ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
ІМЕНІ В.М.КОРЕЦЬКОГО НАН УКРАЇНИ

Огієнко Інна Віталіївна

УДК 349.2:351.743(477)

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Київ – 2010

Дисертація є рукописом.

Робота виконана на кафедрі цивільного та трудового права Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка, Міністерство внутрішніх справ України.

Науковий керівник: Заслужений юрист України та АР Крим,
доктор юридичних наук, професор
Венедіктов Валентин Семенович
Харківський економіко-правовий університет,
проректор з наукової роботи

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
Прилипко Сергій Миколайович
Національна юридична академія імені Ярослава Мудрого
професор кафедри трудового права

кандидат юридичних наук, доцент
Реус Олена Святославівна
Луганський державний університет внутрішніх справ
імені Е.О. Дідоренка,
завідувач кафедри цивільного та трудового права

Захист відбудеться 4 березня 2010 року об 11 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.236.04 в Інституті держави і права імені В.М. Корецького НАН України за адресою: вул. Трьохсвятительська, 4, м. Київ, 01601.

З дисертацією можна ознайомитися в науковій бібліотеці Інституту держави і права імені В.М. Корецького НАН України за адресою: вул. Трьохсвятительська, 4, м. Київ, 01601.

Автореферат розісланий «29» січня 2010 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради М.П.Стадник

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Із прийняттям Конституції України розпочався новий етап розбудови Української держави, що викликало необхідність реформування чинного законодавства. Реформуванню підлягають практично всі сфери державотворення, в тому числі й інституалізація державної служби, що провадиться відповідно до розробленої стратегії, спрямованої на підвищення ефективності професійної діяльності й авторитету державних службовців. У рамках названих проблем актуальним є питання реалізації права на державну службу, зокрема, особливості реалізації права на працю в органах внутрішніх справ (далі – ОВС). Як у колишньому Радянському Союзі, так і в сьогоднішній Україні дослідженням цих питань займалися переважно вчені в галузі адміністративного права, більшість із яких заперечувала належність державних службовців до суб'єктів трудового права. Аспект належності працівників ОВС до державних службовців підлягає вивченню при збереженні поширення на них загальних трудових гарантій, встановлених Кодексом законів про працю України та іншими нормативно-правовими актами у галузі трудового права.

Реалізація права на службу в ОВС має свої особливості, зумовлені завданнями та функціями, покладеними на ці органи, які визначені спеціальним законодавством: Законом України "Про міліцію" від 20 грудня 1990 р., Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ України від 29 серпня 1991 р. та іншими нормативно-правовими актами, відповідно до яких діяльність ОВС України спрямована на забезпечення особистої безпеки громадян, попередження і припинення злочинів, здійснення заходів щодо охорони громадського порядку й забезпечення громадської безпеки, надання допомоги громадянам, посадовим особам, підприємствам, установам, організаціям і громадським об'єднанням у здійсненні їх законних прав та інтересів. Вивчення цих особливостей дозволить вважати службу в ОВС різновидом трудової діяльності в рамках суспільного поділу праці, специфіка якої полягає у взаємозалежності трудо-правового й адміністративно-правового статусу працівників цих органів. У зв'язку із динамічними змінами змісту й реалізації державної служби є актуальним питання вдосконалення правового регулювання праці працівників ОВС та практичного застосування трудового законодавства, тому що деякі положення чинних нормативно-правових актів не відповідають вимогам щодо проведення професійної орієнтації й процедури відбору кадрів. Ефективна робота при проведенні конкурсу при прийнятті на службу, та забезпечення прозорості і гласності під час проходження служби та її припинення позитивно позначиться на

підвищенні ефективності функціонування органів системи МВС України. Дослідженню підлягає виявлення співвідношення по регулюванню вказаних правовідносин між правовими нормами Кодексу законів про працю України і спеціального законодавства.

Праця працівників ОВС піддавалася дослідженню з точки зору трудового права, разом з тим питання особливостей реалізації права на працю потребує комплексного дослідження. Дисертація підготовлена з урахуванням напрацювань, які провели В.Б. Авер'янов, М.Г. Александров, С.С. Алєксєєв, О.М. Бандурка, О.В. Батанов, Д.М. Бахрах, Ю.П. Битяк, В.С. Венедіктов, П.К. Гончаров, Ю.П, Дмитренко, Д.О. Єрмоленко, Є.Ж. Жанабилов, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, О.М. Костюков, О.В. Лавриненко, Ю.В. Лаврік, І.П. Лаврінчук, Б.М. Лазарєв, В.М. Манохін, Н.П. Матюхіна, І.М. Пахомов, А.Є. Пашерстник, А.С. Пашков, Ю.А. Петров, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, А.М. Роша, Л.А. Сергієнко, О.В. Смірнов, С.С. Студенікін, А.Т. Усольцев, В.І. Щербина та ін.

Наукова і практична значимість особливостей правового регулювання реалізації права на працю працівниками ОВС, недостатня їх розробленість саме з позицій трудового права, дискусійність значної кількості питань обумовили вибір теми цього дослідження, спрямованого на усунення прогалин і протиріч, які негативно впливають на сучасну практичну діяльність працівників ОВС України та їх соціально-правовий захист.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконувалося відповідно до "Пріоритетних напрямків наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення та впровадження в практичну діяльність органів внутрішніх справ на період 2004-2009 рр." (Наказ МВС України №755 від 5 липня 2004 р.), "Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2006-2010 рр.", а також плану наукових досліджень кафедри трудового, екологічного та земельного права Харківського національного університету внутрішніх справ. Тема дисертації відповідає головним завданням навчального процесу щодо підготовки висококваліфікованих фахівців для ОВС України з урахуванням нового рівня вимог до підбору та прийому на службу і нормативно-правового забезпечення службово-трудових відносин.

Мета й завдання дослідження. Мета дослідження полягає у розвитку теорії трудового права та удосконаленні законодавства, що регулює трудові відносини працівників ОВС, що сприятиме поліпшенню стану правового забезпечення реалізації права на працю в зазначених органах з огляду на особливості, що виникають у зв'язку з комплексністю регулювання правового статусу службовців ОВС, у розкритті правової

природи і змісту службово-трудових правовідносин вказаних працівників, а також у виробленні на підставі цього пропозицій з удосконалення законодавства України про державну службу й ОВС.

