

## СУДОУСТРІЙ; ПРОКУРАТУРА ТА АДВОКАТУРА

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32838/TNU-2707-0581/2021.5/13>

**Могілевський Л.В.**

Харківський національний університет внутрішніх справ

### ГЕНЕЗА ПРИНЦИПУ ЄДНОСТІ ТА ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ У РАДЯНСЬКИЙ ПЕРІОД

*У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів учених, здійснено історико-правовий аналіз розвитку принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників правоохоронних органів України. Наголошено, що регулювання службово-трудова відносин у правоохоронних органах нині ґрунтується на нормативно-правових актах, які є підсумком генезису правової теорії і законодавства радянського періоду розвитку української держави. Саме тому вагомого значення набуває вивчення радянського періоду, який передував сучасному, а тим більше, що історія формування українського нормативно-правового масиву про службово-трудова відносини в правоохоронних органах раніше особливо не розглядалася.*

*Розкрито положення законодавства, за допомогою норм якого в різні історичні періоди здійснювалось регулювання діяльності правоохоронних органів. Констатовано, що диференціація трудового права зародилася з появою перших законів про працю. Це пояснюється тим, що правове регулювання трудових відносин спочатку мало сегментарний характер, який власне і спричиняв диференціацію, більш того, окремі підстави диференціації, наприклад, статеві-вікові особливості організму працівника, умови праці, залишилися незмінними і дотепер, що своєю чергою свідчить про їх стійкість і об'єктивну необхідність. Відзначено, що регулювання службово-трудова відносин у правоохоронних органах здійснювалось практично протягом усього історичного періоду і донині за допомогою спеціальних нормативно-правових актів, а відмінності у правовому регулюванні цих відносин від загальнотрудових за основними інститутами трудового права поступово зменшувалися.*

**Ключові слова:** правоохоронні органи, генеза, законодавство, правове регулювання, єдність, диференціація, працівники.

**Постановка проблеми.** Нині не викликає сумніву, що принцип єдності та диференціації є одним із ключових у галузі трудового права. Разом із тим розвиток вказаного принципу не є завершеним, а тому він потребує удосконалення. Отже, проведення наукових досліджень у цьому напрямі є неможливим без здійснення комплексних досліджень, присвячених становленню та розвитку такого інституту. Про необхідність історичних досліджень під час вивчення правових явищ писав також А.М. Васильєв. Він указував: «Без уявлення про історію розвитку права не можна глибоко осмислити його сутності. Теорія виробляє свої категорії на основі історичних узагальнень, розкриваючи в них логіку виникнення й розвитку права. Дані історії дозволяють дедалі глибше занурюватися у суть правової форми сус-

пільного життя, синтезувати історичне з початковими уявленнями про сутність права і на цій основі відповідно розвивати, доповнювати, уточнювати поняття, які її виражають. У процесі пізнання права мають місце поєднання, постійні переходи логічного в історичне і навпаки. Пізнання рухається по спіралі, і в кожному новому витку відображаються такі переходи: теорія – багатше знання історії – більш розвинена теорія та ін.» [1, с. 185]. Варто відзначити, що витокими виникнення трудового права України було трудове право Росії. До певного історичного моменту, а саме проголошення незалежності української держави, можна проводити аналогію між нормами трудового права цих двох держав через те, що українські землі тривалий період були невід'ємною частиною російської держави.

Можна стверджувати, що вся історія трудового права України пов'язана саме з цією диференціацією. Більше того, в період, коли трудове право Росії, і тим більше України, ще не сформувалося, перші зародки майбутнього законодавства про працю були саме актами, що відображають диференційований підхід до регулювання суспільних відносин із приводу застосування праці.

