

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України // ВВР України –1996 –№ 30. –Ст.141.
2. Ямковий В.І. Реалізація права на судовий захист в цивільному процесі як гарантія прав і свобод людини в Україні // Вісник Нац. ун-ту внутр. справ. –2001. –Спец-випуск. –С. 84-86.
3. Керимов Д.А. Методологія права (предмет, функції, проблеми філософії права). –М.: Аванта+, 2001. – 560 с.
4. Алексеев П.В., Панин А.В. Філософія: Учебник. –М.: Проспект, 1997. –568 с.
5. Общая теория прав человека /Под ред. Е.А. Лукашевой. –М.: Норма, 1996. –520 с.
6. Нерсесянц В.С. История идей правовой государственности. –М.: Юрист, 1993. –218 с.
7. Біленчук П.Д., Гвоздецький В.Д., Сливка С.С. Філософія права: Навч. посібник. –К.: Атака, 1999 –208 с.
8. Явич Л.С. Сущность права. –Л.: Изд-во ЛГУ, 1978. – 286 с.
9. Сирих В.М. Теория государства и права: Учебник. –М.: Юстицинформ, 2001 –592 с.
10. Котюк В.О. Теорія права: Курс лекцій. –К.: Вентури, 1996. –208 с.
11. Трудовое право. Учебник /Под ред. В.В. Смирнова. –М.: Проспект, 1997 –418 с.
12. Загальна теорія держави і права /За ред. М.В. Цвіка, В.Д. Ткаченка, О.В. Петришина. –Х.: Право, 2002. –432 с.
13. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Консум, 1998. –480 с.
14. Кодекс законів про працю України // Право і практика. –2001. –№ 1.
15. Иванова С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. –М.: Наука, 1982. –432 с.
16. Пионтковский А.А. К вопросу о взаимоотношении объективного и субъективного права // Советское государство и право. –1958. –№ 5. –С.32-35.

Надійшла до редколегії 12.09.2003

КОЛОТИК Н.А. СИСТЕМА ОСНОВНЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ

Рассмотрены особенности законодательной основы трудовых прав работников.

KOLOTIK N.A. SYSTEM OF THE BASIC LABOR RIGHTS OF WORKERS UNDER THE LABOR LEGISLATION OF UKRAINE

Features of a legislative basis of labor rights of workers are considered.



Т.А. КОЛЯДА

Національний університет внутрішніх справ

УДК 331.101:349.2

ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Розглянуті основні правові норми чинного трудового законодавства України, диференціації регулювання праці різних категорій працівників.

Додержання принципу справедливості під час розподілу між суб'єктами трудових відносин тих благ, пілгы та гарантій, якими вони користуються, залежить від функціонування діючої системи критеріїв диференціації регулювання їх праці. В науці трудового права існують різні підходи вчених до визначення характеру й кількості критеріїв диференціації правового регулювання суспільно-трудо-вих відносин. А.С. Пашков усі підстави 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. Об'єктивними підставами ди-

ференціації трудового законодавства є певні категорії працівників: жінки, неповнолітні, інваліди, працюючі пенсіонери. Дослідник підкреслює і можливість диференціації законодавства про працю залежно від сфери дії правових норм. З даної точки зору норми права він розрізняє на загальні та спеціальні. "Загальні правові норми – норми, які сформульовані без врахування особливостей виробництва й особистості, бо вони поширюються на усіх без винятку працівників. До спеціальних відносяться норми, котрі поширюються на певне коло працівників (наприклад, праця жінок, молоді, порядок звільнення окремих 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 особливих режиму праці)" [1, с.106-107].