У роботі поставлені такі основні завдання:

– дослідити історичні передумови й місце права на працю в системі соціальних прав в сучасній демократичній, правовій, соціальній державі і розглянути стан правового забезпечення реалізації права на працю в Україні;

– визначити особливості реалізації права на працю в ОВС України, показати службу в цих органах як різновид трудової діяльності;

– піддати аналізу процедуру проведення професійного відбору й передуючої йому професійної орієнтації; дослідити спеціальні вимоги, які пред'являє законодавець до претендентів на службу в ОВС;

– проаналізувати підстави виникнення службово-трудових правовідносин, особливості прийому на службу в ОВС України, дослідити правове значення акту призначення на посаду і договірної природи виникнення зазначених правовідносин;

– дати визначення поняття службово-трудових правовідносин працівників ОВС з точки зору особливого дуалістичного статусу, що поєднує трудо-правовий і адміністративно-правовий, а також їх взаємозалежність; виявити і проаналізувати особливості реалізації права на працю визначеною категорією службовців; дослідити співвідношення між загальними і спеціальними нормами в регулюванні названих правовідносин, а також особливості застосування загальних норм щодо працівників ОВС;

– провести наукове дослідження системи чинного законодавства України й виявити прогалини й протиріччя в питаннях правового регулювання реалізації права на працю в ОВС України з метою обґрунтування пропозицій щодо його вдосконалення.

Об'єктом дослідження виступає система відносин, що складається у зв'язку з реалізацією права на працю в ОВС та її особливості.

Предметом дослідження є теоретичні засади та особливості механізму реалізації права на працю в ОВС, його нормативна база та шляхи її вдосконалення.

Методи дослідження. Вирішення поставлених завдань потребує поєднання декількох методів дослідження, а саме: історико–правового, що дозволило дослідити генезис наукових поглядів на розвиток права на працю (п. 1.1); системно–структурного, за допомогою якого з'явилася можливість надати оцінку місця права на працю в системі соціальних прав в демократичній правовій соціальній державі, а також дослідити питання співвідношення трудового і спеціального законодавства в регулюванні дуалістичного статусу працівника ОВС, що стає учасником службово–трудових правовідносин на підставі

трудового договору (контракту), сторонами якого виступають кандидат на службу і держава в особі певного органу (п. 1.1, 2.3, розділ 3); діалектичного методу пізнання соціальних процесів у сферах дії держави та права, що сприяло наданню об'єктивної оцінки рівня забезпеченості реалізації права на працю, аналізу норм чинного законодавства, виявленню в ньому прогалин та недоліків і можливості сформулювати пропозиції з удосконалення правових норм (п. 2.1, 2.2., 2.3 розділ 3); формально-юридичного та використання методу моделювання дозволило на підставі визначення особливостей реалізації права на працю в ОВС підготувати пропозиції з удосконалення законодавства (розділи 2, 3); методи абстрагування й узагальнення застосовувались у процесі розроблення дефініцій різних правових понять і категорій: "професійний відбір", "посадова особа ОВС", "службова особа ОВС", "посада" та ін. Ці та інші методи використовувалися у їх взаємозв'язку, що сприяло дослідженню проблеми в єдності її соціального змісту та юридичної форми, здійсненню комплексного аналізу особливостей реалізації права на працю в ОВС.

Нормативно-правовою базою дослідження є Конституція України, Закони й підзаконні нормативні акти України, що визначають правове становище службовців ОВС.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертаційна робота є першим комплексним науковим дослідженням, присвяченим особливостям реалізації права на працю в ОВС.

У результаті проведеного дослідження сформульовані положення й висновки, які відповідають вимогам наукової новизни, а саме:

вперше:

– за часів незалежної України, розглянуто проходження служби в ОВС, як різновид трудової діяльності людини з відповідними особливостями реалізації права на працю;

– обґрунтовано, що можливість реалізації вказаного права працівниками ОВС витікає з огляду на належність останнього до системи соціально-економічних прав, характерною рисою яких є необхідність цілеспрямованої діяльності з боку держави для забезпечення можливості їх реалізації;

– запропоновано нові підходи до форм реалізації права на працю громадянами України в ОВС, що включають: професійну орієнтацію, перелік вимог до кандидатів на службу, перелік видів професійної підготовки, скасування стажування у визначених випадках, посилення ролі наставництва тощо;

– внесено пропозиції з удосконалення діючих і розроблення нових нормативно-правових актів з питань правового регулювання службово-трудової діяльності працівників ОВС.

удосконалено:

– теоретичні положення дуалістичності службово-трудових відносин: адміністративно-правовий і трудо-правовий аспекти правового статусу працівника ОВС тісно взаємопов'язані, проте перевага надається трудо-правовому як основі захисту соціально-економічних прав працівника.

– загальні питання проведення конкурсу й роботи конкурсної комісії в Законі України "Про Державну службу"; це стане передумовою вдосконалення нормативно-правової бази й інституалізації конкурсного відбору на засадах відкритості, гласності й неупередженості його проведення.

дістали подальшого розвитку теоретичні напрацювання вчених про співвідношення норм загального і спеціального законодавства з питань трудової діяльності працівників ОВС: трудовий договір (контракт), посада (трудова функція), оплата праці (грошове забезпечення), відпустки, переведення й переміщення по службі, дисциплінарні стягнення і звільнення. Призначенням спеціального законодавства є урахування специфіки реалізації права на працю працівників ОВС.

Практичне значення одержаних результатів. Основні висновки й рекомендації дисертації спрямовані на поглиблення знань про особливості реалізації права на працю в ОВС. Окремі висновки та пропозиції, що містяться в ній, можуть бути враховані при внесенні змін і доповнень до Законів України "Про державну службу" та "Про міліцію", до Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом ОВС, Дисциплінарного статуту ОВС України, а також при прийнятті нового або внесенні змін до чинного Закону УРСР "Про мови в Українській РСР", та до інших нормативно-правових актів з питань служби в ОВС України.