**Стан дослідження.** Сутність та зміст принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників правоохоронних органів неодноразово потрапляли у поле зору різних науковців, серед яких слід відзначити здобутки П.М. Рабиновича, Р.З. Лівшиця, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, В.С. Венедіктова, М.І. Іншина, В.В. Жернакова, П.Д. Пилипенка, Г.І. Чанишевої, В.І. Щербини та багатьох інших. Вказані науковці зробили вагомий внесок у розвиток сутності та змісту вказаного принципу. Втім як недолік слід вказати, що вчені занадто мало уваги приділяли генезі становлення та розвитку принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників правоохоронних органів України, що, безумовно, є суттєвою прогалиною на теоретичному рівні.

**Саме тому мета статті** – розкрити генезу принципу єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників правоохоронних органів України у радянський період.

**Виклад основного матеріалу.** Після революційних перетворень почалося створення нового законодавства, а особливо трудового. Першим актом нового трудового законодавства став Декрет Ради народних комісарів про восьмигодинний робочий день. З погляду диференціації трудового права такий акт не розширив уже наявних підстав диференціації, але значно поліпшив становище тих робітників, праця яких уже регулювалася спеціальними нормами. Так, цей декрет обмежив допуск до надурочних робіт жінок і осіб, які не досягли віку 18 років, заборонив нічну працю жінок і підлітків віком до 16 років і залучення до підземних робіт жінок і молоді до 18 років. Декрет підвищив мінімальний вік прийому на роботу з 12 до 14 років, з подальшим підвищенням такого віку до 15 років. Істотним моментом було те, що вказаний Декрет поширювався на всі підприємства і на всіх найманих працівників. Крім того, виконання декрету було забезпечене санкціями – за його порушення передбачалося покарання у вигляді трьох років тюремного ув'язнення. Декрет про восьмигодинний робочий день розглядається представниками науки трудового права як фундамент радянського

законодавства про охорону праці [2, с. 110]. Підстави диференціації, закладені в декреті, збереглися в першому Кодексі законів про працю, прийнятому в грудні 1918 р., який і поклав початок подальшим кодифікуванням трудового законодавства.

Водночас КЗпП 1918 р. став актом, який уперше закріпив єдність правового регулювання праці. Зміст пункту 2 вступу КЗпП РРФСР 1918 р. свідчить про те, що його норми поширюються «на всіх осіб, які працюють за винагороду, і обов'язкові для всіх підприємств, установ і господарств (радянських, громадських, приватних і домашніх), а також для всіх приватних осіб, які застосовують чужу працю за винагороду». Деякі вчені вважають, що КЗпП 1918 р. запровадив диференціацію за класовим принципом, установивши трудову повинність у формі примусового залучення до виконання громадських робіт осіб, які не були зайняті суспільно корисною працею, тому були віднесені до так званих «непрацюючих класів, паразитичних прошарків суспільства» [3, с. 173].

Першим нормативним документом, який установлював правові підстави організації і функціонування радянської міліції, була Інструкція НКВС і НКЮ РРФСР від 12 жовтня 1918 р. «Про організацію Радянської робітничо-селянської міліції». Цей нормативний документ мав тимчасовий характер, був розрахований на період становлення міліції і багато в чому, незважаючи на свою назву, копіював попередні правові акти, які регламентували аналогічне коло суспільних відносин і належали, зокрема, дореволюційному міністерству внутрішніх справ [4, с. 185]. Після опублікування Декрету справа створення міліції в УСРР набула більш організованих форм. Під керівництвом НКВС України запроваджувалася одноманітність у її структурі і формах діяльності. Як і раніше, вона залишалася органом місцевих рад. У Радянській Україні поступово склалися кілька видів міліції: загальна міліція, карний розшук та судово-кримінальна міліція, промислова міліція і, нарешті, міліція залізнична, річкова та морська.

