що "...на відміну від персоналу, кадри – це штатні кваліфіковані працівники, що пройшли попередню професійну підготовку і



мають спеціальні знання, трудові навички або досвід роботи у вибраній сфері діяльності” [42, с.12-17]. Отже, позиція вказаних дослідників фактично зводиться до обґрунтування тези про те, що поняття “персонал” є більш широким, об’ємним поняттям, аніж “кадри”.

Інколи в літературі ці терміни вживаються як тотожні, синонімічні за значенням. Так, наприклад, професор В.Р. Веснін дійшов висновку: “...персонал або кадри – це основний штат працівників організації, який виконує різні виробничо-господарчі функції” [43, с.97].

У той же час, на думку Л.В. Тихомирової та М.Ю. Тихомирова, – кадри (від франц. *cadre* та англ. *personnel*) – це “основний склад працівників організації”, “усі постійні працівники” [44, с.194]. По суті таке визначення цього поняття змістовно співвідноситься з визначенням його в довідкових виданнях: кадри (англ. *personnel (staff)*; нім. *kader*; франц. *cadre*) – основний (штатний) склад працівників установи, підприємства, професійних або суспільних організацій, тієї чи іншої галузі; усі постійні працівники [45, с.274]. Узагалі, що є цікавим, термін “кадри”, який походить від французького “*cadre*”, що означає “рама” або “рамка”. Історія свідчить, що до французької мови це слово потрапило з латинської, де буквально означало “чотирикутник”. Саме в такій формі вивішувався в минулому широкий офіційний список працівників державних установ. За формою цього документу спочатку список почали йменувати “кадром”, а згодом ця назва поширилась на тих, хто потрапив до списку. У першій половині XIX ст. слово “кадри” використовували для позначення постійного штату військових підрозділів. Звідси походять і поняття “кадрова армія”, “кадровик” тощо.

Аналогічної позиції (тотожності термінів “персонал” та “кадри”), з якою слід погодитися, дотримується й Н.П. Матюхіна, коли пише: “Ми повністю погоджуємося з тими авторами, що розглядають поняття “персонал” та “кадри” як поняття, що за своїм змістом прак-

тично співпадають... Згідно з наведеними тлумаченнями, головна відміна між поняттями “кадри” та “персонал” із формальної сторони полягає в їхньому мовному походженні. Але за своєю сутністю ці поняття не мають принципових розбіжностей” [36, с.12].

Водночас, слід зазначити, що й сам термін “кадри” є полісемічним за значенням, бо розглядається в науці в декількох аспектах. Як правило, у двох, – вузькому та широкому. У першому значенні – до “кадрів” включають осіб, зайнятих розробкою та організацією виконання управлінських рішень [46, с.9]. Інколи окремі дослідники дотримуються ще більш вузького змістовного тлумачення цього терміну: до кадрів відносять тільки “службових осіб” [47, с.4] або “працівників, які мають спеціальні звання” [48, с.6].

З позицій науки управління, – на думку Н.П. Матюхіної, – “більш продуктивним є широкий підхід до визначення терміну “кадри”. “Кадри” у широкому значенні – це особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції на підприємствах, в установах, організаціях; функції виконуються ними як основна професія або спеціальність та здійснюються за оплату” [36, с.12]. Саме такого підходу дотримуються й О.М. Бандурка й В.О. Соколов, коли пишуть: “У кадрах ОВС, крім рядового та начальницького складу, працюють також службовці та робітники” [9, с.5]. Кадри в широкому значенні, – висновує Н.П. Матюхіна, – це “...особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції на підприємствах, в установах, організаціях; функції виконуються ними як основна професія або спеціальність та здійснюються за оплату” [36, с.12].

Ця дослідниця вважає, що “інтеграція цих ознак” дозволила російським авторам підручника з основ управління в ОВС [49, с.230] визначити сутність терміну “кадри органів внутрішніх справ” (у широкому значенні): російські вчені до кадрів ОВС відносять осіб, “...які постійно або тимчасово як основну професію або спеціальність та на умовах

оплати виконують певні трудові функції в органах, установах, на підприємствах системи МВС”. За своїм змістом, на думку Н.П. Матюхіної, таке визначення “не викликає заперечення, бо воно досить вірно окреслює межі цього терміну й може використовуватись як у науковому, так і в практичному обігу” [36, с.12].

Натомість не можемо повністю погодитися з останньою тезою цієї авторки, оскільки такий підхід не є “універсальним”: наприклад, у трудовому праві, не достатньо просто вказівки на те, що кадри ОВС – це “особи, які постійно або тимчасово як основну професію або спеціальність та на умовах оплати виконують певні трудові функції в органах, установах, на підприємствах системи МВС”. Тут слід доповнити й указівкою на підставу виникнення службово-трудова відносин – трудовий договір, (контракт про службу [50, с.193-208]), посаду, сторони такої угоди та інше.

