ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ТА ПРАЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОГО БЮРО РОЗСЛІДУВАНЬ

ЖЕРЕБЦОВ Денис Євгенійович - доктор філософії зі спеціальності 081 «Право»

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2024.3.67

Розглядається сутність державної служби та праці як об'єкту трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань. Вивчаються наукові положення щодо категорій «об'єкт трудових правовідносин» та «праця».

Вказується, що сучасний період розвитку держав та економік є періодом становлення і розвитку нових технологій виробництва і надання послуг, нових форм і методів організації праці, нових мотиваційних моделей підвищення продуктивності праці, а також появи нових потреб, інтересів та цінностей людини, суспільства та держави. Посилення тенденцій використання автоматизованих інформаційних систем, роботизації, штучного інтелекту та інших новітніх технологій у виробництві та надання послуг обумовило виникнення новітніх форм та видів праці, переобладнання та перепрофілювання підприємств тощо.

Відзначається, що сучасність знає велику кількість видів праці, які об'єднуються у певні групи з огляду на їх характер та сутність. Доводиться, що не будь-яка праця є об'єктом трудових правовідносин. Саме власне несамостійна наймана праця є об'єктом трудових правовідносин.

Обґрунтовано, що об'єктом трудових правовідносин осіб рядового та начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань є власне державна служба особливого характеру тобто процес її здійснення. Об'єктом трудових правовідносин осіб, які уклали трудовий договір (контракт) із Державним бюро розслідувань є власне праця тобто процес її здійснення.

Ключові слова: об'єкт, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, праця, державна служба.

Постановка проблеми

Юридичні та фізичні особи встановлюють соціально-правові зв'язки між собою, вступаючи у різні правовідносини, заради одержання, передачі або використання певних благ. Такі блага прийнято називати об'єктами правовідносин. Трудові правовідносини, що виникають у Державному бюро розслідувань базуються на різних інтересах їх суб'єктів. У юридичній літературі висловлюються різні підходи до визначення об'єкту трудових правовідносин. Це обумовлює важливість дослідження об'єкту трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Стан дослідження

Проблеми об'єкту трудових правовідносин за часів незалежності України досліджували такі вчені, як: А. В. Андрушко, Б. О. Безкоровайний, С. М. Бортник, С. В. Вереітін, О. Ю. Дрозд, В. В. Єрьоменко, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, М. М. Клемпарський, О. О. Коваленко, С. С. Лукаш, К. Ю. Мельник, Н. М. Неумивайченко, П. Д. Пилипенко, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. О. Сільченко, Я. В. Сімутіна, О. Г. Середа, Д. І. Сіроха, О. В. Ху-

дякова, А. М. Юшко, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим, дослідження об'єкту трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань ще не проводилося.

Метою статті є визначення об'єкту трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань.

Виклад основного матеріалу

У юридичній літературі з трудового права об'єктом трудових правовідносин, передусім, вважається праця. З точки зору В. І. Щербини: «об'єкт правовідносин – це явища (предмети) навколишнього світу, на які направлені суб'єктивні юридичні права і обов'язки. Для характеристики об'єкта трудових правовідносин концепція «об'єкт – матеріальне чи нематеріальне благо, яке здатне задовольнити інтерес уповноваженого», цілком прийнятна. На наш погляд, об'єктом трудових правовідносин виступає діяльність людини, яка виявляється у продуктивній і творчій праці, що трансформується у блага матеріального (грошова винагорода) і нематеріального характеру (отримання соціального статусу)» [1, с. 100]. К. Ю. Мельник відзначає: «роботодавець вступає у трудові правовідносини для того, щоб отримати необхідну для виробництва або надання послуг працю. Отже, об'єктом трудових правовідносин є, передусім, власне праця (жива праця). Слід відзначити, що праця не може виступати товаром, оскільки не може бути відділена від працівника та перенесена у чужу майнову сферу. Працівник у трудових правовідносинах, передусім, бажає отримати оплату праці. З огляду на це, іншим об'єктом трудових правовідносин є оплата праці» [2, с. 21].

Слід звернути увагу на те, що власне назва таких явищ як «трудове право» та «трудові правовідносини» свідчить про їх тісний зв'язок з категорією «праця». Праця є цілеспрямованою, вольовою активністю людини, що спрямована на створення матеріальних і нематеріальних благ, необхідних для задоволення потреб людини, суспільства та держави.