С.А. Іванов, Р.З. Лівшиц, Ю.П. Орловський зауважують, що за допомогою диференційованого регулювання трудових відносин забезпечується конкретне застосування правових норм з урахуванням як об'єктивних факторів, що конкретизують місце та умови роботи працівника, так і властивостей особистісного порядку, віднесених до самого працівника. Вчені доводять, що усі підстави, які визначають диференціацію трудового права, можна поділити на дві великі групи: перша група включає об'єктивні фактори, тобто фактори, не пов'язані з особистісними особливостями громадян як суб'єктів трудового права; друга – враховує фактори особистісного порядку, що характеризують громадян, які вступають в трудові відносини. Диференціація правового регулювання праці за об'єктивними факторами охоплює різні підстави: а) диференціація за галузями народного господарства; б) умови праці конкретних груп працівників; в) територіальне розташування підприємства, установи, організації. Диференціація правового регулювання праці за суб'єктивними факторами визначається особистісними особливостями працівників: вік, стать, фізіологічні особливості організму [2, с.328-340].

А.М. Куренной позначає, що обставини, покладені в основу диференціації трудового права, поділяються на об'єктивні і суб'єктивні. "Як правило, з обставинами, котрі входять в першу групу, пов'язане надання різних пільг і переваг в оплаті праці, соціальному страхуванні, регулюванні робочого часу та часу відпочинку. Таким чином компенсується важкий, шкідливий характер роботи, іноді небезпечний для життя, що може бути пов'язаний з підвищеним нервовим напруженням та відповідальністю за такі, що приймаються в процесі праці, рішення. Водночас в законах та інших нормативних актах мають бути встановлені підвищені вимоги до рівня трудової дисципліни, охорони праці й техніки безпеки". До суб'єктивних обставин, що впливають на диференціацію правового регулювання суспільно-трудова відносин, автор відносить вік, стать, стан здоров'я [3, с.23-24]. Ю.П. Орловський доводить, що слід виділяти й такий особистісний фактор диференціації правового регулювання праці, як умови вступу певних категорій громадян на роботу [4, с.56]. З.Д. Григорьєва

вважає, що в основі диференціації правового регулювання праці полягають об'єктивні, суб'єктивні та соціальні фактори. В якості прикладу соціальних факторів вона відзначає розподіл випускників після закінчення навчальних закладів, адаптацію й закріплення випускників на виробництві [5, с.28]. Критерії диференціації правового регулювання праці поділяють на об'єктивні та суб'єктивні також і Є.А. Монастирський та Д.А. Карпенко [6, с.43].

В.І. Прокопенко підкреслює, що законодавство України використовує різні критерії диференціації правового регулювання праці. Це ставлення працівників до майна підприємства, установи, організації; національна належність засобів виробництва, належність підприємства до державної форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні, географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору; можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії [7, с.84]. О.В. Смирнов виділяє три напрямки диференціації умов праці в нормах трудового права: характер і особливості виробництва (галузева диференціація); статеві та вікові, кваліфікаційні та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); місцезнаходження організації, де застосовується сумісна праця (територіальна диференціація) [8, с.29]. Р.З. Лівшиц констатує, що особливості регулювання праці деяких категорій працівників обумовлюється як об'єктивними (умовами праці), так і суб'єктивними (особистістю працівника). Об'єктивні фактори – форма власності, умови та характер праці, природнокліматичні умови; суб'єктивні фактори – стать, вік, стан здоров'я працівника, його професія [9, с.30].

Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна стверджують, що єдність та диференціація правового регулювання праці обумовлює поділ законодавства про працю на загальне і спеціальне. До загального законодавства відносяться норми, які поширюються на всіх найманих працівників; до спеціального – норми, які поширюються на окремі категорії працівників (жінок, неповнолітніх; осіб, зайнятих на роботах з шкідливими й небезпечними умовами праці, на важких роботах, тимчасових та сезонних працівників) [10, с.61]. С.Л. Рабинович-Захарін сформулював наступні критерії диференціації трудового права: 1) диференціація за основним типом трудового правовідношення, 2) диференціація, заснована на особливостях в формі трудових відносин, характері трудового зв'язку з підприємством, 3) диференціація, обумовлена особливостями окремих галузей народного господарства та окремих професій [11, с.39].

