



МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА Й ДОГОВІРНОГО ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ПІД ЧАС РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ОВС: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ

Лавріненко О.В.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
Донецький юридичний інститут
Луганського державного університету
внутрішніх справ ім. Е.О. Дідоренка*

Досліджуються онтолого-правовий, термінологічний та інші аспекти в характеристиці галузевого принципу трудового права – принципу соціального партнерства й договірною встановлення умов праці. Обґрунтовується доцільність розширення сфери реалізації означеного галузевого принципу на службово-трудова відносини працівників органів внутрішніх справ України, що приведе, за думкою автора, до підвищення ефективності правового регулювання умов праці працівників ОВС, а, зрештою, позитивно вплине на стан правоохоронної діяльності в країні.

Ключові слова: принципи трудового права, соціальне партнерство, договірне регулювання, органи внутрішніх справ, службово-трудова відносини, механізм реалізації.

Исследуются онтолого-правовой, терминологический и другие аспекты в характеристике отраслевого принципа трудового права – принципа социального партнерства и договорного установления условий труда. Обосновывается целесообразность расширения сферы реализации обозначенного отраслевого принципа на служебно-трудовые отношения работников органов внутренних дел Украины, что приведет, по мнению автора, к повышению эффективности правового регулирования условий труда работников ОВД, а, в конце концов, положительно повлияет на состояние правоохранительной деятельности в стране.

Ключевые слова: принципы трудового права, социальное партнерство, договорное регулирование, органы внутренних дел, служебно-трудовые отношения, механизм реализации.

Are investigated ontologic-legal, terminological and other aspects in the characteristic of a branch principle of the labour right – a principle of social partnership and a contractual establishment of working conditions. The expediency of expansion of sphere of realization of the designated branch principle on service-labour attitudes of workers of internal affairs bodies of Ukraine that will result, in opinion of the author, in increase of efficiency of legal regulation of working conditions of workers IAB, and, eventually, is proved will positively affect a condition of law-enforcement activity in the country.

Key words: principles of the labour right, social partnership, contractual regulation, law-enforcement bodies, service-labour attitudes, the mechanism of realization.

У сучасній науці обґрунтовано зазначається, що принципи – це «начало, основа, основное исходное положение какой-либо теории, учения, науки, мировоззрения. В широком плане под принципом понимают всякое основание, из которого надо исходить и которым нужно руководствоваться в познавательной и практической деятельности. Принципы, как законы и категории, должны быть равноправными элементами научной теории. Они являются основой для познания объективной действительности, связаны с категориями и законами. Их особенность – быть предпосылкой методологического функционирования различных уровней знания и обеспечивать обобщение. Постоянное использование принципів науки развивает систему знаний. Они помогают исследовать противоречия в реальной действительности, между наличными знаниями и необходимостью успешного решения теоретических и практических задач. Принципы служат основой формулирования проблем и путей их решения» [1, с. 58]. Тому автором статті вже приділялась певна увага дос-

лідженню стану проблематики принципів права загалом та трудового права зокрема, були зроблені відповідні узагальнення й висновки [2-8]. Однак подальшого дослідження потребує сучасний стан та потенційні напрями трансформації системи галузевих принципів трудового права, що має безпосередній і суттєвий вплив на розвиток системи трудового права та законодавства [9-12]. Система трудового права обґрунтовано розглядається в сучасній науці «не тільки як стале утворення, але і як ціле з умовами її існування, а тому функціонуючої під впливом змінюваних умов «середовища», а подальший розвиток системи трудового права «повинен відбуватись на основі принципу оптимальності... спрямованого на підвищення життєвого «тонусу» системи в сторону найефективнішого функціонування її в нових умовах» [13, с. 31].

У цьому контексті на окрему увагу заслуговує питання щодо механізму реалізації принципу соціального партнерства й договірною встановлення умов праці під час регулювання трудових відносин працівників



ОВС. Саме таке завдання й було поставлено автором статті, адже запровадження науково-обґрунтованих висновків у правозастосовчу практику дозволить підвищити ефективність правового регулювання умов праці зазначеної категорії найманих працівників, а, зрештою, позитивне вплине на поліпшення правоохоронної діяльності в країні.