А тому, як більш редакційно вдале, слід указати на визначення цього терміну академіком О.М. Бандуркою. Так, учений зазначає, що “до кадрів органів внутрішніх справ відносять усіх осіб, які проходять у цих органах (підрозділах) державну службу” [1, с.171]. Принаймні, це відповідає положенням ст.16 Закону “Про міліцію” й поділяється в численних працях учених [25, с.233-234; 32; 50, с.193-208; 51, с.13-14; 52; 54, с.120-123].

Щодо доцільності вживання в нормативній, особливо – у відомчому законодавстві, та доктринальній лексиці такого поняття як “співробітник”, то слід повністю погодитися з позицією тих авторів, що висловлюють критичне ставлення із цього приводу [36, с.11-12]. Так, зокрема, О.М. Бандурка звертає увагу на те, що термін “співробітник міліції” почав використовуватись із приходом на посаду Міністра внутрішніх справ СРСР з органів Комітету державної безпеки В.В. Федорчука. Цей термін, – указує дослідник, – “...запозичений з лексики органів державної безпеки, куди перейшов із НКВС. Співробітництво громадян з органами НКВС,

вимушене чи добровільне, широко практикувалось в минулі часи, коли ці органи виконували суто репресивні функції. Поняття “співробітник” викликає запитання, з ким він співробітничав, “співробітництво” означає не самостійну роботу, а спільну з кимось, тобто співпрацю, а в ОВС кожен має конкретні обов’язки і відповідальність, які визначають конкретний обсяг праці” [1, с.239-240]. А тому, зважаючи на вказані причини, слід визнати за недоцільне подальше використання терміну “співробітник” як у загальному, так і спеціальному законодавстві про працю, а також у доктринальній лексиці.

Разом із цим, у контексті питання, що розглядається, привертає до себе увагу й власне підхід самого законодавця. Останній у Законі України “Про державну службу” застосовує термін – “державний службовець”. У відповідності до ст.1 цього Закону поняття “державний службовець” розкривається законодавцем через призму поняття “державна служба”: “Державна служба в Україні – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах і їх апараті по практичному виконанню завдань і функцій держави, і отримують зарплату за рахунок державних коштів. Ці особи є державними службовцями і мають відповідні службові повноваження”. Слід доповнити, що інколи в законах використовуються й інші, спорідненні зазначеному, терміни: так, наприклад, у Законі України “Про загальний військовий обов’язок і військову службу” [55] використовуються поняття “військовослужбовець”, “службовець за призовом”.

А коли прийняти до уваги, положення ст.16 Закону України “Про міліцію”, де закріплено, що “...особовий склад міліції складається з працівників, що проходять державну службу в підрозділах міліції, яким відповідно до чинного законодавства присвоєно спеціальні звання міліції”, то цілком природно постає питання про необхідність застосування у законодавстві, яке регламентує порядок та умови проходження служби в ор-

ганах внутрішніх справ України (для позначення одного із суб'єктів службово-трудоких відносин), терміну “службовець органів внутрішніх справ”. Саме на таку логіку постановки цього питання й звертається увага в науці. Так, окремі дослідники аргументовано висновують, що “...виникає питання – чи не слід внести відповідні зміни в законодавство і ввести термін “службовець міліції”? Таким чином могли би бути створені підстави для уніфікації поняття “державний службовець”, “військовослужбовець”, “службовець за призовом”, “службовець міліції”, “службовець органів внутрішніх справ” [1, с.240].

Інколи в літературі (В.В. Копейчиков, В.С. Шилінгов, В.М. Баранів, Е.В. Суслін) [56, с.81-126] саме так і відбувається: статус “співробітника міліції” чи її окремих підрозділів прирівнюють до статусу державного службовця. Наприклад, О.М. Бандурка й О.В. Горбачов відзначають, що “на всіх штатних співробітників оперативно-розшукових підрозділів поширюється чинність Закону України “Про державну службу” від 16.12.1993 р., незалежно від визначення спеціального статусу іншими законами (зокрема, – про міліцію, СБУ й ін.). Усі вони, – на думку цих учених, – є за характером своєї діяльності державними службовцями” [57, с.46; 58, с.7]. Таку ж позицію обґрунтовують у своїх працях й інші автори [59, с.4; 60].

“Службовці органів внутрішніх справ, відповідно до виконуваних обов'язків і повноважень, – зазначають В.С. Венедіктов та М.І. Іншин, – поділяються на чотири види: посадові особи, представники адміністративної влади, фахівці (спеціалісти), допоміжний (обслуговуючий) персонал. До посадових осіб необхідно відносити тих працівників ОВС, які мають право приймати осіб на службу, призначати на посаду, звільняти зі служби, присвоювати спеціальні звання. Це – начальники головних, обласних, міських управлінь МВС України, начальники міськрайлінорганів МВС України, ректори навчальних закладів МВС України. До представників влади

можна віднести більшість службовців органів внутрішніх справ... Поряд із цим, – продовжують автори, – окремі службовці ОВС можуть водночас бути і посадовими особами і представниками влади, і спеціалістами (наприклад, ректор вищого навчального закладу системи МВС України). Загальновизнаним є й те, що до працівників органів внутрішніх справ відносять осіб, які постійно або тимчасово в якості основної професії чи спеціальності, на платній основі виконують певні трудові функції в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ, тобто проходять державну службу. Безпосередньо ж до особового складу органів внутрішніх справ України належать громадяни України, які призначені на посаду рядового чи начальницького складу, у тому числі курсанти й слухачі навчальних закладів системи МВС, які зараховані до кадрів Міністерства внутрішніх справ України, і яким присвоєно спеціальне звання... Увесь особовий склад служб та підрозділів внутрішніх справ є працівниками ОВС, але не всі працівники ОВС відносяться до особового складу” [52, с.14, 15-16].