Зазвичай праці відводиться важливе місце як у житті кожної людини, так і життєдіяльності суспільства та держави. Завдяки праці виробляються матеріальні та духовні цінності, змінюється природне середовище, удосконалюються знаряддя праці. Людина ж отримує засоби до існування, розвиває свої навички та здібності, посідає відповідний соціально-правовий статус у суспільстві та державі.

Праця історично супроводжує людство у його становленні та розвитку. Можна стверджувати, спираючись на теорію еволюції, що праця була одним з факторів, завдяки якому людина виділилася зі світу тварин. Праця є умовою для існування людини, дозволяючи її задовольняти свої потреби, передусім, у засобах до існування (їжа, питво, одяг, взуття, житло). Завдяки праці передавався досвід поколінь щодо створення матеріальних і духовних благ. І якщо на початку зародження об'єднань людей праця регламентувалась за допомогою традицій та звичаїв, то у процесі розвитку об'єднань людей, створення та розбудови держав така регламентація почала здійснюватися нормами, які приймалися особами, що були наділені владою.

Праця має соціальний, економічний, культурний, духовний та правовий вимір. Важливим аспектом праці є її соціальний характер. Так, праця сприяє розвитку таких соціальних характеристик людського співтовариства як мова, культура, свідомість, мораль, право. Праця історично виступала, переважно, як спільна діяльність, в процесі якої людина спілкувалася з іншими людьми, використовуючи знаряддя та результати праці. Вона передбачає існування соціальної організації та координації завдяки чому досягається узгодженість індивідуальних і групових дій індивідуумів, спрямованих на досягнення конкретних результатів.

Як відзначає Є. П. Качан: «у процесі праці люди вступають у певні соціальні відносини, взаємодіючи один з одним. Соціальна взаємодія у сфері праці – це форма соціальних зв'язків, яка реалізується під час обміну діяльності та взаємодії. Об'єктивною основою взаємодії людей є спільність або розбіжність їх інтересів, близькість або віддаленість цілей, поглядів. Посередниками

взаємодії людей у сфері праці, проміжними її ланками виступають знаряддя і предмети праці, матеріальні та духовні блага» [3, с. 14-15]. Н. Д. Гетьманцева пише: «Характер праці відображає в основному її соціальну сутність, за якою праця завжди є суспільною. Однак суспільна праця складається з праці окремих індивідів, а в різних суспільно-економічних формаціях зв'язок між працею індивідів і суспільною працею різний, що і визначає характер самої праці. Кожне покоління людей є історичним. Засвоюючи досвід попередніх поколінь, людина розвиває свої здібності. Можна сказати, що не предмети споживання визначають епоху, а знаряддя, що створені для виготовлення цих предметів. Із цих позицій саме суспільство є таким утворенням, що пов'язане з діяльністю, яка включає в себе накопичення і передачу сил, досвіду окремо взятої людини всьому суспільству. Тому характер праці визначається також особливостями виробничих відносин, за яких здійснюється трудова діяльність. Він відображає соціально-економічне становище працівників у суспільному виробництві, відношення між працею окремого працівника і всього суспільства» [4, с. 63].

У економічній площині праця розглядається як ресурс для функціонування економіки держави, створення суспільно корисних благ (матеріальних та нематеріальних) необхідних для існування людини та суспільства. Економічний вимір праці пов'язаний, передусім з такими її аспектами як організація та нормування праці, продуктивність праці, трудовий потенціал, трудові ресурси, ринок праці, стимулювання праці тощо.

Як відзначає Г. В. Назарова: «Питання економіки праці стосуються кожної людини, оскільки 90 % економічно активного населення залучено в соціально-трудові відносини. Сучасні процеси трансформації суспільства та світова економіка відчувають усе більший вплив інформаційно-комунікаційних технологій і нової економіки. Це відкриває новий потенціал для перевтілення ринку праці, оскільки виникають нові професії, відкриваються нові можливості зайнятості за рахунок поширення нестандартних форм зайнятості під впливом та з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій» [5, с. 9].