Організація і діяльність міліції регламентувалися «Інструкцією з організації радянської робітничо-селянської міліції» (російською мовою), підготовленою НКВС України у середині 1919 р. [5]. В інструкції зазначалося: «Радянська робітничо-селянська міліція є виконавчим органом робітничо-селянської центральної влади на місцях, що знаходиться в безпосередньому віданні місцевих рад і підлягає загальному керівництву Наркомвнуправ по підвідділу управління Радянської

міліції». Згідно з указаною Інструкцією, на службу до міліції мали прийматися лише громадяни УСРР, які визнавали Радянську владу, користувалися активним і пасивним виборчим правом, досягли віку 21 року та були письменими. У міліції могли служити як чоловіки, так і жінки. Не приймалися на службу особи, засуджені за вчинення злочинів, ті, що перебували під слідством і судом, позбавлені або обмежені у виборчих правах (тобто представники інтелігенції, буржуазії і т. ін.), ті, що використовували найману працю з метою здобуття прибутку, ті, що жили на проценти з капіталу, приватні торговці, службовці й агенти колишніх жандармських відділень та поліції, а також служителі релігійних культів. Начальницький склад міліції формувався за партійною ознакою.

Наступним важливим підетапом було прийняття Кодексу законів про працю, ухваленого IV сесією ВЦВК IX скликання 30 жовтня 1922 р. З'явилися нові підстави диференціації, закріплені у великій кількості нормативних актів, що регулюють працю окремих категорій працівників: надомників, домашніх працівників, сезонних і тимчасових працівників, сільськогосподарських працівників, мілітаризованих працівників (міліції, карного розшуку, місць виконання вироку), працівників концесійних підприємств, радянських працівників за кордоном, а також положення Кодексу щодо особливостей тієї чи іншої галузі (залізничного і водного транспорту, медицини, лісової, торф'яної промисловості, будівництва).

1 грудня 1923 р. було прийнято Правила проходження служби у робітничо-селянській червоній міліції. У документі встановлювалося, що особи, які поступили на службу в міліцію та карний розшук, вважаються державними службовцями. Працівники стройового складу зобов'язувалися прослужити не менше 1 року. Працівники міліції розподілялися на п'ять категорій: стройовий склад, політичний, адміністративний, канцелярський і нестройовий. Передбачалося, що особи, які вступали на службу до міліції, повинні бути за віком не молодшими 21 року, грамотними, придатними за станом здоров'я, користуватися виборчим правом, володіти українською та російською мовами. У розвиток вказаного положення 12 грудня 1923 р. було прийнято Дисциплінарний статут [6], який визначав поняття міліцейської дисципліни як точне дотримання встановлених у робітничо-селянській міліції правил служби та обов'язків поведінки службовців.

Положення про службу робітничо-селянської міліції, затверджене Декретом ЦВК і РНК РРФСР від 28 вересня 1925 р., яке встановлювало порядок прийому, проходження служби і звільнення осіб рядового і начальницького складу міліції, визначило, що на них (як і на осіб найманої праці) поширюються Кодекс законів про працю і видані в його розвиток постанови за окремими винятками, а саме: встановлюється ненормований робочий день (за особливим списком), вони можуть бути залучені до роботи у вихідні і святкові дні (з наданням днів відпочинку в інші дні тижня). Оскільки інше не впливає зі змісту цього Положення, до них застосовується Кодекс законів про працю РРФСР 1922 р.

Загальносоюзним Положенням про робітничо-селянську міліцію від 25 травня 1931 р. вищезгаданий республіканський акт було скасовано. Це Положення встановлювало, що на працівників оперативно-стройового і адміністративно-господарського складу (тобто на осіб рядового і начальницького складу міліції) не поширюється загальне законодавство про працю. Умови і порядок прийому на службу, порядок проходження служби і звільнення цих працівників регулюються статутами про службу в робітничо-селянській міліції (п. 27). Згідно з п. 16 вказаного загальносоюзного положення, видання таких статутів покладалося на начальників головних управлінь міліції НКВС союзних республік. Проте ці статuti у жодній союзній республіці видані не були [7, с. 17; 8].