Віддаючи належне аргументам та висновкам, викладеним вище, вважаю за доцільне поставити в науці питання про необхідність уніфікувати термінологію законодавства про працю, незалежно від сфери її застосування: чи то в царині державної служби, чи в правоохоронних органах, чи на підприємстві, в організації або установі. Адже, як відомо, “поняття” – це одна з форм мислення, результат узагальнення суттєвих ознак об'єкта дійсності [61, с.418]; логічно оформлена загальна думка про предмет, ідея чого-небудь [62, с.502]; думка, що віддзеркалює в узагальненій формі предмети, явища дійсності й зв'язки між ними через фіксацію загальних і специфічних ознак, якими виступають властивості предметів і явищ та відносини між ними [63, с.640]. Поняття повинне враховувати й максимально точно відбивати в повному обсязі основні ознаки досліджуваного явища, а не окремих, ізольованих ознак. А

відтак, – для цього необхідно визначити його сутність, адже ще Діоген указував: “Поняття є те, що виражає, чим предмет був чи, що він є” [64, с.53-54]. Поняття також слушно й виразно зазначає професор В.С. Венедіктов, – це “...відзеркалення явища об’єктивної дійсності, яке виражає сутність явища” [65, с.67] і є “цілісною сукупністю суджень, думок, які що-небудь стверджують про відмінні ознаки об’єкту, що досліджується, виділяючи найбільш загальні і в той же час суттєві його ознаки” [66, с.35].

Зважаючи на це, слід наголосити, що саме трудове право має своїм предметом відносно найманої праці, що визнано в сучасній науці трудового права, а також у юридичній практиці зарубіжних країн. Так, зокрема, на думку професора Р.З. Лівшиця, “...трудове право регулює відносини несамостійної праці; відносини між роботодавцем і працівником – це і є наймана праця, праця підлегла, несамостійна, і навпаки, праця самостійна, без підлягання внутрішньому трудовому розпорядку, праця поза колективом, праця індивідуальна трудовим правом не регулюється” [67, с.15-16]. Трудове право, пише Н.Б. Болотіна, – “не регулює працю самостійну, працю на себе. Отже, трудове право – це сфера найманої (залежної) праці” [4, с.52].

Разом із тим, згідно зі ст.3 КЗпП України, – законодавство про працю регулює трудові відносини працівників “усіх підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності, виду діяльності й галузевої приналежності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами”. А відтак, то, вочевидь, – найбільш адекватним (предмету правового регулювання) є саме термін “найманий працівник”.

Ця теза (щоправда, відносно сфери службово-трудова відносин) підтверджується й висновком академіка О.М. Бандурки, який пише: “...Але найбільш доцільним вважається вживання термінів “працівник органів внутрішніх справ”, “працівник міліції”. Саме вони найбільш виразно визначають суспільну ко-

рисність діяльності особового складу органів внутрішніх справ. У свідомості українського народу найбільш шанобливе ставлення виробилось саме до працівника, трудящого, трудівника, трударя. Тож мову будемо вести про соціальний захист саме працівника органів внутрішніх справ” [1, с.239-240]. Саме таку термінологію обґрунтовано використовують у своїх працях й інші дослідники [9, с.190-191; 68, с.7, 67, 80; 69, с.78; 70; 71].

На нашу думку, слухними є й думки відомого вітчизняного вченого В.І. Прокопенка, коли він писав: “Працівники, тобто робітники, службовці та інші категорії працюючих, є найбільш багаточисельною категорією громадян України. Від інших категорій громадян України в юридичному розумінні їх відрізняє те, що вони перебувають у трудових відносинах із державними, кооперативними, громадськими підприємствами, установами, організаціями і є суб’єктами трудового права. Як закріплено в ст.1 КЗпП, законодавство про працю регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни. Виділення працівників із загальної категорії громадян визначає їх належність до певної соціальної групи, правовий статус якої підпадає під регулювання окремої галузі права – трудового права. Але правовий статус працівника, – висновує вчений, – не може існувати відокремлено від правового статусу громадянина. Обидва ці статуси співвідносяться як окреме і загальне. У трудових відносинах просто констатації правового статусу громадянина недостатньо. Цей загальний статус потребує реальної конкретизації, що здійснюється наданням громадянину додаткових прав і обов’язків, які впливають із відносин по застосуванню праці в суспільному виробництві [8, с.98-99].

Справедливо зауважують і В.С. Венедік-



тов та М.І. Іншин, коли пишуть: "...поняття "працівник ОВС" є значно ширшим ніж поняття "особовий склад ОВС" [52, с.16].