До сучасних принципів трудового права, тобто тих, що визначають сутність і закономірності розвитку цієї галузі права, слід віднести такі, як обмеження сфери правового регулювання відносинами найманої праці, оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання, соціального партнерства й договірного встановлення умов праці, забезпечення єдності та диференціації правового регулювання та визнання незаконними умов договорів про працю, які погіршують правове становище працівників у трудових правовідносинах порівняно з умовами, установленими в нормативно-правових актах. Зрозуміло, що можна виділити й інші закономірності, властиві цій галузі права, але вони не будуть уже головними (галузеутворюючими за характером), а виступатимуть як міжгалузеві принципи чи принципи окремих правових інститутів [14, с. 41-67].

Проблема принципів сучасного трудового права є актуальною особливо в контексті підготовки нового Трудового кодексу України: відкритими залишаються питання як про перелік таких принципів, так і про їхній зміст, межі та особливості реалізації. В.І. Щербина обґрунтовано наголошує, що на сучасному етапі розвитку трудового права «особливу увагу слід звернути на принципи трудового права, які сформувались в умовах ринкових відносин, і суттєво відрізняються від принципів радянського трудового права... Принципи трудового права, що склалися десятиріччями, в умовах радянської системи економіки, повинні бути суттєво переглянуті з урахуванням змін суспільного розвитку України та економічних реалій у державі і світі» [15, с. 74]. Поділяючи позицію цього дослідника, та зважаючи на те, що одним з «нових» принципів для вітчизняної системи права є принцип соціального партнерства й договірного встановлення умов праці, автором і було поставлено завдання дослідити наявні підходи в тлумаченні сутності та сфери (меж) реалізації цього принципу.

Щодо сутності поняття «соціальне партнерство», яке є ключовим у характеристиці змісту принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці, то останнє легально визначене в ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» [16] як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їхніх соціально-економічних прав та інтересів. Означені правовідносини цілком обґрунтовано віднесені в структурі предмета трудового права до відносин, що тісно пов'язані з індивідуально-трудовами. Зокрема, професор П.Д. Пилипенко наголошує, що відносини, що настають за фактом укладення трудового договору, є «основою предмета трудового права, його

ядром. Однак не тільки вони виступають об'єктом правового регулювання нормами цієї галузі. До предмета трудового права входять також деякі інші відносини, які виникають на підставі інших юридичних фактів і основною особливістю яких є те, що вони повністю залежать від існування трудових відносин. Вони виконують ніби допоміжну роль, забезпечуючи належне функціонування трудових відносин. Поза трудовими відносинами такі допоміжні відносини просто не існують. Їх прийнято називати відносинами, тісно пов'язаними із трудовими. Таких допоміжних відносин, що разом із трудовими формують предмет трудового права, є декілька видів... До таких відносин належать... відносини соціального партнерства і встановлення умов праці на підприємствах... Колективні трудові відносини, вийшовши за рамки конкретного підприємства, набули загальнодержавного характеру. І оскільки в їх структурі значну роль почали відігравати саме відносини, які виникають на підставі укладення угод про соціальне партнерство (в тому числі і колективного договору), то можна говорити про якісно новий вид суспільних відносин у системі трудового права. Тобто про відносини соціального партнерства і встановлення умов праці» [17, с. 17-18].

У науковій доктрині існують різні підходи щодо тлумачення змісту поняття «соціальне партнерство», але переважна більшість дослідників соціальне партнерство характеризують як комплекс певних процедур узгодження інтересів між найманими працівниками й роботодавцями. Наприклад, в одних випадках соціальне партнерство розглядається як «двостороння, основана на незалежності та рівноправності сторін, тісна взаємодія (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави в ході розробки, прийняття та застосування соціально-трудо-вих норм» [18, с. 73], інколи – як низка певних «процедур» задля узгодження інтересів учасників ринку праці [19, с. 38]. Із цим можна погодитися, з єдиним доповненням-застереженням: зважаючи на те, що за загальною теорією права правовий інститут – це група взаємопов'язаних юридичних норм, що регулюють окремий вид суспільних відносин, і є елементом системи права [20, с. 701-702], то й під час характеристики соціального партнерства – окремого інституту трудового права має йтись, відповідно, про врегульовану законодавством чи, скажімо, системою спеціальних норм трудового законодавства, процедуру узгодження інтересів учасників соціально-трудо-вих відносин у сфері організації найманої праці.