На нашу думку, і у цьому ми погоджуємось з більшістю вчених, дійсно усі критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством слід поділяти на об'єктивні і суб'єктивні. Розмежування останніх відбувається за ознакою обумовленості чи не обумовленості їх особою працівника. Якщо критерії не обумовлені особою працівника, – то вони за своїм характером об'єктивні; якщо критерії обумовлені особливостями працівника, вони ма-

ють суб'єктивний характер. До об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання праці на сьогодишньому етапі розвитку трудового права слід віднести: галузеву належність підприємства, установи, організації; конкретні умови праці категорій працівників; ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; особливі природні, географічні та геологічні умови, тривалість строку дії трудового договору. До суб'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин віднесемо: вік, стать, фізіологічні особливості організму.

Галузева належність підприємства, установи, організації, як критерій об'єктивного характеру, покликана враховувати значення галузі в народному господарстві та ступінь її забезпеченості кадрами. Галузевий характер праці не завжди дає можливість застосовувати загальні норми без норм, що деталізують порядок їх поширення на працівників певної галузі. Виходячи з цього, в ряді галузей встановлені додаткові відпустки за стаж роботи, більш високі тарифні ставки, виплата винагороди за вислугу років. Галузева ознака диференціації віддзеркалюється також у нормах охорони праці, які з урахуванням специфіки галузі містять додаткові вимоги до технічного устаткування робочих місць та створенню на них здорових і безпечних умов праці. Певна кількість правових норм, пов'язаних з галузевою диференціацією, відноситься до дисципліни праці. Такі норми містяться в галузевих правилах внутрішнього трудового розпорядку, в уставах про дисципліну. Для диференційованих норм, які містяться в цих правилах і уставах, характерним є розширення обов'язків власника або уповноваженого ним органу, застосування більш суворих заходів дисциплінарного впливу, встановлення співвідношення окремих видів стягнень з конкретними категоріями працівників, визначення обсягу дисциплінарних повноважень різних посадових осіб. Так, згідно з ст. 15 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, до осіб рядового та начальницького складу за порушення службової дисципліни можуть застосовуватись наступні дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, сувора догана; попередження про неповну посадову відповідність; пониження на посаді; пониження у спеціальному званні на один ступінь; відрахування з навчального закладу; звільнення з органів внутрішніх справ [12].

Велика кількість диференційованих норм трудового права заснована на критерії врахування конкретних умов праці працівників. Цей вид диференціації є об'єктивно необхідним, адже існують відмінності в умовах праці, які вимагають нерівних витрат енергії, нерівних трудових зусиль працівників. Якщо не проводити диференціацію залежно від конкретних умов праці, то стане утрудненою послідовна реалізація принципу оплати праці за її кількістю та якістю. Диференціація заробітної плати залежно від умов праці здійснюється шляхом встановлення різних правових приписів [13, с.253]. Насамперед, вона відбувається шляхом встановлення спеціальних норм, що приймаються в централізованому порядку. Такими нормами є

типові переліки професій працівників, оплачуваних за підвищеними тарифними ставками. Ці типові переліки не лише встановлюють відмінності в оплаті праці, але й забезпечують єдність в здійсненні даної диференціації, адже вони визначають сферу централізованого регулювання. Специфічні умови праці полягають в основі різних правових норм, які відносяться до охорони праці. Прикладом таких диференційованих правових норм можуть бути норми, які встановлюють видачу спеціального одягу та інших засобів індивідуального захисту, молока. Поряд з шкідливістю, важкістю праці, особливими температурними умовами законодавство враховує ознаку напруженості, інтенсивності праці. Ця ознака відображається на встановленні строків випробування, на визначенні розмірів посадових окладів службовців, також осіб, які мають право на додаткову відпустку за ненормований робочий день [14, с.122]. Декілька прикладів диференціації правового регулювання з урахуванням розглянутого критерію. Ст.7 Закону України "Про відпустки" [15, ст.4] вказує, що щорічно додаткова відпустка за роботу з шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій та посад, затверджуваних Кабінетом Міністрів України. В ст.9 Закону України "Про охорону праці" [16] зазначено, що працівники, зайняті на роботах з шкідливими і важкими умовами праці, безоплатно забезпечуються лікувально-профілактичним лікуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою соляною водою, мають право на оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, додаткову оплачувану відпустку, пільгову пенсію, оплату праці в підвищеному розмірі та інші пільги та компенсації, котрі надаються в передбаченому законодавством порядку.