"Найбільш повним і зрозумілим є термін "працівник ОВС", – обґрунтовано висновує О.М. Обушенко. Він, – на думку вченого, – краще надто великого і юридично невдалого терміну "особи рядового і начальницького складу ОВС". Більш широко охоплює коло особи, що проходять службу в ОВС ніж термін "працівник міліції", так як включає в себе і осіб які можуть залучатись до виконання завдань по охороні громадського порядку, громадської безпеки і боротьбі зі злочинністю в порядку, установленому чинним законодавством і на яких поширюються права і обов'язки, гарантії правового і соціального захисту та відповідальність працівників міліції, що перераховані в ст.9 Закону України "Про міліцію" – осіб рядового і начальницького складу пожежної охорони, а також курсантів, слухачів, ад'юнктів, інших атестованих працівників, у тому числі й викладацького складу навчальних закладів МВС України" [72, с.35-36].

Щоправда, поділяючи тезу цього автора про доцільність використання терміну "працівник органів внутрішніх справ", важко погодитися з його твердженням, що цей термін включає й "...осіб які можуть залучатись до виконання завдань по охороні громадського порядку, громадської безпеки і боротьбі із злочинністю в порядку, встановленому чинним законодавством і на яких поширюються права і обов'язки, гарантії правового і соціального захисту та відповідальність працівників міліції, що перераховані в ст.9 Закону України "Про міліцію" – осіб рядового і начальницького складу пожежної охорони, а також курсантів, слухачів, ад'юнктів...", адже останні не мають статусу найманого працівника ОВС України.

Отже, видається, що в науковому обігу та нормативній лексиці має, як родове, загальне поняття, використовуватися саме термін "працівник", а у випадках, коли є необхідність легально уточнити ту, чи іншу сферу

трудової діяльності працівника – слід використовувати виключно терміни, які є похідними від цього поняття. Наприклад, "працівник органів внутрішніх справ", "працівник, що проходить державну службу" та ін. Водночас, зважаючи на те, що трудове право, як зазначалося, не регулює працю самостійну, працю "на себе", а його норми регламентують "сферу найманої (залежної) праці", – використання терміну "найманий працівник" (як це пропонується окремими сучасними дослідниками) є змістовно тавтологічним.

Інші ж терміни, зокрема, такі як: "персонал", "особовий склад", "кадри", "особи рядового і начальницького складу", "службовці ОВС", "державні службовці ОВС", "чиновники" – можуть використовуватися як узагальнюючі теоретичні поняття, але не на рівні чинного загального та спеціального законодавства України про працю.

Свого часу справедливо зазначалося професором Л.Я. Гінцбургом, що наукове дослідження з будь-якого інституту повинне містити пропозиції "*de lege ferenda*" щодо прийняття нового нормативного акта, внесенню той чи іншої новели в чинне законодавство, нової орієнтації судової, адміністративної, профспілкової практики [73, с.27-28]. А тому, ураховуючи викладене вище, вважаю за доцільне запропонувати в законодавстві України про працю легально визначити дефініцію поняття "працівник", на кшталт того, як це зроблено, наприклад, білоруським законодавцем – у ст.1 Трудового кодексу Республіки Білорусь, де закріплено: "працівник – особа, яка перебуває в трудових правовідносинах із наймачем на підставі укладеного трудового договору" [74, с.7].

Цікаво, що інколи за рубежом, цілком обґрунтовано використовуючи поняття "працівник", законодавець вкладає в нього дещо інший зміст, із чим важко погодитися повністю. Наприклад, у ст.1 Трудового кодексу Киргизької Республіки, міститься норма-дефініція, за якою працівник – це "...особа, яка повинна на підставі договору або на під-

ставі добровільного приєднання до виробничої організації своєю особистою працею виконувати залежну від указівок роботу” [75].

Таким чином, у ст.1 “Основні терміни, що застосовуються в трудовому законодавстві та цьому Кодексі” розділу I “Загальні положення” нового Трудового кодексу України слід закріпити наступні положення: “Працівник – це фізична особа, яка вступила в трудові відносини, на підставі укладеного трудового договору або іншої підстави, передбаченої цим Кодексом, незалежно від форми такої угоди та сфери застосування найманої праці”.

Якщо згідно зі спеціальними законами виконання тих чи інших робіт за відповідними посадами, спеціальностями чи професіями пов’язане з наданням пільг чи встановленням певних обмежень, то це має відобразитися не на рівні назви сторони трудового правовідношення – “працівник”, а, передусім, – у найменуванні цих посад, спеціальностей чи професій і кваліфікаційних вимог. Останні – мають суворо відповідати найменуванням та вимогам, що зазначені в спеціальних випусках кваліфікаційних довідників, затверджених у встановленому порядку.