Цілком обґрунтовано, зважаючи на вагому роль та значення в процесі правового регулювання трудових відносин, соціальне партнерство зведено ще й до рангу основного галузевого принципу трудового права – принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці [17, с. 45, 51-53; 21, с. 90]. А деякі автори наголошують, що засоби (інструменти) соціального партнерства самі по собі безпосередньо встановлюють навіть загальні принципи правового регулювання соціально-трудо-вих відносин. Так, М.Д.Бойко зазначає: «...колективну угоду можна визначити як строковий нормативно-правовий акт, який укладається між



власниками (підприємцями) та об'єднаннями профспілок або органами, що уповноважені представляти трудящих на державному, галузевому та регіональних рівнях, про встановлення основних засад та загальних принципів регулювання відносин у сфері праці, а також соціально-економічних інтересів працівників та власників, створюючи тим самим основу для розробки та укладення колективних договорів на окремих підприємствах, установах, організаціях» [18, с. 80]. Гадаємо, що такий підхід є дещо суперечливим: не можна говорити про формування основних галузевих принципів регулювання відносин у сфері праці, зводячи їхню реалізацію виключно до розробки та укладення колективних договорів на окремих підприємствах, установах, організаціях. І тому, тут солідаризуємося з більш логічним та системно узгодженим висновком Н.Б. Болотіної, яка пише: «Юридичний погляд на предмет соціального партнерства... полягає в тому, що предметом соціально-партнерських домовленостей можуть бути: усі... питання, але в межах, не врегульованих імперативними нормами законодавства і не віднесених до компетенції відповідних суб'єктів, або врегульованих, – лише шляхом їх конкретизації і доповнення, а також встановлення соціальних стандартів більш високого рівня, ніж це передбачено законодавством. У такому разі колективні домовленості будуть мати юридичну силу. Щодо питань, які виходять за ці межі, тобто залишаються неврегульованими або такими, що вимагають іншого правостановлення, – такі питання можуть бути предметом політичних домовленостей, які ставлять своєю метою прийняття нових нормативних актів або зміни чинних. Прикладом таких домовленостей є переважна більшість положень Генеральної угоди. Такі зобов'язання сторін мають програмний характер, вони позитивно впливають на розвиток соціального законодавства в певному, бажаному для соціальних партнерів, напрямку, проте за їх невиконання не може наставати юридична відповідальність» [22, с. 579]. Для переконливості нашої позиції можна навести й висновок інших дослідників (В.Я. Бурак, З.Я. Козак, П.Д. Пилипенка та ін.), які зазначають, що «соціальне партнерство і договірне встановлення умов праці як принцип трудового права виявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання трудящих), які разом з органами виконавчої влади (або і без їхньої участі), на підставі укладення колективних договорів та угод, шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регулювання праці» [17, с. 51]. Як бачимо, соціальне партнерство, а значить і його засоби його здійснення, явно виходять за межі колективно-договірного регулювання умов праці на окремих підприємствах, установах, організаціях, а тому останнє аж ніяк не може бути охарактеризоване так, як це пропонує М.Д. Бойко [18, с. 80].

На наш погляд, суспільна практика відчуває гостру потребу у встановленні єдиного юридичного механізму реалізації одного з основних галузевих принци-

пів – принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці в будь-якій сфері застосування найманої праці. А враховуючи, що праця (службово-трудова відносина) працівників ОВС України є різновидом соціально-трудова відносин [23-25], і тому регулюються нормами як загального, так і спеціального трудового законодавства [26]), механізм реалізації принципу соціального партнерства й договірного встановлення умов праці принципово має бути аналогічним тому, що існує в трудовому праві для інших категорій найманих працівників.