Матеріали дисертації можуть бути використані для вдосконалення законодавчої бази з питань правового регулювання реалізації права на працю в ОВС (питання професійного відбору, прийому на службу, трудової діяльності, змісту службово-трудових правовідносин); при практичній реалізації нормативних положень, у навчальному процесі, в підготовці навчальної, інформаційної й методичної літератури.

Апробація результатів дисертації. Результати розробки проблеми в цілому, окремі її аспекти й одержані висновки були оприлюднені дисертанткою на науково-практичних конференціях: "Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених" (Харків, травень 2006 р.); "Трудове право України в контексті європейської інтеграції" (Харків, травень 2006 р.); "Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин" (Чернігів, травень 2007 р.).

Публікації. Основні положення й результати дослідження опубліковані в 4-х наукових статтях у провідних фахових виданнях і в 3-х збірниках тез доповідей і наукових повідомлень на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації визначена метою й завданням роботи. Вона складається зі вступу, трьох розділів, які об'єднують 5 підрозділів, висновків і

списку використаних джерел, який нараховує 177 найменувань. Повний обсяг дисертації становить 196 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, визначено її зв'язок з науковими планами і програмами, мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкрито наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, подано відомості про апробацію результатів дисертації та публікації.

Розділ 1. "Загальнотеоретичні підходи до поняття і змісту права на працю в умовах ринкової економіки" присвячено дослідженню таких понять, як правова й соціальна держава, та їх співвідношення, місце права на працю в системі соціальних прав у демократичній, правовій, соціальній державі з вивченням окремих аспектів його становлення й розвитку; а також сучасний стан правового забезпечення реалізації права на працю в Україні.

У підрозділі 1.1. "Право на працю як одне з найважливіших соціальних прав у демократичній, правовій, соціальній державі" досліджено формування й розвиток таких понять як правова й соціальна держава, їх співвідношення, з огляду на те, що ведуться дискусії з приводу єдності або протилежності принципів і функцій правової й соціальної держави, зроблено висновок, що вони взаємопов'язані. Зазначено, що конституційно-правова теорія і практика багатьох сучасних країн світу, в тому числі й України, пішли шляхом поєднання цих принципів за допомогою формули соціальної правової держави. У вигляді конституційних норм вони не тільки формулюють форму демократичної і правової суспільно-політичної системи, а й визначають сутність держави як соціальної демократії. З одного боку, це поєднання двох суперечливих позицій рівності й індивідуалізації (встановлення прожиткового мінімуму, гарантованість соціального забезпечення, прагнення матеріальної рівності) і в той же час гарантія вільного розпорядження благами. З другого – розглядати ці поняття окремо недоцільно, оскільки вони становлять собою функціональну єдність формальних і матеріальних елементів, що стосуються принципів організації вказаної держави. Правова соціальна держава покликана служити загальному благу кожного члена суспільства. Мета функціонування як правової, так і соціальної держави – утвердження й забезпечення прав і свобод людини, яка визнається найвищою соціальною цінністю. Призначенням правової держави є юридичне утвердження і забезпечення прав і свобод людини і громадянина, а також наявність певних обов'язків перед особою, які і є змістом інституту основних соціальних прав. Певні соціально-економічні права людини і громадянина закріплюються у відповідних обов'язках держави, які вона повинна виконувати.

Досліджено історію розвитку законодавчого регулювання права на працю і визначено два різних підходи до змісту останнього. З'ясовано, що в

радянському праві право на працю поєднувалося, насамперед, з обов'язком держави надати всім працездатним громадянам роботу (перше покоління прав). У праві держав з ринковою економікою й у міжнародному праві це право розуміється передусім як право на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці. При цьому держави беруть на себе обов'язок проводити активну політику, спрямовану на сприяння повної, продуктивної й вільної зайнятості (друге покоління прав).

Встановлено, що серед прав "другого покоління" право на працю займає провідну роль. Його закріплення в Конституції України в розділі, присвяченому основним правам та свободам людини і громадянина, дає змогу зробити висновок, що право на працю є одним з головних соціальних прав, проголошених державою. Відсутність будь-якої дискримінації щодо його реалізації дозволяє констатувати, що його здійснення провадиться в усіх сферах державного життя на основі суспільного поділу праці. Суть громадянських і політичних прав полягає в обмеженні ролі держави в духовному, соціально-економічному й політичному регулюванні, в наданні більшої свободи вибору для особи, а соціально-економічні права розширюють сферу державного контролю, збільшують патронажну роль держави щодо суспільства.

У підрозділі 1.2. "Сучасний стан правового забезпечення реалізації права на працю в Україні" доведено, що законодавчого закріплення права на працю недостатньо для реального його впровадження. Реалізація цього права відбувається за рахунок гарантій, які виражаються в обов'язку держави щодо забезпечення робочими місцями, враховуючи бажання людини працювати у певній сфері, наявність професійної підготовки, освіти, здатності до праці й суспільної потреби. Забезпечення реалізації права на працю в ОВС розкривається через систему конституційних норм, які закріплюють: свободу вибору праці, заборону примусової праці, право на належні, безпечні і здорові умови останньої, на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру, захист від незаконного звільнення. Положення розповсюджуються й на працівників ОВС з урахуванням відповідних особливостей, до яких відносяться: додаткові вимоги до кандидатів, об'єктивний професійний ризик при здійснення трудової діяльності в системі ОВС, особливі умови й режим праці, її оплата відповідно до займаної посади, звання й вислуги років, наявність додаткових підстав звільнення.

Доведено, що держава не забезпечує права на одержання роботи, а лише проголошує його як можливість заробляти. Досліджено поняття й реалізація принципу свободи праці, в тому числі й заборона примусової праці. Свободу праці запропоновано визначати як свободу від примусу до праці, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – займатися чи не займатися нею, а якщо займатися, то де і якою саме (крім випадків, передбачених законодавством). Запропоновано визнати перелік випадків

примусу до праці, що допускаються законодавством, що буде гарантією реалізації права на працю, закріпивши дані підстави в новому Трудовому кодексі України.