Аналогічний висновок, думається, слід зробити й стосовно використання терміну “державний службовець” взагалі, адже справедливо зазначається в літературі: “...чи не найважливішим фактором визначення правового статусу особи є з’ясування місця у суспільній організації праці. Одним із видів трудової діяльності є проходження державної служби. Відповідно зайняті на державній службі працівники наділені певним колом правомочностей для виконання своїх трудових функцій. Законодавче виокремлення статусу державних службовців викликало позитивний громадський інтерес насамперед через надання цій категорії працівників ряду переваг матеріального характеру (доплати за вислугу років, за ранги, умови соціально-побутового та пенсійного забезпечення). Однак зазначені пільги є складовою їх правово-

го становища, що насамперед пов’язано з підвищеними вимогами й відповідальністю за належне виконання ними службових повноважень, необхідністю дотримуватись встановлених обмежень” [25, с.110].

Щоправда, розгляд цього питання дещо ускладнюється досить розгалуженою класифікацією державних службовців та перспективами її розширення, за рахунок віднесення до державної служби й служби в правоохоронних органах, військової служби. Пошук “критеріїв класифікації державних службовців триває в науці й практиці її функціонування” [25, с.135].

Проте, погоджуючись із висновком М.І. Іншина про те, що взаємодія галузевого й спеціального правового статусу, полягає в тому, що “державний службовець не тільки має загальні права й обов’язки працівника, які встановлені загальними нормами трудового законодавства, але й свої специфічні. Специфічні права й обов’язки державного службовця доповнюють, деталізують, конкретизують загальні права й обов’язки працівника” та тезами цього автора щодо доцільності, незважаючи на існуючий трирівневий статус державного службовця, введення в “науково-термінологічний обіг поняття “галузевий правовий статус” і про “важливість норм трудового права в цьому міжгалузевому інституті”, “обумовленість багатьох службово-трудова прав і обов’язків державних службовців змістом прав і обов’язків узагальненого працівника, про якого йдеться в Кодексі законів про працю України”, – не можна погодитися з тлумаченням цим автором змісту поняття “державний службовець”. Останнього дослідник визначає як – “...фізичну особу, громадянина України, який уклав з державним органом трудовий договір (контракт), обіймає штатну посаду в цьому органі, має спеціальну професійну підготовку щодо здійснення від імені держави наданих йому функцій та повноважень та має необхідний кваліфікаційний розряд” [25, с.125, 126, 139].

Думається, що було б раціональніше, урахувати в даному випадку іншу тезу зазначеного автора, а саме про те, що "...на відміну від загального статусу, спеціальний статус має мінливий характер. Індивідуальний статус являє собою сукупність персоніфікованих прав та обов'язків у їх конкретних, природних та набутих здібностях і особливостях (стать, вік, сімейний стан, релігійні переконання). Він також має більш рухомий, ніж загальний правовий статус, характер: змінюється відповідно до тих змін, які відбуваються в житті людини". А відтак, то, на нашу думку, не має сенсу "мінливість" класти в основу визначення дефініції поняття "державний службовець" [25, с.120]. Слід за основу взяти "постійне" – власне саме статус особи в рамках поняття "працівник". Воно, як зазначалося вище й визнається цим же автором, – є родовим, загальним, універсальним. А тому й поняття "державного службовця", видається, слід визначати, наприклад, таким чином: "... – це працівник, який проходить державну службу у відповідності до вимог Закону України "Про державну службу"". Саме такий підхід щодо формування понятійного апарату наукової доктрини, насамперед крізь призму термінологічної уніфікації [76-86; 87, с. 259-348], на наше переконання, гармонізує, як нормативну лексику загального та спеціального законодавства України про працю, так і правозастосовчу діяльність, зробить її більш зрозумілою та "прозорою". Крім зазначеного, реалізація такого підходу законодавцем, певною мірою, стане й логічним результатом наукових розробок, про які йшлося вище.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Бандурка О. М. Основи управління в органах внутрішніх справ України: теорія, досвід, шляхи вдосконалення / О. М. Бандурка. – Х. : Основа, 1996. – 326 с.
2. Лавріненко О. В. Звільнення працівників ОВС за вислугою строків служби: проблеми гармонізації трудового законодавства / О. В. Лавріненко // Вісник Ун-ту внутр. справ. – 2001. – Спецвипуск. – С. 344-347.
3. Лавріненко О. В. Сучасний понятійний апарат науки соціального забезпечення: проблема термінологічної уніфікації та напрями її вирішення / О. В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. – 2004. – № 9. – С. 29-38.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України / Н. Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2003. – 725 с.
5. Трудове право України / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2000. – 368 с.
6. Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)" : від 03.03.1998 р. // ВВР України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
7. Бойко М. Д. Трудове право / М. Д. Бойко. – К. : Олан, 2002. – 345 с.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 2000. – 468 с.
9. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ / О. М. Бандурка, В. О. Соколов. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 480 с.
10. Державний класифікатор України : класифікатор професій / Держстандарт України. – К. : Держкомстат, 1995.
11. Закон УРСР "Про внесення змін і доповнень до Кодексу законів про працю Української РСР при переході республіки до ринкової економіки" : від 20.09.1991 р. // ВВР України. – 1991. – № 23. – Ст. 267.
12. Указ Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці тимчасових робітників і службовців" : від 24.09.1974 р. // ВВР СРСР. – 1974. – № 40. – Ст. 662.
13. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій, затверджені постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС : від 20.07.1984 р. // Бюлетень Госкомтруда СРСР. – 1984. – № 11. – Ст. 45.
14. Постанова Ради Міністрів СРСР "Про порядок укладення письмових договорів про повну матеріальну відповідальність робітників і службовців за незабезпечення схоронності цінностей, переданих їм на збереження або для інших цілей" : від 03.10.1997 р.,

№ 889 // СП СССР. – 1977. – № 26. – Ст. 167.