Історія свідчить, що вперше профспілкові організації в правоохоронних органах були створені в органах внутрішніх справ Росії ще за часів діяльності Тимчасового уряду й залишилися після революції 1917 р. Так, на початку 1923 р. Главміліція НКВС Росії звернулася до ВЦРПС із пропозицією про входження особового складу міліції та карного розшуку в професійну спілку. Головними причинами цього звернення, зокрема, були: необхідність поліпшення матеріального становища працівників міліції та карного розшуку; встановлення більш тісних контактів із трудовими колективами з метою комплектування лав міліції робітничим класом; можливість органам міліції вийти до споживчої кооперації; посилення охорони праці працівників; необхідність отримання матеріальної допомоги для проведення виховної роботи серед особового складу. У відповідь Президія ВЦРПС прийняла дві постанови від 25.03.23 та 02.05.23, згідно з якими в органах міліції та карного розшуку були створені первинні профспілкові організації – місцевками. Постановами передбачалося обов'язкове виконання в органах і підрозділах міліції та карного розшуку всіх законів та розпоряджень Народного комісаріату праці в сфері охорони праці, надурочних робіт тощо. Але згодом, у 1931 році, замість профспілок було створено профспілкові комісії, які надалі практично перестали функціонувати, і захисна діяльність профспілок була зведена нанівець.

Проте сьогодні, на жаль, у системі ОВС України фактично не застосовується колективно-договірне регулювання службово-трудова відносин на рівні окремих органів (підрозділів) [27, с. 334-336]. Обґрунтоване занепокоєння із приводу того, що «незважаючи на зміцнення правової бази колективно-договірних відносин, значної активізації в сфері укладання колективних договорів поки що не відбулося», висловлює професор В.П. Мельник у своєму монографічному дослідженні «Трудові права та ризики професії» [28, с. 33]. Але історія свідчить, що так було не завжди. Скажімо, в 1930 р. було розроблено Примірний типовий колективний договір (для міліції, карного розшуку та місць ув'язнень), на основі якого на місцях укладалися колективні договори в органах та підрозділах міліції, карного розшуку. І сьогодні така обмежена сфера застосування колективно-договірної практики не є властивою всім країнам колишнього СРСР. Певні зрушення відбуваються й сьогодні: Д. Бахрах констатує, що щороку поширюється договірна практика суб'єктів виконавчої влади. Якщо в минулому вони загалом були стороною в трудових правовідносинах (колективних, трудових



договорах), то тепер вони укладають багато адміністративних договорів (угоди між різними суб'єктами управління, контракти про службу в міліції, збройних силах тощо [29, с. 151]). І хоча важко погодитися з точкою зору цього дослідника, що контракти про службу в міліції є «адміністративними договорами», це найімовірніше вияв, засіб (акт) індивідуально-договірного регулювання службово-трудових відносин [30-34], контракт обґрунтовано розглядається професором Д. Бахрахом у контексті загальної системи засобів правового регулювання – колективних договорів, угод.

Зважаючи на викладене, а також нагальну необхідність підвищення ефективності правового регулю-