Важливою гарантією свободи праці визначена відсутність дискримінації, забезпечення державою рівності трудових прав усіх громадян як при прийнятті на роботу, так і при зміні чи припиненні трудових правовідносин, що проявляється при реалізації права на працю в ОВС, насамперед у відсутності дискримінації за статевою ознакою. Зроблено висновок про те, що будь-які вимоги, зумовлені специфікою роботи, не є дискримінацією.

У розділі 2. "Особливості реалізації права на працю в органах внутрішніх справ України" досліджено особливості реалізації права на працю в ОВС в аспекті проведення професійної орієнтації, професійного відбору, прийому на службу, порядку зміни й припинення службово-трудових правовідносин працівників цих органів, інших особливостей змісту правовідносин працівників ОВС.

У підрозділі 2.1. "Підбір кандидатів на службу в органи внутрішніх справ України" розглянуто процедуру проведення професійної орієнтації, до якої віднесено професійну інформацію, професійну активізацію, професійну діагностику, професійну консультацію. Аргументується, що професійний відбір, як і адаптація й переорієнтація, виходять за межі професійної орієнтації. Вони є самостійними етапами реалізації права на працю в ОВС. Під професійною орієнтацією потенційних кандидатів на посади в ОВС слід розуміти систему цілеспрямованого впливу на особу з метою допомоги у формуванні свідомого вибору при реалізації права на працю шляхом обрання професії, яка найбільш відповідає нахилам, здібностям і потребам конкретної людини, що здійснюється уповноваженими органами (особами). Особливість юридичного складу для виникнення службово-трудових відносин виявляється в обов'язковій наявності всіх елементів для настання юридичних наслідків, при цьому важливим є не тільки кількісний склад, а й порядок накопичення таких елементів.

Обґрунтовано, що вступу особи на службу в ОВС України передує дотримання ряду умов, які лише у своїй єдності є можливими для визначення особи претендентом на посаду в ці органи, що в даному випадку витікає з особливостей юридичного складу у вигляді обов'язкової наявності всіх елементів для настання юридичних наслідків.

Під професійним відбором слід розуміти систему організаційно-управлінських, соціально-економічних, медико-біологічних і психолого-педагогічних заходів, здійснюваних для забезпечення ефективної професіональної трудової діяльності і спрямованих на перевірку відповідності наявних властивостей осіб нормативно визначеним вимогам для вирішення питання щодо їх визнання кандидатами на посаду в ОВС і можливості укладення з ними трудового договору (контракту) про службу.

Докладно розглянуті вимоги до кандидатів на службу в ОВС щодо громадянства, особистих, ділових і моральних якостей, здоров'я і фізичної підготовки, освіти, віку, відсутності судимості, проходження початкової підготовки. Обґрунтовано, що надання кандидатом при прийомі на службу в міліцію відомостей про партійність, притягнення до кримінальної відповідальності не суперечить законодавству про працю, і є необхідною умовою при реалізації права на працю в ОВС.

У підрозділі 2.2. "Юридичні факти виникнення правовідносин з працівниками органів внутрішніх справ України" досліджено порядок прийому на роботу в ОВС на підставі укладення трудового договору (контракту) в порядку безпосередньої угоди між начальником відповідного органу внутрішніх справ або уповноваженим ним органом і громадянином. Обґрунтована необхідність існування поряд з контрактною основою прийняття в ОВС такої підстави виникнення службово-трудових відносин, як трудовий договір. Пояснюється необхідність в поширенні загальних гарантій трудового права на працівників ОВС. Дисертант дійшов висновку, що необов'язково застосовувати саме контракт у всіх випадках прийняття на службу, визначаючи умови й факти, що утворюють потенційну можливість припинення трудових правовідносин за бажанням сторін чи встановлення відмінних порівняно із загальними умов праці з огляду на першочергову потребу захисту прав і інтересів працівника і збереження основних гарантій. Юридичною формою реалізації права на працю в ОВС повинен виступати трудовий договір (або контракт), який служить способом закріплення прав та обов'язків сторін трудових відносин, засобом конкретизації правового положення працівника.

Досліджено порядок проходження стажування молодими фахівцями, які закінчили вищі навчальні заклади МВС України, випускниками курсів початкової підготовки (спеціалізації) після призначення вказаних осіб на посади за чинним законодавством. Проведено порівняння порядку організації і проведення стажування відповідно до Закону України "Про державну службу" і в ОВС, доведена необхідність скасування стажування для цих категорій працівників з одночасним підвищенням ролі наставництва та усуненням формальності його проведення. Доведена можливість встановлення випробувального строку при прийомі на службу в ОВС і поставлено під сумнів позиція вчених щодо необхідності скасування випробувального строку для працівників, відібраних за конкурсом.

Проаналізовано окремі питання застосування праці жінок в ОВС і зроблено висновок про її доцільність, з урахуванням обмеження підрозділів, де вона використовується. Не рекомендується застосування праці жінок в таких підрозділах органів внутрішніх справ, як: патрульно-постова служба міліції, підрозділи карного розшуку, по боротьбі з організованою злочинністю та з незаконним обігом наркотиків. Доведена необхідність нормативного визначення підрозділів, де використовуватиметься праця жінок та в якому

співвідношенні, а також потреба врахування керівникам підрозділів фізіологічних властивостей і можливостей чоловіків та жінок при виконанні ними функціональних обов'язків.

У підрозділі 2.3. "Особливості змісту службово-трудових відносин з працівниками органів внутрішніх справ" досліджено особливості зміни і припинення службово-трудових правовідносин з працівниками ОВС, а також реалізації прав на оплату праці, відпочинок, безпечні і здорові умови праці, обов'язку дотримання робочого часу.

Приділяється увага загальнотеоретичним визначенням поняття правовідносин та їх змісту. Автором підтримується класичне розуміння елементів правовідносин у вигляді: (1) суб'єктів, (2) об'єкта і (3) змісту, що включає визначені правовими нормами суб'єктивні права та юридичні обов'язки (юридичний зміст) і реально здійснювані ними діяння за для реалізації належних їм суб'єктивних прав та виконання покладених на них юридичних обов'язків (фактичний зміст).