15. Советское административное право / под ред. С. С. Студеникина. – М. : Юриздат, 1946. – 267 с.

16. Манохин В. М. Советская государственная служба / В. М. Манохин. – М. : Юрид. лит., 1966. – 184 с.

17. Власов В. А. Советское административное право / В. А. Власов. – М., 1959. – 156 с.

18. Советское административное право / под ред В. М. Манохина. – М., 1977. – 186 с.

19. Пашерстник А. Е. К вопросу о советской государственной службе / А. Е. Пашерстник // Вопросы советского административного права : сб. статей. – М.-Л., 1949. – С. 109-119.

20. Манохин В. М. Служба и служащий в Российской Федерации: правовое регулирование / В. М. Манохин. – М. : МГУ, 1997. – 364 с.

21. Неумивайченко Н. М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х., 2002. – 226 с.

22. Бахрах Д. Н. Административное право / Д. Н. Бахрах. – М. : БЕК, 1993. – 538 с.

23. Битяк Ю. П. Государственная служба в СССР и развитие её демократических основ / Ю. П. Битяк. – К. : УМК ВО, 1990. – 78 с.

24. Прокопенко В. Предмет трудового права України / В. Прокопенко, О. Вівчаренко. – Івано-Франковськ, 1994. – 64 с.

25. Іншин М. І. Правове регулювання службово-трудова відносин в Україні : монографія / М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 428 с.

26. Ноздрачев А. Ф. Государственная служба / А. Ф. Ноздрачев. – М. : Норма, 1999. – 368 с.

27. Толковый словарь живого великорусского языка / под ред. В. И. Даля: В 4-х т. - Т. 4. – СПб.-М., 1882. – 862 с.

28. Стариков Ю. Н. Государственная служба в РФ : теоретико-правовые исследования / Ю. Н. Стариков. – Воронеж, 1996. – 294 с.

29. Дубенко С. Д. Державна служба і держа-

вні службовці в Україні / С. Д. Дубенко ; за заг. ред. Н. Р. Нижник. – К. : Знання, 1999. – 236 с.

30. Колпаков В. К. Адміністративне право України / В. К. Колпаков. – К. : Знання, 1999. – 368 с.

31. Ануфрієв М. І. Управлінські шляхи зміцнення дисципліни в органах внутрішніх справ (соціолого-правові аспекти): автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / М. І. Ануфрієв ; Ун-т внутр. справ. – Х., 1998. – 245 с.

32. Щербина В. І. Дисциплінарна відповідальність державних службовців органів внутрішніх справ / В. І. Щербина : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Ун-т внутр. справ. – Х., 1998. – 24 с.

33. Збірник нормативних актів України з питань правопорядку. – К.: РИО МВД, 1993. – 462 с.

34. Закон України “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ та деяких інших осіб” : від 09.04.1992 р. // ВВР України. – 1992. – № 29. – Ст. 399.

35. Кримінальний кодекс України : від 05.04.2001 р. // ВВР України. – 2001. – № 25-26. – Ст. 131.

36. Матюхіна Н. П. Управління персоналом органів внутрішніх справ України (Теоретичні та прикладні аспекти) : монографія / Н. П. Матюхіна; за заг. ред. О. М. Бандурки. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 1999. – 287 с.

37. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента / В.В. Травин, В.А. Дятлов. – М. : БЕК, 1997. – 469 с.

38. Ру Д. Управління / Д. Ру, Д. Сульє. – К. : Наука, 1995. – 328 с.

39. Бандурка О. М. Управління в органах внутрішніх справ України / О. М. Бандурка. – Х. : Основа, 1998. – 264 с.

40. Слісаренко І. Рано чи пізно спецслужби сприймуть цивільних керівників / І. Слісаренко // Персонал плюс. – 2005. – № 8. – С. 4-5.

41. Воробьев Г. Г. Человеческие ресурсы и современная служба персонала / Г. Г. Воробьев // Социс. - 1996. – № 11. – С. 109-115.

42. Пашков О.С. Кадровая политика и право / О. С. Пашков, Т. В. Иванкина, О. В. Магницкая. – М. : Норма, 1989. – 264 с.