Дійсно сучасний період розвитку держав та економік є періодом становлення і розвитку нових технологій виробництва і надання послуг, нових форм і методів організації праці, нових мотиваційних моделей підвищення продуктивності праці, а також появи нових потреб, інтересів та цінностей людини, суспільства та держави. Посилення тенденцій використання автоматизованих інформаційних систем, роботизації, штучного інтелекту та інших новітніх технологій у виробництві та надання послуг обумовило виникнення новітніх форм та видів праці, переобладнання та перепрофілювання підприємств тощо.

Сучасність знає велику кількість видів праці, які об'єднуються у певні групи з огляду на їх характер та сутність. Разом з тим слід відзначити, що не будь-яка праця є об'єктом трудових правовідносин. У юридичній літературі вказуються, що трудове право не регулює окремі види праці. Так, на думку П. Д. Пилипенка: «праця як явище соціального порядку є досить неоднозначною і її можна виконувати навіть у таких формах, які не потребують правового регулювання (праця на себе, праця на когось у порядку надання товариської допомоги тощо)» [6, с. 104]. З огляду на це вчений вважає, що термін законодавство про працю не зовсім вдалий. «Проте навіть за цих обставин він має право на існування за умови розмежування із поняттям трудове законодавство для позначення різних за своїм значенням правових явищ» - відзначає П. Д. Пилипенко [6, с. 104]. З точки зору К. Ю. Мельника не регулюються трудовим правом, по-перше, відносини, пов'язані з працею для задоволення власних побутових потреб (праця на власній присадибній ділянці; готування їжі, пошив та в'язання одягу для себе та членів сім'ї тощо); по-друге, відносини, засновані на самостійній праці (праця підприємців-власників, що не використовують працю найманих працівників); по-третє, відносини щодо проходження строкової військової служби та альтернативної (невійськової) служби; по-четверте, відносини, пов'язані

з працею осіб, що відбувають покарання; по-п'яте, відносини, пов'язані з працею на підставі цивільних договорів (договору підряду, договору про надання послуг, договору про створення за замовленням і використання об'єкта права інтелектуальної власності тощо)» [2, с. 14-15].

В. О. Кучер всі категорії працюючих громадян поділяє на такі основні групи: «1) наймані працівники (залежна праця), які працюють за трудовим договором; 2) працівники подібні до найманих (залежна праця з виконанням особливих функцій) – державні службовці, судді, працівники прокуратури, органів та підрозділів поліції, служби безпеки, військовослужбовці; 3) громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, зокрема підприємці, члени кооперативів, господарських товариств, фермери, громадяни, зайняті творчою діяльністю, приватні адвокати, приватні нотаріуси тощо; 4) громадяни, які працюють за цивільно-правовими договорами» [7, с. 22]. При цьому науковець зауважує, що праця не всіх вищезазначених працюючих громадян підлягає регулюванню нормами трудового права. Так, В. О. Кучер пише: «Правове регулювання праці державних службовців, працівників прокуратури, поліції, суддів та деяких інших категорій працівників здійснюється спеціальними законами України: «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про Національну поліцію» тощо, а в частині, не врегульованій таким чином, – законодавством про працю. Не поширюється трудове законодавство на проходження служби військовослужбовцями. Їхні трудові відносини регулюються законами України «Про Статут внутрішньої служби Збройних Сил України», «Про стройовий Статут Збройних Сил України», «Про Статут гарнізонної та вартової служб Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України» та деякими іншими» [7, с. 22].

До викладеної позиції є певні зауваження. По-перше, перелік видів праці є доволі обмеженим та таким, що не включає, зокрема, працю для задоволення власних побутових потреб (праця на власній присадибній ділянці; готування собі та родині їжі, пошив одягу для себе та членів сім'ї тощо) та працю осіб, що відбувають покарання. По-друге, віднесення до категорії працівників подібних до найманих (залежна праця з виконанням особливих функцій) всіх військовослужбовців є неправильним, оскільки для проходження служби військовослужбовцями строкової служби відсутня така характеристика найманої праці як свобода праці тобто вільний вибір професії, посади, виду діяльності. У цьому випадку мова має йти про окрему категорію зайнятих громадян. По-третє, коли В. О. Кучер відзначає, що праця не всіх зазначених працюючих громадян підлягає регулюванню нормами трудового права, він забуває відмітити, що такими є громадяни, які працюють за цивільно-правовими договорами, та громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою. Натомість науковець зосередився на державних службовцях, працівниках прокуратури, поліції, суддях, обґрунтовуючи не поширення норм трудового законодавства на них існуванням спеціальних законів України: «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про судоустрій та статус суддів», «Про Національну поліцію» тощо.