Встановлено, що особливостями змісту службово-трудових правовідносин є, перш за все, їх дуалістичний характер, що проявляється у співіснуванні трудо-правового і службово-трудового статусу, в залежності змісту правовідносин від посади, яку обіймає працівник, а також від загальної суспільно-політичної чи державно-правової ситуації. Посада в ОВС, з одного боку, являє собою первинний неподільний складовий елемент, деякою мірою відособлений, що відображає розподіл функцій між службовцями ОВС, з другого – це стабільна юридично визначена й закріплена система прав та обов'язків, орієнтована на одиницю особового складу.

Досліджені особливості права на працю в аспекті загальних і спеціальних підстав зміни і припинення службово-трудових правовідносин працівників ОВС, особливості реалізації права на відпочинок, оплату праці, дотримання режиму роботи, нормування праці. Визначено, що під зміною службово-трудових відносин слід розуміти зміну їх змісту на законодавчо визначених підставах, серед яких спеціальними є: просування по службі; присвоєння, зниження або позбавлення спеціального звання працівника ОВС, атестація.

Спеціальними (особливими) підставами припинення службово-трудових правовідносин працівника ОВС є юридичні факти, настання яких викликає втрату права на службу, що покладає на державний орган обов'язок припинити правовідносини. До таких відносяться: вік, хвороба, обмежений стан здоров'я, вислуга строку служби. При цьому розглянуто особливості застосування загальних підстав, визначених Кодексом законів про працю та Законом України "Про державну службу".

Розглянута така особливість права на відпочинок, як залежність тривалості відпустки від вислуги років (у календарному обчисленні), що обумовлюється складними умовами й режимом роботи. Доведено, що право на відпочинок кореспондується з обов'язком дотримання робочого часу та

його ненормованістю. З'ясовано зміни в реалізації права на оплату праці у вигляді скасування численних надбавок і доплат з одночасним збільшенням розміру посадових окладів.

У розділі 3. "Проблеми вдосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації права на працю в органах внутрішніх справ України" висунуто пропозиції щодо вдосконалення нормативно-правового забезпечення реалізації права на працю в ОВС України, серед яких: доповнення вимог до кандидатів на посади володінням українською мовою; наявність юридичної освіти для певних категорій працівників; зміна часу проходження початкової підготовки. Розглянуто співвідношення понять "посадова особа", "службова особа", "державний службовець" і наводяться їх визначення стосовно служби в ОВС. Сформульоване наступне визначення поняття посадової особи – це державний службовець, який обіймає посаду в органах управління на підставі адміністративно-правового акта про його призначення на конкретну посаду після укладення трудового договору відповідно до норм загального і спеціального законодавства, яка виконує на професійних засадах спеціальні організаційно-розпорядницькі й адміністративно-господарські функції і наділена владними повноваженнями, що виражаються у володінні правом здійснювати дії, які безпосередньо призводять до настання певних юридичних наслідків щодо реалізації компетенції органу і характеризуються наявністю підвищеної відповідальності (соціальної та правової) за невиконання або неналежне виконання своїх посадових обов'язків і за дії підлеглих.

Визначено, що не кожен працівник ОВС (як будь-якого державного органу) є службовою особою, а тільки той, який виконує владні повноваження, що характеризують статус державного службовця як "посадова особа". На відміну від службових осіб, посадові мають у своєму підпорядкуванні (безпосередньому або нижчестоящому) підлеглих, трудову діяльність яких вони контролюють і скеровують. За рахунок цього, на відміну від службових осіб, посадові організують не тільки своє робоче місце і працю, а й певною мірою своїх підлеглих. Необхідно ще раз підкреслити, що посадова особа – це специфічна категорія державних службовців, якій відповідає більш спеціальний статус.

Досліджено питання співвідношення понять "посадова особа" і "державний службовець" і встановлено, що перше є вужчим за обсягом, але ширшим за змістом. Пояснюється це тим, що правовий статус посадової особи включає в себе більшу кількість елементів, ніж правовий статус державного службовця взагалі. Поняття "державний службовець" походить від поняття "державної служба", яке законодавець визначив як професійну діяльність осіб, які обіймають посади в державних органах та їх апараті, практично виконують завдання і функції держави та одержують заробітну плату за рахунок державних коштів. Поняття "посадова особа" включає не всіх державних службовців і є вужчим за останнє, не кожний державний службовець є

посадовою особою, та й правовий статус посадових осіб ОВС ширший ніж у інших службовців за рахунок того, що перші мають більший обсяг як прав так і обов'язків на відміну від обсягу прав і обов'язків державного службовця.

Викладено пропозиції визначення категорій державних службовців з огляду підтримання позиції прийняття єдиного закону, що встановлював би основи здійснення державної служби в Україні. Запропоновано виділити посади конкурсного і виборного прийому. На думку дисертанта, визначення ч. 1 ст. 25 Закону України "Про державну службу" через "як правило" є не зовсім вдалим, тому що слід конкретно вказати спосіб прийому на службу для кожного з визначених видів державної служби (конкурсного і виборного прийому). Підтримується позиція, згідно якої необхідно визначити загальні питання проведення конкурсу та роботи конкурсної комісії в Законі України "Про державну службу" або в новоприйнятому законі щодо загальних начал державної служби, що стане передумовою розробки нормативно-правової бази і інституалізації конкурсного відбору на засадах відкритості, гласності та неупередженості його проведення.

Внесено пропозиції щодо визначення часу, процедури проведення перевірки та необхідного обсягу володіння українською мовою кандидатами на посади в органи внутрішніх справ України. Запропоновані конкретні пропозиції щодо внесення доповнень і змін до Закону України "Про міліцію", Закону України "Про державну службу", Положення про проходження служби, Дисциплінарний статут ОВС України, Закон УРСР "Про мови в Українській РСР".