43. Веснин В. Р. Основы менеджмента / В. Р. Веснин. – М. : Инфра-М, 1996. – 352 с.
44. Тихомирова Л. В. Юридическая энциклопедия / Л. В. Тихомирова, М. Ю. Тихомиров. – М. : Издание Тихомирова М. Ю., 1998. – 782 с.
45. Энциклопедический словарь бизнесмена: Менеджмент. Маркетинг. Информатика / под общ. ред. М. И. Молдованова. – К. : Знання, 1993. – 378 с.
46. Гербер Р. Кадры в системе социального управления / Р. Гербер, Г. Юнг. – М. : Юрид. лит., 1970. – 224 с.
47. Лебин Б. Д. Кадры аппарата управления в СССР / Б. Д. Лебин, М. Н. Перфильев. – Л. : Наука, 1970. – 178 с.
48. Безуглов В. Г. Кадры органов внутренних дел / В. Г. Безуглов. – М. : МВД СССР, 1976. – 176 с.
49. Основы управления в органах внутренних дел / под ред. А. П. Коренева. – М. : Норма, 1996. – 328 с.
50. Лавріненко О. В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С. 193-208.
51. Ануфрієв М. І. Соціально-правовий захист працівників ОВС України / М. І. Ануфрієв, В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : Вид-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 102 с.
52. Венедиктов В. С. Організаційно-правові засади проходження служби в органах внутрішніх справ України / В. С. Венедиктов, М. І. Іншин. – Х. : НУВС, 2002. – 188 с.
53. Лавріненко О. В. Правове регулювання прийняття на службу до органів внутрішніх справ України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. В. Лавріненко ; Ун-т внутр. справ. – Х., 1998. – 24 с.
54. Гоц В. Я. Правове регулювання праці співробітників міліції / В. Я. Гоц, О. В. Лавріненко // Вісник Ун-ту внутр. справ. – 1996. – Вип. 1. – С. 120-123.
55. Закон України “Про загальний військовий обов’язок і військову службу” : від 25.03.1992 р. // ВВР України. – 1992. – № 27. – Ст. 385.
56. Права человека и статус правоохранительных органов [Материалы симп. в СПб. юрид. ин-те МВД России] // Государство и право. – 1994. – № 11. – С. 81-126.
57. Бандурка А. М. Оперативно-розыскная деятельность: правовой анализ / А. М. Бандурка, А. В. Горбачев. – К. : РИО МВД Украины, 1994. – 178 с.
58. Ильясов С. Г. Государственная служба в органах внутренних дел / С. Г. Ильясов, А. В. Кудрявцев, П. П. Сергун. – М. : Право и Закон, 1996. – 174 с.
59. Венедиктов В. С. Рабочее время и время отдыха по действующему законодательству о труде Украины / В. С. Венедиктов, В. М. Венедиктова. – Х. : Ун-т внутр. дел, 1998. – 36 с.
60. Збірник нормативно-правових актів по роботі з особовим складом органів внутрішніх справ України / відп. ред. В. І. Вакулович. – Х. : Ун-т внутр. дел, 1997. – 98 с.
61. Новый тлумачний словник української мови : у 4-х т. - Т. 3. – К. : Аконті, 1999. – 896 с.
62. Словарь русского языка : в 4-х т. / под ред. А. П. Евгеньевой. – М. : Рус. яз., 1981. – Т. 3. – 794 с.
63. Философский энциклопедический словарь. – М. : Политиздат, 1983. – 486 с.
64. Антология цинизма : фрагменты сочинений кинических мыслителей / под ред. И. М. Нахова. – М. : Наука, 1984. – 480 с.
65. Венедиктов В. С. Теоретические проблемы юридической ответственности в трудовом праве / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 1996. – 178 с.
66. Логический словарь-справочник / сост. Н. Н. Кондаков. – М. : Рус. яз., 1975. – 368 с.
67. Трудовое право России / отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. – М. : ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 674 с.
68. Венедиктов В. С. Юридична відповідальність працівників ОВС України : монографія / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 269 с.
69. Кузніченко С. О. Управління органами внутрішніх справ в особливих умовах, викли-

каних аномальними явищами техногенного і природного характеру : монографія / С. О. Кузніченко. – Х. : Основа, 2001. – 186 с.

70. Кузніченко О. В. Матеріальна відповідальність працівників органів внутрішніх справ України : монографія / О. В. Кузніченко. – Х. : Основа, 2002. – 224 с.

71. Чавикіна Т. І. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ / Т. І. Чавикіна // Вісник Ун-ту внутр. справ. – 1999. – № 9. – С. 134-138.

72. 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. – 238 с.

73. Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л. Я. Гинцбург. – М. : Наука, 1977. – 230 с.

74. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича. – Мн. : Амалфея, 2000. – 1154 с.

75. Трудовой Кодекс Кыргызской Республики. – Бишкек : Раритет Инфо, 1999. – 78 с.

76. Лавріненко О. В. Проблемні питання термінології законодавства про службу в органах внутрішніх справ / О. В. Лавріненко // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. – 2001. – Вип. 16. – С. 354-361.

77. Лавріненко О. В. Сучасний понятійний апарат науки соціального забезпечення : проблема термінологічної уніфікації та напрями її вирішення / О. В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. – 2004. – № 9. – С. 29-38.

78. Лавріненко О. В. Сучасна проблема термінологічної неузгодженості правової системи України : загальнотеоретичні аспекти / О. В. Лавріненко // Наука и образование – 2007: материалы V международной науч.-практ. конф., г. Днепропетровск, 3-15 янв. 2007 г. – Днепропетровск : Наука и образование, 2007. – Т. 9. – С. 57-59.