Остання позиція є доволі спірною, оскільки окремі науковці хибно вважають, що трудове законодавство це лише Кодекс законів про працю України, а трудове право регулює трудові відносини лише працівників підприємств. Нагадаємо, що трудове право регулює трудові відносини в основі яких лежить несамостійна, наймана праця. І якщо відносини з проходження певної служби (державної, правоохоронної, військової) за своєю сутністю і ознаками відповідають такій праці, то вони є трудовими відносинами і входять у сферу дії трудового права. Більш детально дана позиція була викладена у першому розділі дисертації.

Як справедливо відзначає К. Ю. Мельник: «прийняття навіть спеціальних нормативно-правових актів про проходження служби зазначеними категоріями осіб не означає, що їх праця не регулюється трудовим правом. Просто через специфічність їх праці спеціальні норми встановлюють певні особливості її регулювання і відносяться до

сфери дії трудового права, підкреслюючи його зростаючу диференціацію»[8, с. 35-36].

Праця завжди має певну мету та здійснюється для досягнення певного результату. Таким результатом, передусім, є товари та послуги, які випускаються або надаються завдяки праці. О. В. Гоц відзначає, що праця відбувається, насамперед, заради її кінцевого результату, що дає предмет для задоволення практичної потреби людини. Науковець пише: «Праця характеризується визначеними рисами: уміння суб'єкта, його майстерність (трудова техніка), ініціативність, творчість і рядом інших. Особливістю праці є система її мотивації. Внаслідок того, що праця – необхідна і практично корисна діяльність, спрямована на одержання заздалегідь визначеного результату, мотивом її виступає досягнення попередньо запрограмованого результату і така своєрідна мотивація, яка властива тільки праці як виду діяльності» [9, с. 15].

У юридичній науці звертається увага на те, що коли мова йде про об'єкт трудових правовідносин, то тут мається на увазі, передусім, процес праці, а не її результат. Як відзначає О. М. Ярошенко: «Історично трудове право виділилося з нього, і в цивільному праві залишилися деякі види договорів, пов'язаних із працею (наприклад, договори підряду). Але, на відміну від цивільного права, що у праці регулює майнові відносини, а отже – і результат праці, трудове право регулює не тільки і не стільки результат, скільки процес праці. Наприклад, сутність договору підряду полягає в тому, що підрядник зобов'язується на свій ризик виконати певну роботу за завданням замовника, а замовник зобов'язується прийняти та оплатити виконану роботу. Хоча замовник і має право в будь-який час перевірити хід і якість роботи, він не має права втручатися в діяльність підрядника, яку той проводить на власний розсуд. У трудових же відносинах процес праці має організований характер і працівник має виконувати норму праці, дотримуватися режиму роботи і т. д.» [10, с. 11-12]. К. Ю. Мельник відмінність між трудовим та цивільним правом, зокрема бачить у наступному: «по-перше, предметом трудового договору є власне праця, а предметом цивільного договору, пов'язаного з працею, є результат праці (наприклад, написана книга, відремонтована квартира тощо); по-друге, за трудовим договором працівник виконує трудову функцію, а за цивільним договором, пов'язаним із працею, виконавець виконує індивідуальне завдання; по-третє, за трудовим договором працівник зобов'язаний при виконанні трудової функції виконувати норму праці, дотримуватися режиму робочого часу, підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку, а за цивільним договором, пов'язаним із працею, виконання індивідуального завдання не пов'язується з дотриманням вищезазначеного» [2, с. 12].

П. Д. Пилипенко не погоджується з тим, що трудове право регулює «сам процес праці». Вчений пише: «Візьмемо для прикладу бригаду мулярів, які зводять стіну, і спробуємо осмислити, як їх «процес праці», їх «відносини в процесі праці» регулюються трудовим правом. Найімовірніше, зробити це нам не вдасться, оскільки виявляється, що цей процес (як подавати і як класти цеглу, хто її має класти, а хто подавати) трудове право не регламентує. Крім того, може з'ясуватися, що весь «процес праці» взагалі не має жодного відношення до трудового права, тому що роботу виконували на підставі цивільного договору підряду або в порядку, наприклад, виконання військового обов'язку» [6, с. 15].