ВИСНОВКИ

В результаті дисертаційного дослідження, виконаного на основі аналізу чинного законодавства України та практики його застосування, теоретичного осмислення ряду наукових праць у різних галузях знань, дисертантом сформульовано ряд висновків, пропозицій та рекомендацій, щодо вдосконалення чинного законодавства, яке забезпечить реалізацію права на працю в ОВС України. До основних результатів дослідження віднесено:

1. Забезпечення реалізації права на працю в ОВС розкривається через систему конституційних положень, у яких закріплено: свободу вибору праці, заборону примусової праці, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на своєчасне одержання винагороди за працю не нижче встановленого законом мінімального розміру і на захист від незаконного звільнення. Ці положення поширюються на працівників ОВС з урахуванням відповідних особливостей до яких відносяться: додаткові вимоги до кандидатів; об'єктивний професійний ризик при здійснення трудової діяльності в системі ОВС, особливі умови і режим праці; оплата праці проводиться відповідно до займаної посади, звання, вислуги років; наявність додаткових підстав звільнення.

2. Акцентовано увагу на колізійність ст. 43 Конституції України і ч. 2 п. 2 ст. 1 Закону України "Про зайнятість населення": визначено, що свободу праці необхідно розуміти як свободу від примусу до неї, можливість особи без зовнішнього впливу вирішувати питання – здійснювати трудову діяльність чи ні, а якщо так, то де і яку саме, що включає також і наявність підходящої роботи, яка повинна забезпечуватися державою для втілення цього принципу. Сьогодні держава не забезпечує права на одержання роботи, а лише проголошує право на працю як можливість заробляти.

3. Під професійною орієнтацією потенційних кандидатів на посади в ОВС слід розуміти систему цілеспрямованого впливу на особу з метою допомоги у формуванні свідомого вибору при реалізації права на працю шляхом обрання професії, яка найбільш відповідає нахилам, здібностям і потребам конкретної людини, що здійснюється уповноваженими органами (особами), яка включає професійну інформацію, професійну активізацію, попередню професійну діагностику, професійну консультацію. За межі професійної орієнтації виходять: професійний відбір, соціально-професійна адаптація та професійна переорієнтація. Аргументовано, що професійний відбір є самостійною стадією процесу реалізації права на працю в рамках загального процесу використання трудового потенціалу. Поняття "переорієнтація" недоцільно використовувати взагалі, залишивши лише поняття "професійна орієнтація", яке охоплює будь-яке накопичення знань та уявлень про певну професію, формуючи у людини особисте ставлення до неї, на основі якого особа обиратиме місце й вид застосування своїх трудових здібностей.

4. Після підбору кандидатів на службу в ОВС відібрані кандидати повинні пройти конкурсний відбір, під час якого проводиться порівняння їх ділових та моральних якостей, які вже досліджені при підборі кандидатів. Переможцем слід вважати особу, знання, професіоналізм, освіта, досвід, діловитість, старанність та ініціативність якої були оцінені найвище. Загальний порядок організації і проведення конкурсу повинен визначатися в Законі України "Про державну службу" і конкретизуватися відомчими нормативними актами. Необхідно ввести вимогу щодо наявності юридичної освіти для середнього, старшого і вищого начальницького складу ОВС, що зумовлено потребою в обізнаності вказаних працівників у питаннях юриспруденції для можливості самостійного вирішення завдань у відповідності до норм чинного законодавства і контролю над підлеглими. Надання кандидатом при прийомі на службу в ОВС відомостей про партійність, притягнення до кримінальної та адміністративної відповідальності не суперечить законодавству про працю і є необхідною умовою при реалізації права на працю в ОВС.

5. Прийняття на службу в ОВС проводиться, як правило, шляхом укладення угоди між начальником відповідного органу внутрішніх справ або

уповноваженим ним працівником і громадянином, який поступає на службу через укладення трудового договору, для якого чинним законодавством визначається контрактна форма. Немає необхідності застосовувати саме контракт у всіх випадках прийняття на службу, визначаючи умови і факти, що утворюють потенційну можливість припинення трудових правовідносин за бажанням сторін, встановлення відмінних порівняно з загальними умов праці, виходячи з необхідності захисту прав та інтересів працівника і збереження основних гарантій.

6. Службово-трудовим правовідносинам працівників ОВС притаманний ряд особливостей, обумовлених специфікою здійснюваної службової діяльності від імені держави і спрямованої на здійснення завдань і функцій держави, що впливає на об'єктивну необхідність встановлення певних обмежень і заборон, додаткових гарантій трудової діяльності цих працівників, специфічного регулювання їх робочого часу й часу відпочинку. При цьому основи правового статусу працівників ОВС як суб'єктів трудового права, визначаються саме законодавством про працю. Першою особливістю службово-трудових правовідносин працівників ОВС є дуалістичний характер, який проявляється у співіснуванні адміністративно-правового і трудо-правового статусу працівника ОВС. Окремий розгляд адміністративно- і трудо-правового статусів працівника органу внутрішніх справ є методологічно невірним. Особливості змісту, що випливають з дуалістичності статусу працівника ОВС, проявляються, насамперед, в співіснуванні підстав зміни або припинення трудових правовідносин, встановлених КЗпП України, та ряду специфічних норм щодо регулювання цих питань з урахуванням особливого статусу працівника ОВС і здійснюваної ним трудової діяльності на посаді в державному органі.