Принципове значення для роботи міліції мало Положення про міліцію, затверджене Радою Міністрів СРСР у серпні 1962 р. Документ визначав завдання, права та обов'язки міліції, підкреслив необхідність неухильного дотримання соціалістичної законності, наявність у працівників високих моральних та професійних якостей. Цікавим є й те, що саме на початку 60-х рр. міліція прийняла зовнішність, значно схожу на теперішню. У липні 1962 р. на озброєнні міліції з'явилися гумові кийки та перші наручники. Сині сорочки замінили на саржеві сталювого кольору. У 1964 р. Рада міністрів прийняла рішення про безоплатний проїзд у міському та приміському транспорті працівників внутрішніх справ за службовими посвідченнями. За пропозицією міністра внутрішніх справ РРФСР В. Тікунова, наказом Президії Верховної Ради СРСР від 26 вересня 1962 р. було встановлено щорічне свято – День радянської міліції, яке відзначалося 10 листопада [9, с. 65–66].

Особлива увага проблемі сутності єдності і диференціації була приділена у зв'язку з підготовкою до кодифікування законодавства, що

завершилося ухваленням 15 липня 1970 р. Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю. Під час дискусії окреслилися дві точки зору: широка сфера дії – поширення законодавства про працю на всі форми колективної праці (А.Є. Пашерстник, Л.Я. Гінцбург, В.І. Догадов, О.С. Пашков, Ф.М. Левіант і ін.) і вузька сфера дії – поширення трудового законодавства тільки на робітників і службовців (М.Г. Александров, В.С. Андрєєв, К.П. Горшенін, Н.Д. Казанцев і ін.). В Основах законодавства про працю було закріплено другу позицію – вузьку сферу дії законодавства. Прийняття такого рішення пояснювалося тим, що на наявному тоді рівні розвитку суспільства була дуже звужена сфера застосування праці, відповідна двом визначальним формам власності: державній і кооперативно-колгоспній. Рівень економічного розвитку колгоспів (іншої кооперації на той час не існувало) не міг забезпечити колгоспникам рівень гарантій, встановлених для робітників і службовців [10, с. 84; 11].

Виходячи з різного розуміння сфери дії трудового законодавства, різні автори неоднаково підходили до проблеми єдності. Так, прихильники широкої сфери дії трудового права бачили єдність законодавства про працю у загальності принципів організації праці, тотожності мотивів і прийомів регулювання. Наприклад, С.Л. Рабінович-Захарін зазначав, що основними моментами, спільними для всіх різновидів відносин, урегульованих трудовим правом, є єдність правовідносин, принцип винагороди і характер регулювання, а організована співпраця, трудовий зв'язок між працівником і підприємством – це істотна межа як трудового договору, так і трудової сторони кооперативно-колгоспного членства [12, с. 97]. Прихильники вузької сфери дії норм трудового права бачили його єдність у тому, що воно поширюється на всіх робітників і службовців, незалежно від статі, віку, національності тощо [13, с. 48].

Новим етапом диференціації трудового права було кодифікування трудового законодавства. З'явилися норми, котрі стосуються робітників, які працюють у районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я. Крім того, в трудовому законодавстві з'явилися нові акти про умови праці жінок, неповнолітніх робітників, тимчасових і сезонних робітників, учителів загальноосвітніх шкіл, інженерно-педагогічних працівників профтехучилищ, керівних і інженерно-технічних працівників [14].

Вказані критерії диференціації залишилися і у подальшому розвитку законодавства про працю, надаючи йому гнучкості, необхідної для ефективного регулювання праці робітників, які мають неоднакові можливості для виконання трудових функцій і працюють у різних умовах.

З 1 липня 1973 р. було введено в дію Положення про радянську міліцію, затверджене постановою Ради міністрів СРСР від 8 червня 1973 р. [15, с. 236–248]. Службово-трудохим відносинам у згаданому нормативному акті було присвячено V розділ, який складається із шести пунктів. Пунктом 14 встановлювалися найзагальніші вимоги до якостей кандидатів на службу в міліцію: «На службу в міліцію приймаються громадяни СРСР, віддані соціалістичній Батьківщині і справі комуністичного будівництва, здатні за своїми політичними і діловими якостями, підготовкою і станом здоров'я забезпечити охорону громадського порядку, успішно вести боротьбу зі злочинністю і іншими правопорушеннями». Порядок і умови служби осіб рядового і начальницького складу міліції встановлювалися Положенням про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ (далі – Положення про службу 1973 р.), затвердженим постановою Ради Міністрів СРСР від 23 жовтня 1973 р. У розвиток перерахованих нормативних актів було прийнято численні накази, що затверджували інструкції, положення, які регулювали відносини по службі відповідно до змісту загальноотрудових норм.