Так, дійсно Кодекс законів про працю України не регулює як потрібно подавати цеглу, як її класти, хто це має робити. Разом з тим слід відмітити, що існують певні інструкції, накази, регламенти з цього приводу, які видаються на різних рівнях, зокрема і локальному, які є частиною трудового законодавства. Звернемо увагу на те, що, коли мова йде про «процес праці» або про «живу працю» тут дещо про інше. Користуючись енциклопедичною літературою та надбаннями вчених відзначу наступні визначення термінів «процес» та «процес праці». У енциклопедичній літературі під процесом розуміється послідовна зміна предметів і явищ, що відбувається закономірним порядком, сукупність ряду послідовних дій, спрямованих на досягнення певного ре-

зультату [11]. Н. І. Єсінова відзначає: «Процес праці – явище складне і багатоаспектне. Основними формами його прояву виступають витрати людської енергії, взаємодія працівника з засобами виробництва (предметами і засобами праці) і виробнича взаємодія працівників один з одним як по горизонталі (відносини співучасті в єдиному трудовому процесі), так і по вертикалі (відносини між керівником і підлеглим). В процесі праці не тільки створюються матеріальні і духовні цінності, призначені для задоволення потреб людей, а й розвиваються самі працівники, що здобувають навички, розкривають свої здібності, поповнюють і збагачують знання» [12, с. 24].

Таким чином, процес праці як об'єкт трудових правовідносин виявляється у послідовних діях працівника з виконання трудових обов'язків у рамках укладеного трудового договору з використанням засобів виробництва, у взаємодії з іншими працівниками, під керівництвом роботодавця у встановлений законодавством робочий час, що ведуть до певного трудового результату.

П. Д. Пилипенко також пише: «підприємець, який головною метою своєї діяльності ставить отримання прибутку. Прибуток якраз і буде тією «уречевленою працею», що, як уже зазначалося, є об'єктом майнових правовідносин. Бажаного прибутку підприємець може досягти або за рахунок того, що до належних йому засобів виробництва додасть свою власну «живу працю», або ж використає для цього «живу працю» інших осіб, найнявши їх на роботу. Іншими словами, «живу працю» можна придбати так само, як і засоби виробництва для досягнення основної мети. Виходить, що і засоби виробництва, і робочу силу можна набути на підставі відповідних угод, які в основі своїй мають цивільно-правовий характер і відрізняються лише за своєю юридичною формою. Підприємця-наймача у цьому прикладі майже не цікавить «процес живої праці», головний його інтерес – результат цієї праці. Інша річ, то юридичне оформлення найму робочої сили зобов'язує підприємця забезпечити належний процес праці. Але це вже наслідок взятих ним на себе додаткових зобов'язань, що виникають з укладенням трудового чи колективного договорів» [6, с. 36-37].

З приводу вказаного слід відзначити, що у кінці кінців всіх цікавить результат праці і роботодавця у межах трудових правовідносин, і підприємця у правовідносинах, наприклад, підряду. Нікому не потрібна праця заради праці. Для отримання прибутку, виготовлення товару, отримання послуги власне і наймаються працівники або підшукуються виконавці. Однак, якщо йде мова про об'єкти трудових та цивільних правовідносин, тут справа у тому, що у трудових правовідносинах оплачується та забезпечується іншими засобами процес праці тобто власне праця, яка здійснюється у певних часових проміжках, а у цивільно-правових договорах, пов'язаних з працею, оплачується результат праці.

Також слід відзначити про неприпустимість відноситися до живої праці та робочої сили як товару та ставити їх в один ряд з засобами виробництва. Як справедливо відзначає В.І. Щербина: «слід категорично відкинути розуміння праці як товару або купівлі-продажу робочої сили. Це обумовлено низкою причин. По-перше, ні в одному з визначень понять «праці» або близьких йому термінів немає й згадки про її «товарний» характер. Ні праця, ні робоча сила не можуть бути передані у власність іншій особі, бо вони є невід'ємними від людини. По-друге, викликає здивування те, з якою легкістю людські здібності до праці «отоварюються». Складається враження, що людина – це біологічна субстанція, головна мета існування якої – продукування робочої сили, яку треба продати. Розглядати працю як товар є хибною позицією. При такому підході невірно визначені мета і засіб. Мета – це всебічний розвиток людини, розкриття її здібностей, соціалізація та індивідуалізація особи в суспільстві. І якщо відповідно до ч. 1 ст. 3 Конституції України, людина – це найвища соціальна цінність, то праця – це перший засіб, за допомогою якого буде досягнута мета. Праця людини – це реалізована в суспільстві можливість заробляти собі на життя та забезпечення гідного існування серед людей» [1, с. 16].