В умовах побудови соціально-орієнтованої ринкової економіки актуальним є такий критерій диференціації правового регулювання праці, як ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації. "Ставлення до майна підприємства – один з найважливіших критеріїв диференціації трудового права. На підприємстві переважно працюють наймані працівники. Але поряд з ними може працювати й власник цього підприємства. В такій ситуації є очевидним соціальне призначення трудового права – захист найманих працівників перед роботодавцем. Досягнення балансу інтересів між найманими працівниками і власником виключає єдність правового регулювання трудових відносин цих суб'єктів" [7, с.84]. Так, якщо підприємство приватне, то працю власника на своєму підприємстві взагалі можна було би виключити із сфери правового регулювання праці, оскільки в цьому разі втрачається сама мета правового регулювання. Тільки роздуми юридичної техніки і потреба в організаційній простоті, бажання уніфікувати правове регулювання диктують вибір варіанта, при якому на власника приватного підприємства, що працює на своєму підприємстві поряд з найманими працівниками,

поширюється законодавство про працю. Якщо ж власників підприємства декілька, то виникає потреба в правовому регулюванні трудових відносин працівників-власників зі створюваними ними підприємством і уповноваженим власниками органом. Працівник-власник також потребує захисту від своїх партнерів. Очевидно, що у даному разі немає потреби в такому ступеню захисту, який держава зобов'язана забезпечити найманому працівнику, бо працівник-власник має можливість захищати свої інтереси, беручи участь у зборах власників підприємства. Коли власники підприємства становлять велику групу людей, кожній з них окремо значно менше може впливати на прийняття рішень зборами власників. Чим більше коло власників, або доля окремого власника становить малу частину, тим менше такий власник може впливати на прийняття рішення власниками підприємства. Тому в таких умовах трудові відносини працівників-власників повинні підпадати під сферу дії трудового законодавства.

Ст. 7 Кодексу законів про працю України [17] визначає, що особливості регулювання праці осіб, працюючих в районах з особливими природними географічними та геологічними умовами, встановлюються спеціальним законодавством. Тим самим був встановлений такий критерій диференціації трудового права, як особливі природні географічні та геологічні умови. Диференціація правового регулювання праці за географічно-геологічною ознакою пояснюється природнокліматичними умовами відповідного району, його господарчим розвитком, дефіцитом робочої сили, що викликають необхідність додаткового стимулювання працівників до праці саме в цих районах. І у цьому плані Б. Я. Розін правильно вказує, що лише природнокліматичні особливості певних районів без їх господарчого розвитку не можуть бути підставою територіальної диференціації [18, с. 8]. Дійсно, якщо відповідні території безперспективні в господарчому розвитку, то немає сенсу встановлення різних спеціальних норм, мета яких – залучити кадри до роботи в певних районах країни та стимулювати їх подальшу роботу. Особливі географічні та геологічні умови виявляються головним чином в правових нормах, регулюючих оплату праці, відпустки, питання соціального страхування. Згідно ст. 100 Кодексу законів про працю України, на роботах з особливими природними географічними та геологічними умовами встановлюється підвищена оплата праці.