Аналізуючи нормативні акти за цей період, слід особливо відзначити, що умови служби в органах внутрішніх справ істотно відрізнялися від загальноотрудових. На службу до правоохоронних органів приймалися громадяни СРСР, які відповідали вимогам за своїми особистими, діловими, моральними, політичними якостями і мали відповідну загальноосвітню і спеціальну підготовку, придатні за станом здоров'я і за віком не старші за 30 років для рядового і молодшого начальницького складу і 35 років – для середнього і старшого начальницького складу. Кожний критерій (медичний, політичний, освітній та ін.) перевірявся відповідно до наказів і інструкцій. Особи, які призначалися на посади рядового і молодшого начальницького складу, давали письмове зобов'язання прослужити в органах внутрішніх справ не менше трьох років [16]. Природа цього зобов'язання була далека від змісту трудового договору, оскільки воно містило лише обов'язок осіб прослужити в органах внутрішніх справ не менше трьох років без конкретизації умов служби.

Звільнення зі служби було можливим тільки на підставах, передбачених п. 5, 65–71 Положення про службу 1973 р. Здебільшого підстави звільнення повторювали загальні норми трудового права: після закінчення строку зобов'язання; за хворобою і за службовою невідповідністю в атестаційному порядку, за порушення дисципліни, у зв'язку з переходом на роботу в інші міністерства, відомства і організації, на виборну роботу тощо. Разом із тим слід зазначити і такі підстави звільнення, які не просто не відповідали, а відверто суперечили трудовим принципам, зокрема, принципу свободи праці. Так, звільнення осіб рядового і начальницького складу за власним бажанням було можливе тільки після закінчення строку зобов'язання, якщо за два тижні до закінчення строку працівник подасть відповідний рапорт. До закінчення строку звільнення було можливе тільки у виняткових випадках за сімейними обставинами. Більше того, порядок звільнення за цією підставою відрізнявся від загального. Разом із такою підставою звільнення, як учинення провини, що дискредитує звання рядового або начальницького складу, звільнення працівників за сімейними обставинами проводилося наказами міністрів внутрішніх справ автономних республік, начальників управлінь внутрішніх справ виконкомів крайових, обласних рад депутатів. Неможливість добровільно припинити службові відносини проіснувала практично до 90-х рр., незважаючи на суперечність прийнятої в 1977 р. Конституції СРСР, де у ст. 40 указувалося: «Громадяни СРСР мають право на працю, включаючи право на вибір професії, роду занять і роботи відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти і з урахуванням суспільних потреб» [17].

Але однозначно стверджувати про те, що трудове право взагалі не впливало на формування нормативно-правового масиву про службу в органах внутрішніх справ не можна. У системі МВС функціонували трудові книжки. Так, у разі звільнення видавалися трудові книжки (якщо під час вступу на службу їх не було, то заводилися нові) з відповідним записом до них про службу (скільки років, місяців і днів). За проханням працівників під час звільнення видавалися довідки про стаж служби за фахом (педагогічної, медичної, ветеринарної), а також про причини звільнення. Відповідно, час служби зараховувався до загального трудового стажу для нарахування пенсій [18]. Також норми, які встановлювали порядок переміщення по службі, наприклад переміщення осіб

молодшого начальницького складу на посаду середнього начальницького складу було можливе тільки з відома працівника. Використовувалася термінологія трудового права, близька за змістом (наприклад, переміщення по службі могло бути здійснено на вищу, рівну і нижчу посади і під час вступу до навчального закладу МВС). Разом із цим особи рядового і начальницького складу могли за потреби притягуватися до роботи понад установленний робочий час за вказівкою начальника правоохоронного органу або осіб, які його заміщували. За роботу понад установленний робочий час, у дні щотижневого відпочинку і святкові дні додаткова грошова винагорода не виплачувалася. Тому можна стверджувати лише про один із проявів принципу загальності праці. Це є доказом впливу принципів трудового права на трудові відносини працівників правоохоронних і проявом єдності правового регулювання вказаних відносин.