79. Лавріненко О. В. Проблема термінологічної неузгодженості трудового законодавства і законодавства про службу в органах внутрішніх справ: теоретико-правовий та історико-правовий аспекти / О. В. Лавріненко // Проблеми правознавства та правоохоронної

діяльності. – 2007. – № 1. – С. 237-258.

80. Лавріненко О. В. Трудове законодавство України: термінологічний аспект / О. В. Лавріненко // Ставайки сьвременна наука - 2007: материалы за 5-а международна научна практична конф., София, 1-15 октомври 2007 година. – София: «Бял ГРАД-БГ» ООД, 2007. – Том 7. – С. 21-23.

81. Лавріненко О. В. Гармонізація понятійного апарату загального та спеціального законодавства України про працю: теоретичні аспекти проблеми / О. В. Лавріненко // Економіка, фінанси, право. – 2005. – № 4. – С. 25-37.

82. Лавріненко О. В. Удосконалення понятійного апарату трудового права як передумова вирішення проблеми нормативно-правового забезпечення службової діяльності працівників міліції громадської безпеки / О.В. Лавріненко, П.Д. Проскуряков // Проблеми підготовки та вдосконалення професійної діяльності працівників міліції громадської безпеки: матеріали міжнародної наук.-практ. конф., м. Івано-Франківськ, 19 травня 2006. – Івано-Франківськ : ВОНР та РВД ПЮІ ЛьвДУВС, 2006. – С. 92-101.

83. Лавріненко О. В. Удосконалення понятійного апарату трудового законодавства, що регулює порядок припинення службово-трудова відносин працівників ОВС України / О. В. Лавріненко, М. М. Остафійчук // Розвиток наукових досліджень '2006: матеріали II міжнародної наук.-практ. конф., м. Полтава, 27-29 листоп. 2006 р. – Полтава : Вид-во «ІнтерГрафіка», 2006. – Т. 3. – С. 30-34.

84. Лавріненко О. В. Понятійний апарат сучасного трудового права: концептуальні засади становлення та класифікації / О. В. Лавріненко // Становление современной науки - '2006: материалы I международной науч.-практ. конф., г. Днепропетровск, 16-30 окт. 2006 г. – Днепропетровск : Наука и образование, 2006. – Т. 10. – С. 64-66.

85. Лавріненко О. В. Історико-правовий аналіз дефініції поняття «суб'єкт службово-трудова відносин» / О. В. Лавріненко // Розвиток наукових досліджень '2006: матеріали II міжнародної наук.-практ. конф., м. Полтава,

27-29 листоп. 2006 р. – Полтава : Вид-во «ІнтерГрафіка», 2006. – Т. 3. – С. 49-54.

86. Лавріненко О. В. Службово-трудове правоотношение: понятие и отраслевая природа / О. В. Лавріненко // Современные проблемы борьбы с преступностью : юридические науки: международная науч.-практ. конф., г. Воронеж, 1-2 июня 2006 г. – Воро-

неж : Воронежск. ин-т МВД России, 2006. – С. 75-76.

87. Лавріненко О. В. Актуальні питання теорії трудового права в контексті сучасного розвитку правової системи України : монографія / О. В. Лавріненко. – Донецьк : «Вебер» (Донецька філія), 2007. – 428 с.

*Лавріненко О. В. Працівники органів внутрішніх справ України як учасники службово-трудових відносин: термінологічний аспект та шляхи вдосконалення спеціального законодавства про службу / О. В. Лавріненко // Форум права. - 2008. - № 3. - С. 286-304 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2008-3/08lovzps.pdf>*

Здійснено різносторонній теоретико-прикладний аналіз наявного механізму реалізації службово-трудових відносин, а також окрему увагу приділено дослідженню термінологічного аспекту. Обґрунтовано висновок про необхідність удосконалення спеціального законодавства про службу в органах внутрішніх справ України та наукової доктрини шляхом уніфікації понятійного апарату, приведення його у відповідність до положень загального трудового законодавства.

\*\*\*

*Лавріненко О.В. Работники органов внутренних дел Украины как участники службово-трудовых отношений: терминологический аспект и пути усовершенствования специального законодательства о службе*

Осуществлен разносторонний теоретико-прикладной анализ имеющегося механизма реализации службово-трудовых отношений, а также отдельное внимание уделено исследованию терминологического аспекта. Обоснован вывод о необходимости усовершенствования специального законодательства о службе в органах внутренних дел Украины и научной доктрины путем унификации понятийного аппарата, приведение его в соответствие к положениям общего трудового законодательства.

\*\*\*

*Lavrinenko O.V. Workers of Law-Enforcement Bodies of Ukraine as Participants of Service-Labor Attitudes: Terminological Aspect and Ways of Improvement of the Special Legislation on Service*

It is carried out the versatile theoretical-applied analysis of the available mechanism of realization of service-labor attitudes, and also the separate attention is given to research of terminological aspect. The conclusion about necessity of improvement of the special legislation on service for law-enforcement bodies of Ukraine and the scientific doctrine is proved by unification of the conceptual device, his reduction conformity to positions of the general labor legislation.