Суттєве значення для диференціації правового регулювання праці відіграє такий критерій, як тривалість строку дії трудового договору. Не усі вчені сприймають дану точку зору. Є. А. Суботін вважає, що ця ознака не може бути покладена в основу диференціації правового регулювання, бо "первинним фактором такої диференціації є особливості умов праці, а не певний період роботи, який вимагає певних винятків з загальних норм законодавства про працю" [19, с. 2]. З такою точкою зору не можна погодитись. Якщо розглядати умови праці працівників на сезонних роботах, то характер цих робіт, безперечно, викликає необхідність видання диференційованих правових норм. Однак

цей фактор диференціації є вирішальним, якщо сезонна робота пов'язана з конкретним строком виконання. Не випадково законодавець визначає сезонні роботи як такі, які в силу природних і кліматичних умов виконуються не цілий рік, а протягом певного періоду (сезону), котрий не перевищує шести місяців [20]. Правове регулювання праці тимчасових працівників також не можна пояснити особливостями їх праці [21]. Тимчасові працівники можуть виконувати роботу, котра як за змістом, так і за умовами праці не відрізняється від робіт, виконуваних постійними працівниками, однак щодо них діють спеціальні норми. Причина – тимчасовий характер роботи. Максимальний строк такої роботи – чотири місяці. У зв'язку з цим немає підстав відмовлятися від такого критерію диференціації, як строк дії трудового договору. Диференціація правового регулювання за критерієм тривалості строку дії трудового договору полягає в тому, що на працівників, зайнятих на сезонних роботах, і на тимчасових працівників не поширюється низка загальних правових норм. Винятки з діючого законодавства, встановлені для таких працівників, виявляються в двох формах: в формі прямого непоширення загальної правової норми або в формі кодифікації її змісту. Наприклад, в п. 10 Указу Президії Верховної Ради СРСР "Про умови праці працівників та службовців, зайнятих на сезонних роботах" [20] позначається, що працівники, зайняті на сезонних роботах, правом на відпустку або заміну її грошовою компенсацією не користуються.

Інша група критеріїв, визначаючих диференціацію правового регулювання трудових відносин, відноситься до сфери особистісних особливостей працівників. Це: статеві особливості суб'єктів трудового права [22, с. 7; 23, с. 10] та фізіологічні особливості організму працівників [24, с. 48; 25, с. 142]. Врахування статево-вікових особливостей проявляється в виокремленні особливих суб'єктивних груп: жінок та неповнолітніх. Правове регулювання праці жінок охоплює дві групи норм: одна група норм поширюється на всіх жінок, інша – на жінок, виконуючих функцію материнства. Незалежно від сфери поширення обидві групи норм мають єдину цільову спрямованість: встановлення додаткових гарантій охорони праці жінок та створення нормальних умов для залучення їх до суспільного виробництва. Так, в ст. 174 Кодексу законів про працю України вказано, що забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах з шкідливими та небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, за винятком деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному й побутовому обслуговуванню); в ст. 176 даного кодифікованого нормативного акту позначено, що не допускається залучення до роботи у нічний час, до понадурочних робіт та робіт у вихідні дні й направлення у відрядження вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років.

Поряд з критерієм статі до основних критеріїв диференціації правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин відноситься вік. Основні риси даної диференціації відображають насамперед вікові від-

мінності суб'єктів права. Причому, якщо диференціація за об'єктивними критеріями, як правило, торкається питань змісту вже існуючого трудового правовідношення, то суб'єктивна диференціація, враховуюча особливості, пригаманні особистості, широко використовується на початковій стадії трудового правовідношення – стадії прийняття на роботу. Щодо молоді, найбільша кількість диференційованих правових норм відноситься саме до прийняття на роботу. Наприклад, в ст.197 Кодексу законів про працю України підкреслюється, що працездатній молоді – громадянам України віком від 15 до 28 років після закінчення навчання в загальноосвітніх, професійних навчальних установах та вищих навчальних закладах, закінчення професійної підготовки або перепідготовки, а також після звільнення з строкової військової або альтернативної (невійськової) служби надається перше робоче місце на строк не менше двох років.