Об'єктом трудових правовідносин працівників Державного бюро розслідувань слід вважати працю у різних її проявах. Так, особи рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань займаються здійсненням державної служби особливого характеру. Останнє передбачено у Положенні про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 743. Так, відповідно п. 2 Положенням: «Служба у Державному бюро розслідувань є державною службою особливого характеру, що полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України» [39]. Така служба регламентується, передусім, Законом України «Про Державне бюро розслідувань» та Положенням про проходження служби особами рядового та начальницького складу Державного бюро розслідувань, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 5 серпня 2020 р. № 743.

Друга категорія працівників Державного бюро розслідувань – державні службовці також здійснюють державну службу особливого характеру, оскільки служба у відповідному правоохоронному органі накладає певні особливості на загальну державну службу. Служба державних службовців Державного бюро розслідувань регламентується, передусім, законами України «Про Державне бюро розслідувань» та «Про державну службу».

Третя категорія працівників Державного бюро розслідувань - особи, які уклали трудовий договір (контракт) із вказаним правоохоронним органом, здійснює працю, яка регламентується, передусім, Законом України «Про Державне бюро розслідувань», Кодексом законів про працю України та іншими актами загального трудового законодавства.

Висновок

Об'єктом трудових правовідносин осіб рядового та начальницького складу та державних службовців Державного бюро розслідувань є власне державна служба особливого характеру тобто процес її здійснення. Об'єктом трудових правовідносин осіб, які уклали трудовий договір (контракт) із Державним бюро розслідувань є власне праця тобто процес її здійснення.

Література

1. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: підручник. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

2. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с.

3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.

4. Гетьманцева Н. Д. Поняття і сутність праці як правової категорії. *Підприємництво господарство і право*. 2016. №7. С. 60-65.

5. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

6. Трудове право України. Академічний курс : підручник. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка. 2-е вид., иереробл. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.

7. Трудове право України : навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.

8. Мельник К. Ю. Проблеми правового регулювання трудових відносин службовців правоохоронних органів : монографія. Харків : Вид-во Харківського нац. ун-ту внутр. справ, 2009. 360 с.

9. Гоц О.В. Правове регулювання виникнення трудових правовідносин з науково-педагогічними працівниками : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 180 с.

10. Трудове право : підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А.М. Слюсар та ін. ; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 3-тє вид., перероб. і допов. Харків : Право, 2021. 544 с.

11. Процес: Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/Процес

12. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посібник. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

Zherebtsov D. Y.

CIVIL SERVICE AND LABOR AS AN OBJECT OF LABOR RELATIONS OF EMPLOYEES OF THE STATE BUREAU OF INVESTIGATION

The essence of civil service and labor as an object of labor relations of employees of the State Bureau of Investigation is considered. Scientific provisions on the categories of "object of labor relations" and "labor" are studied.

It is indicated that the modern period of development of states and economies is a period of formation and development of new technologies of production and provision of services, new forms and methods of labor organization, new motivational models of increasing labor productivity, as well as the emergence of new needs, interests and values of man, society and the state. The strengthening of trends in the use of automated information systems, robotization, artificial intelligence and other new technologies in production and provision of services has led to the emergence of new forms and types of labor, re-equipment and re-profiling of enterprises, etc.

It is noted that modernity knows a large number of types of labor, which are combined into certain groups based on their nature and essence. It is proved that not just any work is the object of labor relations. It is precisely dependent hired labor that is the object of labor relations.

It is substantiated that the object of labor relations of ordinary and managerial personnel and civil servants of the State Bureau of Investigation is the state service of a special nature, that is, the process of its implementation. The object of labor relations of persons who have concluded an employment agreement (contract) with the State Bureau of Investigation is the work itself, that is, the process of its implementation.

Keywords: object, labor relations, employee, employer, labor, civil service.