Для осіб рядового і начальницького складу правоохоронних органів встановлювалася дисципліна на засадах військової дисципліни. Відповідно до ст. 9 Положення про військові трибунали справи про злочини проти встановленого порядку несення служби, учинені особами начальницького складу виправно-трудова установ, були підсудні військовим трибуналам. Застосовувати заходи дисциплінарного впливу міг практично будь-який безпосередній начальник. Ці й деякі інші встановлені правила (носіння форменого одягу, віддання військового вітання і ін.) тривалий час наближали службу в органах внутрішніх справ до військової служби.

Грошове забезпечення працівників міліції визначалося Положенням про грошове забезпечення осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ (далі – Положення про грошове забезпечення 1976 р.). Грошове забезпечення складалося з окладів грошового утримання за роки безперервної служби; додаткових видів грошового утримання (районних коефіцієнтів, надбавок за особливі умови служби та ін.). Для осіб середнього і старшого начальницького складу, крім того, виплачувався оклад за спеціальним званням. Положенням про грошове забезпечення 1976 р. (п.п. 4.1–4.8) передбачалася диференціація оплати праці працівникам органів внутрішніх справ за різними об'єктивними і суб'єктивними критеріями. Так, підвищені грошові оклади на 10, 15, 25 відсотків передбачалися особам, які працюють у виправно-трудова колоніях суворого і особливого режиму, особам, які працюють у лікарнях, створених для лікування

засуджених до позбавлення волі за умови, якщо кількість засуджених на лікуванні (НТК суворого і особливого режиму) становить понад 50% ліміту наповнення лікарні. Надавалися відсоткові надбавки за вислугу років (від 5% у разі вислуги від 2 до 5 років до 30% у разі вислуги 25 років і більше), правда, тільки особам середнього, старшого і вищого начальницького складу [19].

**Висновки.** У підсумку наукового дослідження відзначимо, що регулювання службово-трудових відносин у правоохоронних органах нині ґрунтується на нормативно-правових актах, які є підсумком генезису правової теорії і законодавства радянського періоду розвитку української держави. Зміна економічних і політичних засад держави неминуче призводить і до зміни деяких функцій і завдань правоохоронних органів, характеру регулювання службових відносин. Саме тому вагомим значення набуває вивчення радянського періоду, який передував сучасному. Тим більше, що історія формування українського нормативно-правового масиву про службово-трудові відносини в правоохоронних органах раніше особливо не розглядалася.

Завершуючи, слід також констатувати, що диференціація трудового права зародилася з появою перших законів про працю. Це пояснюється тим, що правове регулювання трудових відносин спочатку мало сегментарний характер, який спричиняв диференціацію. Більше того, окремі підстави диференціації, наприклад, статево-вікові особливості організму працівника, умови праці, залишилися незмінними дотепер, що свідчить про їх стійкість і об'єктивну необхідність. У контексті представленої проблематики варто відзначити, що регулювання службово-трудових відносин у правоохоронних органах здійснювалося практично протягом усього періоду і донині за допомогою спеціальних нормативно-правових актів. Відмінності у правовому регулюванні цих відносин від загальнотрудових за основними інститутами трудового права поступово зменшувалися. Спеціальні норми з початку 70-х років здебільшого містили загальні трудові правила. Отже, можна констатувати в історичному аспекті вагомий вплив принципів трудового права на формування нормативно-правового масиву, який регулює трудові відносини працівників правоохоронних органів.