В трудове правовідношення вступають громадяни, які відрізняються один від одного не тільки статевими особливостями, але й станом здоров'я. Цей фактор, котрий відноситься до особистих властивостей працівників, не може не враховуватись в нормативно-правовому регулюванні трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Природно, не будь-який стан здоров'я вимагає застосування правових норм. Таке застосування правових залежить від висновку певних медичних органів. Згідно з ст.170 Кодексу законів про працю України, працівників, котрі потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний перевести, з їх згоди, на таку роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Однак, найбільша кількість диференційованих правових норм, в основі яких полягає стан здоров'я, поширюється на інвалідів, тобто на осіб, що мають постійну чи тривалу втрату працездатності. Ці норми передбачають додаткові гарантії по працевлаштуванню інвалідів, спрямовані на скоріше надання роботи в найбільш сприятливих умовах, спеціальні правила, котрі обмежують застосування праці інвалідів на надурочних роботах, роботі в вихідні та нічний час, пільги в сфері робочого часу й часу відпочинку. Наприклад, в ст.172 Кодексу законів про працю України відмічається, що у випадках, передбачених законодавством, на власника або уповноважений ним орган покладається обов'язок організувати навчання, перекваліфікацію та працевлаштування інвалідів згідно з медичними рекомендаціями, встановити за їх проханням неповний робочий день або неповний робочий тиждень та створити пільгові умови праці.

Такий підхід до визначення змісту й ознак основних критеріїв диференціації правового регулювання суспільно-трудових правовідносин дозволяє зробити декілька теоретично-практичних висновків. По-перше, і об'єктивні, і суб'єктивні критерії диференціації регулювання праці за трудовим законодавством діють системно. В ряді випадків встановлення особливостей в правовому регулюванні праці деяких категорій працівників пов'язане з урахуванням одночасно кількох факторів: галузевої специфіки виробни-

цтва, умов праці, статевих особливостей працівників. Врахування означеного методологічного висновку дозволяє повніше відобразити зміст регульованих трудових відносин та сприяє ефективності застосування відповідних правових норм. По-друге, об'єктивні критерії диференціації правового регулювання праці тому й об'єктивні, що здебільшого пов'язані з факторами, які не залежать від волі та свідомості громадян чи працівників – вони вже задані зовнішніми умовами: галузевою належністю підприємства, установи, організації; умовами праці конкретних категорій працівників, особливими природними географічно-геологічними умовами. Суб'єктивні критерії диференціації трудових та тісно пов'язаних з ними відносин тому й суб'єктивні, що прямо торкаються особистісних властивостей працівників як суб'єктів трудового права України: вік, стать, фізіологічні особливості організму. По-третє, чинний Кодекс законів про працю України неповно регулює питання диференціації регулювання праці різних категорій працівників. Особливості праці багатьох категорій суб'єктів трудових правовідносин залишилися поза увагою нормотворця. Вбачається правильним наступний шлях виправлення такої ситуації: Кодекс законів про працю України має бути доповнений окремою главою за назвою "Особливості регулювання праці окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин". В межах даної глави в окремих статтях мають бути визначені особливості наступних категорій суб'єктів трудових правовідносин: жінок, осіб з сімейними обов'язками; неповнолітніх; керівників підприємств, установ, організацій; членів колегіального виконавчого органу підприємства установи чи організації; сумісників; тимчасових та сезонних працівників, працюючих вахтовим методом, працівників, які працюють у фізичних осіб; надомників; працівників транспорту; державних службовців; педагогічних працівників та працівників деяких інших категорій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Советское трудовое право /Под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. –М.: Юрид. лит., 1982. –346 с.
2. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории. –М.: Наука, 1978. – 366 с.
3. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: «Дело Лтд», 1993. –304 с.
4. Орловский Ю.П. Труд молодежи в СССР: Правовое исследование. –М.: Наука, 1974. –256 с.
5. Григорьева З.Д. Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: Учебное пособие. –Пермь: ПГУ, 1988. –79 с.
6. Монастырский Е.А., Карпенко Д.А. Правовое регулирование труда молодежи в СССР. –К.: Наук. думка, 1984. –177 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. –Х.: Консум, 1998. –480 с.
8. Трудовое право: Учебник /Под ред. О.В. Смирнова. –