7. До підстав припинення службово-трудових правовідносин працівників ОВС відносять загальні підстави (визначені Кодексом законів про працю України) та особливі (визначаються спеціальним законодавством). Звільнення працівника органів внутрішніх справ з будь-якої підстави, передбаченої Кодексом Законів про працю України, за винятком повної ліквідації державного органу, є правом керівника, а не його обов'язком. Особливість звільнення за власним бажанням полягає у порядку проведення звільнення працівника. Керівник не може заборонити працівникові звільнитися, але працівник повинен дотриматись особливого порядку звільнення, встановленого Положенням про проходження служби. Якщо працівник ОВС виконав всі вимоги щодо порядку звільнення з ОВС, але керівник не звільняє його, працівник має право на звільнення в загальному порядку, визначеному Кодексом Законів про працю України. Є невірним введення чинною редакцією Положення про проходження служби поняття "поважної причини", з наявністю якої пов'язується можливість звільнення. Відмова у звільненні за відсутністю "поважної причини" повинна бути скасована. Працівник має право вільно обирати місце роботи, що включає

можливість зміни роботи у будь - який час за власним розсудом, що ,в свою чергу, повинно виключити можливість работодавця відмовити у звільненні за відсутністю "поважної причини", поважність якої встановлює сам работодавець. Доповнення переліку підстав припинення службово-трудових відносин підставою "не проходження атестації", з огляду на нормативне її закріплення у статтях 63 і 64 Положення про проходження служби щодо звільнення працівника через службову невідповідність, не є необхідним. Таке звільнення можливе, коли за результатами атестації працівник визначається таким, що не відповідає займаній посаді, і відповідає підставі, передбаченій п. 2 ст. 40 КЗпП України. Особливість розірвання трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП України полягає в тому, що з метою з'ясування всіх обставин дисциплінарного проступку, вчиненого особою рядового або начальницького складу, начальник призначає службове розслідування. Під спеціальними (особливими) підставами припинення службово-трудових правовідносин працівників ОВС слід розуміти юридичні факти, настання яких тягне втрату права на службу, що відповідно покладає на державний орган обов'язок припинити правовідносини. Дисертант вважає недоцільним звільнення працівників "за віком", у зв'язку з чим є необхідним скасування такої підстави припинення службово-трудових правовідносин з працівниками ОВС.

8. Запропоновано нововведення щодо процедури професійного підбору у вигляді обов'язкової вимоги прийняття на службу до органів внутрішніх справ володіння українською мовою і використання її при здійсненні службово-трудової діяльності. Володіння мовою визначається обов'язковою умовою вступу на державну службу, а незнання громадянином мови є підставою для відмови йому у прийнятті на роботу. У зв'язку з цим запропоновано внести доповнення до Закону України "Про державну службу" та Закону України "Про міліцію". Ст. 4 Закону України "Про державну службу" доповнити текстом наступного змісту: На державну службу можуть бути прийняті громадяни України, які володіють державною мовою в обсязі, достатньому для виконання службових обов'язків. Ст. 10 вищевказаного Закону доповнити обов'язком володіння і використання української мови. Аналогічні зміни слід внести до Закону України "Про міліцію: ст. 17 доповнити вимогою володіння державною мовою, а ст. 10 - обов'язком володіння і використання.

9. Доведена невідповідність вживання терміну "службова особа" у ст. 6 Закону УРСР "Про мови в Українській РСР" з огляду на те, що не кожен працівник ОВС (як і будь-якого державного органу) є службовою особою, якщо він виконує владно-розпорядчі повноваження, що характеризують статус державного службовця як посадової особи. Посадова особа – це специфічна категорія державних службовців, якій відповідає спеціальний статус, що характеризується здійсненням трудової діяльності в органах управління на підставі адміністративно-правового акта про призначення особи

на конкретну посаду після укладення трудового договору відповідно до норм загального і спеціального законодавства, які виконують на професійній основі спеціальні організаційно-розпорядницькі й адміністративно-господарські функції і наділені владними повноваженнями, що виражаються у володінні правом здійснювати дії, які безпосередньо призводять до настання певних юридичних наслідків щодо реалізації компетенції органу і характеризуються наявністю підвищеної відповідальності (соціальної та правової) за невиконання або неналежне виконання своїх посадових обов'язків та за дії підлеглих.

СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Огієнко І.В. До питання доцільності застосування праці жінок в підрозділах органів внутрішніх справ України /Інна Віталіївна Огієнко //Право і безпека, 2006 – № 5. – С.131–133.

2. Огієнко І.В. Особливості припинення службово-трудових правовідносин працівників органів внутрішніх справ України за загальними підставами, визначеними Кодексом законів про працю України /Інна Віталіївна Огієнко //Форум права, 2008. – № 2. – С. 376–380 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: http:// www/nbuv/gov/ua/e-journal/FP/2008-2/08oivppu.pdf

3. Огієнко І.В. Стажування в системі органів внутрішніх справ України. /Інна Віталіївна Огієнко //Вісник Запорізького юридичного інституту МВС України, 2008. – № 3. – С. 47–53.

4. Огієнко І.В. Незнання української мови як підстава для відмови у прийнятті на роботу на державну службу в органи внутрішніх справ України /Інна Віталіївна Огієнко //Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка, 2009. – №1. – С. 124–130.

5. Огієнко І.В. Деякі питання сучасного стану реалізації права на працю в Україні /Інна Віталіївна Огієнко //Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих вчених: Зб. наук. пр. /За ред. В.С. Венедіктова – Х.: Вид-во Харків. нац. ун-ту внутр. справ, 2006. – С. 183–185.

6. Огієнко І.В. До проблеми правового регулювання службово-трудових відносин працівників ОВС в умовах євроатлантичної інтеграції /Інна Віталіївна Огієнко //Матер. наук.-практ. конф.; м. Харків 25–27 трав. 2006 р. /За ред. В.С. Венедіктова. – Х.: Укр. Асоц. фахівців труд. права, Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 332–335.

7. Огієнко І.В.Окремі аспекти діяльності держави в сфері забезпечення проходження служби в ОВС України /Інна Віталіївна Огієнко //Матер. наук.-практ. конф; м. Чернігів 31 трав. – 2 черв. 2007 р. /За ред. В. С. Венедіктова. – Чернігів.: Укр. Асоц. фахівців труд. права, Черніг. держ. інститут права, соціальних технологій та праці, 2007. – С. 319–321.

АНОТАЦІЇ

Огієнко І.В. Особливості реалізації права на працю в органах внутрішніх справ України. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Луганський державний університет внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка. – Луганськ, 2009.