вання умов праці [35, с. 59], вважаємо за необхідне не тільки відновити, але й надалі розширювати сферу діяльності профспілки атестованих працівників ОВС України насамперед через систему колективно-договірного регулювання службово-трудових відносин. У сучасному правовому регулюванні має втілюватися ідея лібералізації правового регулювання трудових відносин, слід переходити від «жорсткого» державного регулювання до договірної. Усе це й буде природним проявом дії принципу соціального партнерства й договірної встановлення умов праці під час регулювання службово-трудових відносин працівників органів внутрішніх справ України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Зуйкова Е.М. Феминология и гендерная политика: монограф. / Е.М. Зуйкова, Р.И. Ерусланова. – М.: Дашков и К°, 2007. – 272 с.
2. Лаврінченко О.В. Теоретико-правове дослідження чинників розвитку та понятійного апарату вчення про принципи трудового права / О.В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2006. – № 3. – С. 279-292.
3. Лаврінченко О.В. Дефініція поняття «принципи трудового права»: теоретико-правовий аналіз / О.В. Лаврінченко, П.Д. Проскураков // Розвиток наукових досліджень '2006: матер. II міжн. наук.-практ. конф., м. Полтава, 27-29 листопада 2006 р. – Полтава: ІнтерГрафіка, 2006. – Т. 3. – С. 37-42.
4. Лаврінченко О.В. Учення про принципи трудового права: детермінанти його еволюції та напрями вдосконалення / О.В. Лаврінченко, П.Д. Проскураков // Актуальні проблеми та тенденції в сучасній науковій думці на зламі століть: зб. наук. пр. / голов. ред. проф. А.П. Козлов. – К.: МАУП, 2007. – Вип. 2. – С. 33-41.
5. Лаврінченко О.В. Реалізація засад моральності права та принципу справедливості в сфері правового забезпечення службово-трудових відносин / О.В. Лаврінченко // Современное научные достижения – '2007: матер. II между. науч.-практ. конф., г. Днепропетровск, 1-14 февраля 2007 г. – Днепропетровск: Наука и образование, 2007. – Т. 3. – С. 56-58.
6. Лаврінченко О.В. Сучасні теоретико-методологічні засади тлумачення змісту та класифікації принципів трудового права (онтологічні та гносеологічні аспекти) / О.В. Лаврінченко // Економіка, фінанси, право. – 2007. – № 4. – С. 35-39.
7. Лаврінченко О.В. Особливості застосування трудо-правового принципу поєднання єдності й диференціації правового регулювання під час комплектування атестованого персоналу ОВС України / О.В. Лаврінченко // Nauka: teoria i praktyka – 2007: матер. IV міжнарод. наук.-практ. конф., Przemysl, 16-31 sierpnia 2007 г. – Przemysl: Nauka i studia, 2007. – Т. 3. – С. 51-52.
8. Лаврінченко О.В. Місце, роль і значення принципів загальносоціального та юридичного права в структурі сучасного механізму правового регулювання / О.В. Лаврінченко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2007. – № 3. – С. 29-44.
9. Лаврінченко О.В. Теоретико-методологічне дослідження співвідношення понять «трудове законодавство» та «законодавство про працю» у контексті сучасних структурних змін трудового права України / О.В. Лаврінченко // Право і безпека. – 2006. – № 5. – Т. 5. – С. 116-121.
10. Лаврінченко О.В. Актуальні питання теорії трудового права в контексті сучасного розвитку правової системи України: монограф. / О.В. Лаврінченко. – Донецьк: Вебер, 2007. – 428 с.
11. Лаврінченко О.В. Прояв синергетичної парадигми в розвитку сучасного трудового права України: філософсько-правовий та теоретико-правовий аналіз / О.В. Лаврінченко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – Спецвипуск № 3. – Ч. II. Ідея права та держава. – С. 66-82.
12. Лаврінченко О.В. Дослідження засад сучасної трансформації предмета галузі трудового права України (онтологічні та гносеологічні аспекти) / О.В. Лаврінченко // Актуальні проблеми та тенденції в сучасній науковій думці на зламі століть: зб. наук. пр. / голов. ред. проф. А.П. Козлов. – К.: МАУП, 2007. – Вип. 2. – С. 24-33.
13. Івчук Ю.Ю. Роль системного підходу стосовно удосконалення системи трудового права / Ю.Ю. Івчук // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф., м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / за ред. проф. В.С. Венедіктова. – Харків: УАФТП, 2005. – С. 30-33.
14. Лаврінченко О.В. Механізм правового регулювання соціально-трудовах відносин: сучасний стан та перспективи розвитку: монограф. / О.В. Лаврінченко. – Донецьк: Норд-Прес – ДЮІ ЛДУВС, 2007. – 182 с.
15. Щербина В.І. Значення нових принципів трудового права для захисту прав і законних інтересів працівників та роботодавців / В.І. Щербина // Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах: матер. наук.-практ. конф., м. Суми, 2-4 червня 2005 р. / за ред. проф. В.С. Венедіктова. – Харків: УАФТП, 2005. – С. 73-79.
16. Закон України від 24.05.01 «Про організації роботодавців» // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.
17. Трудове право України: Посіб. / Пилипенко П.Д., Бурак В.Я., Козак З.Я. та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Ін Юре, 2003. – 536 с.
18. Бойко М.Д. Трудове право України: Посіб. / М.Д. Бойко. – К.: Олан, 2002. – 335 с.
19. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В. Новіков // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 38-43.
20. Цвік М.В. Інститут права // Юридична енциклопедія: В 6 т. – К.: Укр. енциклопедія, 1998. – Т. 2. – 427 с.