М.: «Статус ЛТД», 1996. –528 с.

9. Трудовое право России: Учебник /Под ред. Р.З. Лившица и Ю.П. Орловского. –М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1998. –455 с.

10. Чанищева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право України. –Х.: Одиссей, 1999. –480 с.

11. Реус Е.С. Правове регулювання трудової діяльності неповнолітніх в Україні: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 /Нац. ун-т внутр. справ. –Х., 2002. –150 с.

12. Указ Президії Верховної Ради України “Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ” // ВВР України. –1991. –№ 7.

13. Капустин Е.И. Качество труда и заработная плата. –М.: Мысль, 1964. –305 с.

14. Воеводенко Н.К. Регулирование труда работников с ненормированным рабочим днем // Советское государство и право. –1974. –№ 8. –С.120-124.

15. Закон України “Про відпустки” від 15.11.1996 р., № 504/96ВР // ВВР України. –1997. –№ 2. –Ст.4.

16. Закон України “Про охорону праці” від 14.10.1992 р., № 2694/ХІІ // ВВР України. –1992. –№ 49. –Ст.668.

17. Кодекс законів про працю України // ВВР України. –1971. –Ст.375.

18. Розин Б.Я. Льготы для работников Крайнего Севера (проблемы дифференциации регулирования труда по территориальному признаку): Автореф. дисс... канд. юрид.

наук. –М., 1972. –19 с.

19. Субботин Е.С. Особенности правового регулирования труда сезонных и временных работников: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. –М., 1973. –21 с.

20. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» от 24.09.1974 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. –1974. –№ 40. –Ст.661.

21. Указ Президиума Верховного Совета СССР «Об условиях труда временных рабочих и служащих» от 24.09.1974 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. –1974. –№ 40. –Ст.662.

22. Правдина Э.А. Правовое регулирование труда женщин в СССР: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. –М., 1970. –20 с.

23. Покровская М.А. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: Автореф. дисс... канд. юрид. наук. –Л., 1970. –19 с.

24. Толкунова В.Н. Дифференциация правового регулирования женского труда // Советское государство и право. –1968. –№ 11. –С.48-51.

25. Проневский А.И. Труд молодежи в СССР // Советское государство и право. –1974. –№ 2. –С.142-150.

Надійшла до редакції 12.09.2003

КОЛЯДА Т.А. ОСНОВНЫЕ КРИТЕРИИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПО ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Рассмотрены основные правовые нормы действующего трудового законодательства Украины, дифференциации регулирования работы разных категорий работников.

KOLJADA T.A. THE BASIC CRITERIA OF WORK DIFFERENTIATION OF REGULATION UNDER THE LABOR LEGISLATION

The basic rules of law of working labor legislation of Ukraine, differentiation of regulation of work of different categories of workers are considered.



О.О. КУЛЕШОВ

Донецький інститут внутрішніх справ МВС України

УДК 351.75:796.85

МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ПРАЦІВНИКАМИ МІЛІЦІЇ ФІЗИЧНОЇ СИЛИ ДЛЯ ПРИПИНЕННЯ ПРОТИПРАВНИХ ДІЙ

Розглянуті особливості припинення правопорушень працівниками органів внутрішніх справ із застосуванням фізичної сили.

Адміністративна служба міліції має значні повноваження по застосуванню заходів адміністративного при-