#### Список літератури:

1. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права. Москва : Юрид. лит., 1976. 264 с.
2. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-трудовое исследование : учебное пособие для вузов. Москва : Норма, 2001. 371 с.
3. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2 т. Т. 1. Москва : Проспект, 2003. 512 с.
4. Органы и войска МВД России: краткий исторический очерк. Москва : Объед. ред. МВД России, 1996. 462 с.
5. Инструкция по организации советской рабоче-крестьянской милиции. Харьков : НКВД УССР, 1919. 26 с.
6. Дисциплинарный Устав рабоче-крестьянской милиции 1923 г. *Бюллетень НКВД УССР*. 1924. № 1–2. С. 51–59.
7. Шамаров В.М. Кадровая работа в милиции НКВД РСФСР (1917–1930) (Правовые и орг. основы) : учебное пособие. Москва : Акад. упр. МВД России, 1997. 94 с.
8. Пономаренко Л.В. Ментальність українського суспільства та її вплив на сучасні процеси інституціоналізації (архетипний підхід). *Публічне урядування*. 2020. № 1(21). С. 252–262.
9. Історія органів внутрішніх справ: Науково-бібліографічний довідник / Л.О. Зайцев (заг. ред.), О.М. Кобелев (уклад.). Харків : Вид-во Ун-ту внутрішніх справ, 2000. 57с.
10. Лившиц Р., Никитинский В. Реформа трудового законодательства: вопросы теории. *Соц. труд*. 1989. № 1. С. 78–84.
11. Субота С.І. Аксиологічні засади правоохоронної діяльності в умовах розвитку громадянського суспільства. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 1. С. 36–38.
12. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права. Вопросы советского гражданского и трудового права. Москва : Изд-во АН СССР, 1952. С. 95–110.
13. Каринский С.С. Дифференциация и унификация советского трудового законодательства. *Правоведение*. 1966. № 3. С. 46–53.
14. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Ст. 375.
15. Положение о советской милиции. Свод законов СССР. 1973 г. Том 10. С. 236–248.
16. Приказ МВД СССР № 170 от 20 июня 1973 г. «Об утверждении Положения о прохождении службы рядовым и начальствующим составом органов внутренних дел». 48 с.

17. Конституция СССР от 7 октября 1977 г. Конституция СССР и развитие советского законодательства. Москва : Юрид. лит., 1983. С. 22–74.

18. О трудовых книжках рабочих и служащих : Постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. Свод законов СССР. 1973 г. Том 10. С. 285–294.

19. Михайленко П.П. Історія міліції України у документах і матеріалах : у 3-х т. Київ : Генеза, 2000. Т. 3: 1946–1990. 616 с.

#### **Mohilevskyi L.V. GENESIS OF THE PRINCIPLE OF UNITY AND DIFFERENTIATION OF LEGAL REGULATION OF LABOR REGULATION OF UKRAINIAN BODIES IN THE SOVIET PERIOD**

*The article, based on the analysis of scientific views of scientists, provides a historical and legal analysis of the development of the principle of unity and differentiation of legal regulation of labor of law enforcement officers of Ukraine. It is emphasized that the regulation of service and labor relations in law enforcement agencies today is based on regulations, which are the result of the genesis of legal theory and legislation of the Soviet period of development of the Ukrainian state. That is why it is important to study the Soviet period, which preceded the modern one, and even more so because the history of the formation of the Ukrainian legal framework on service and labor relations in law enforcement agencies has not been particularly considered before.*

*The provisions of the legislation are revealed, by means of the norms of which in different historical periods the activity of law enforcement bodies was regulated. It is stated that the differentiation of labor law originated with the advent of the first labor laws. This is due to the fact that the legal regulation of labor relations initially had a segmental nature, which actually caused differentiation, moreover, some grounds for differentiation, such as gender and age of the employee, working conditions, have remained unchanged so far, which in turn indicates about their stability and objective necessity. It is noted that the regulation of labor relations in law enforcement agencies has been carried out almost throughout the historical period and until now with the help of special regulations, and differences in legal regulation of these relations from general labor in the main institutions of labor law gradually decreased.*

**Key words:** *law enforcement agencies, genesis, legislation, legal regulation, unity, differentiation, employees.*