21. Трудове право України: Підруч. / А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян. – А.С.К., 2004. – 568 с.
22. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підруч. / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2003. – 725 с.
23. Лавриненко О.В. Трудовые отношения работников органов внутренних дел: особенности содержания и структуры проблема отраслевой принадлежности / О.В. Лавриненко // Российский ежегодник трудового права. – 2006. – № 2 / Под ред. проф. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во юрид. фак-та С.-Петерб. гос. ун-та, 2007. – С. 361-390.
24. Лавриненко О.В. Возникновение служебно-трудового правоотношения: вопросы теории / О.В. Лавриненко Современные гуманитарные проблемы: сб. науч. тр. – Вып. 4 / редкол.: П.В. Анисимов и др. – Волгоград: Волгоградская Академия МВД России, 2006. – С. 35-64.
25. Лавриненко О.В. Поняття, правова природа, причини й значення службово-трудових спорів: дослідження теоретичних та прикладних аспектів / О.В. Лавриненко // Економіка, фінанси, право. – 2006. – № 8. – С. 15-30.
26. Лавриненко О.В. Специальные нормы в структуре современного механизма единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений / О.В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2007. – Вип. 2. – С. 150-159.
27. Лавриненко О.В. Сутність та сфера реалізації захисної функції профспілки атестованих працівників органів внутрішніх справ України: теоретико-концептуальні аспекти / О.В. Лавриненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2007. – № 2. – С. 330-342.
28. Мельник В.П. Трудові права та ризики професії: Монограф. / В.П. Мельник. – К.: Академія держ. податкової служби України, 2001. – 326 с.
29. Бахрах Д.Н. Административное право: Учеб. / Д.Н. Бахрах. – М.: БЕК, 1996. – 538 с.
30. Лавриненко О.В. Контрактная форма трудового договора / О.В. Лавриненко // Бизнес-Информ. – 1995. – № 45-46. – С. 20-23; № 47-48. – С. 16-18.
31. Лавриненко О.В. Контракт о службе / О.В. Лавриненко // Бизнес-Информ. – 1998. – № 1. – С. 16-21.
32. Лавриненко О.В. Контрактная форма трудового договора как основание возникновения служебно-трудового правоотношения работников органов внутренних дел: науч.-практ. пос. / О.В. Лавриненко. – Харьков: Знание, 1999. – 48 с.
33. Лавриненко О.В. Удосконалення законодавства про контрактну форму комплектування органів внутрішніх справ як тенденція розвитку інституту трудового договору / О.В. Лавриненко // Проблеми правознавства та правоохоронної діяльності. – 2003. – № 1. – С. 193-208.
34. Лавриненко О.В. Природа, значение и место контракта о службе в общей и отраслевой системах юридических фактов / О.В. Лавриненко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ. – 2006. – Вип. 2. – С. 67-75.
35. Лавриненко О.В. Нормування праці в структурі механізму грошового забезпечення працівників органів внутрішніх справ: онтолого-правові й аксіологічні аспекти / О.В. Лавриненко // Віче: журнал Верховної Ради України. – 2008. – № 1. – С. 59-60.