Дисертацію присвячено теоретичним питанням становлення і розвитку права на працю як одного з провідних прав людини у демократичній, соціальній, правовій державі з гарантіями його забезпечення в аспекті особливостей реалізації цього права працівниками ОВС України. Обгрунтована позиція визначення загального правового статусу працівника ОВС на комплексній основі норм трудового, конституційного, адміністративного та інших галузей права. Встановлено, що основу трудо-правового статусу визначають норми трудового права, яке покликане захистити працівника з метою збереження розповсюдження загальних гарантій з урахуванням об'єктивно необхідних обмежень, заборон, додаткових пільг, що обумовлені виконанням службової діяльності працівниками ОВС. З'ясовані процедури проведення професійної орієнтації і відбору на службу. Визначена необхідність винесення початкової підготовки за межі професійної підготовки; скасування стажування для визначених категорій працівників з одночасним підвищенням ролі наставництва.

Визначена необхідність існування не тільки контрактної форми прийому на роботу в ОВС, а й такої підстави виникнення службово-трудових відносин як трудовий договір. Досліджені особливості змісту службово-трудових правовідносин щодо їх виникнення, зміни та припинення, реалізації права на відпочинок, оплату праці, обов'язку дотримання режиму робочого дня, нормування праці. У результаті дослідження визначаються напрямки вдосконалення чинних та прийняття нових нормативно-правових актів з питань реалізації права на працю в системі органів внутрішніх справ України.

Ключові слова: право на працю, професійна орієнтація, професійний підбір, прийом на службу, службово-трудові правовідносини, зміст правовідносин.

Огиенко И.В. Особенности реализации права на труд в органах внутренних дел Украины. – Рукопись.

Диссертация на получение ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального

обеспечения. – Луганский государственный университет внутренних дел им. Э.А.Дидоренка. – Луганськ, 2009

Диссертация посвящена теоретическим вопросам становления и развития права на труд как одного из ведущих прав человека в демократическом, социальном, правовом государстве с гарантиями его обеспечения в аспекте особенностей реализации этого права работниками органов внутренних дел Украины. Обоснована позиция определения общего правового статуса работника ОВД на комплексной основе норм трудового, конституционного, административного и других отраслей права. Характерной особенностью правового статуса работника ОВД Украины выделена его дуалистичность, т.е. сочетание административно–правового и трудо-правового). Акцентировано внимание на том, что составляющие статуса нельзя рассматривать без учета взаимного влияния элементов, зависимости от должности и общей общественно–политической обстановки в государстве, которые оказывают непосредственное влияние на содержание служебно-трудового правоотношения.

Определено, что основу трудо–правового статуса определяют нормы трудового права, которое призвано защитить работника с целью сохранения распространения общих гарантий с учетом объективно необходимых ограничений, запрещений, дополнительных льгот, которые обусловлены выполнением служебной деятельности работниками ОВД. Изучены процедуры проведения профессиональной ориентации и отбора на службу в органы внутренних дел. Установлено, что к кандидатам на службу предъявляется ряд специфических требований относительно гражданства, возраста, состояния здоровья, физической подготовки, личностных, деловых и моральных качеств, что обусловлено направленностью политики государства на поднятие авторитета государственной службы и эффективности трудовой деятельности служащих. Доказано, что наличие этих требований не является дискриминацией и соответствует принципу равенства. Как и необходимость законодательного закрепления подразделений органов внутренних дел, где труд женщин не является целесообразным. Доказана необходимость вынесения первоначальной подготовки, которая должна проводиться относительно кандидатов на службу, за рамки профессиональной подготовки, которая проводится в отношении работников ОВД Украины.

Определена необходимость существования не только контрактной основы приема на работу в органы внутренних дел, но и такого основания возникновения служебно-трудовых отношений как трудовой договор. Исследованы процедура прохождения стажировки в органах внутренних дел Украины и ее соответствие положениям Закона Украины “О государственной службе”. При этом доказано, что данные правовые явления имеют одно название, но различны по смыслу. Предложено отменить стажировки назначенных на должность молодых специалистов, закончивших учебные заведения системы МВД Украины, а также выпускников училищ

профессиональной подготовки с одновременным повышением роли наставничества и искоренения формализма в его проведении за счет морального, материального стимулирования, введения совместной ответственности наставника и работника.

Исследованы особенности содержания служебно-трудовых правоотношений относительно их возникновения, изменения и прекращения, реализации права на отдых, оплату труда, обязанности соблюдения режима рабочего дня, нормирования труда. В результате исследования определены направления совершенствования действующих и планируемых нормативно-правовых актов по вопросам реализации права на труд в системе органов внутренних дел Украины.

Ключевые слова: право на труд, профессиональная ориентация, профессиональный подбор, прием на службу, служебно–трудовые правоотношения, содержание правоотношений.

Ogienko I.V. Peculiarity of implementation right to labor in organs of internal affairs of Ukraine. – Manuscript.

The dissertation for the Candidate Degree in Law. Speciality 12.00.05 – labour law; social security law. Lugansk State University of Internal Affairs. Lugansk, 2009.

This dissertation dedicated for theoretical questions of formation and development right to labor as one of the leading rights of human being in democratic, social and law-govement state with avouchments of his application, including peculiarity of implementation this right by organs of internal affairs. Argument position of definition overal legal status of officers of organs of internal affairs on the integrated basis of labor, constitutional, administrative and other areas of law. It is defined that the base of status of labor-law ratio is determined by propositions of labor law that should protect the officer with the view of reservation open-ended guaranties and their dilateion with essential abridgements, prohibitions and fringe benefits that must be accomplish by officers of law-enforcement bodies. It is clear up some procedures about conducting professional orientation and induction. It is defined the necessity of bearing out primary training outward of professional training; circumduction of probation time for specific categories of workers with deal advancing of the role of guidance.

It is defined the necessity of existing not only contract basis of employments to organs of internal affairs but such grounds of accrual labor relation as labor agreement. It is researched the peculiarity of contents of labor-jural relationships notably their accrual, variation and suspension, implementation of right to rest, payment for work labor, responsibility of abidance plant schedule, fixing of work quota. The upshot of the matter is that research is determining a tendency of improvements as valid, so new adopted

normative legal documents on question of right to labor in a system of internal affairs of Ukraine

Key words: right to labor, professional orientation, professional personnel selection, employment, labor-jural relationships, purview of jural relationships.