



ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Нина ГЕТЬМАНЦЕВА,

кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права Черновицкого национального университета имени Юрия Федьковича

Summary

In the article the author explores the concept and essence of differentiation of law regulation of labor relationships. It is noted that the diversity of legal regulation of labor relations – is one of the areas of labor law. It is emphasized that the basis of distinction of law regulation of labor relationships, based on objective factors can be attributed according to the method's orientation – the ways of legal regulation: the state (central) collective bargaining (local) and individual contractual regulation of labor relations. The importance of defining the levels of differentiation in legal regulation is stressed.

Key words: differentiation, legal regulation, labor relations, labor law regulations.

Аннотация

В статье автором исследуются понятие и сущность дифференциации правового регулирования трудовых отношений. Отмечается, что дифференциация правового регулирования трудовых отношений – это одно из направлений развития трудового права. Подчеркивается, что в основу дифференциации правового регулирования трудовых отношений на основе объективных факторов может быть возложена направленность метода – способов правового регулирования: государственного (централизованного), коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений. Подчеркивается, что важной задачей является определение границ дифференциации по уровням правового регулирования.

Ключевые слова: дифференциация, правовое регулирование, трудовые отношения, нормы трудового права.

Постановка проблемы. Право – это динамичная система, которая постоянно развивается. Это утверждение является аксиомой правовой теории. Вместе с тем конкретные направления этого развития являются разнообразными: они сосуществуют или сменяют друг друга, одни выступают на первый план, другие просто стираются и остаются в истории. Несмотря на то обстоятельство, что за последние годы дифференциацию в праве исследуют ученые сфер общей теории права, гражданско-процессуального, уголовно-процессуального, трудового права, где эта тема достаточно разработана, термин «дифференциация» от этого не стал правовым.

Это в свою очередь повлияло на то, что авторы, исследуя саму категорию «дифференциация», вкладывают в нее различное содержание. Вопросы единства и дифференциации были предметом исследования многих советских, украинских и российских ученых-трудовиков. Однако актуальность и одновременно проблематика данного вопроса остаётся на повестке дня, о чем свидетельствуют современные труды.

Целью статьи является исследование понятия и выявление сущностных

характеристик дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

Изложение основного материала. Сам термин «дифференциация» происходит от латинского «разница, отличие, разделение, расчленение целого на качественно отличительные части» [1]. Любая из отраслей права является сложным, многоплановым, системным образованием, а потому расчленять, разделять (то есть дифференцировать) их можно по-разному, в том числе и в зависимости от цели исследования. Дифференциация имеет многоплановое проявление. Условно можно выделять динамическую и статическую составляющие дифференциации. Дифференциация в динамике – это также правовая политика государства, научные исследования. Указанные динамические составляющие взаимосвязаны и взаимообусловлены. Статическая составляющая отражается в результатах деятельности законодателя, это состояние и структура трудового законодательства и, как следствие, трудового права. Чтобы выяснить сущность и понятие дифференциации, выясним, как и что ученые советской эпохи вкладывали в данную категорию.

сти при проведении массовых мероприятий : [лекция] / Б.М. Емельянов. – М. : Академия МВД СССР, 1990. – 34 с.

6. Положения про штаб головного управління, управління МВС України в Автономній республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, на транспорті : затверджене Наказом Міністерства внутрішніх справ України від 24.05.2013 р. № 505 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon.rada.gov.ua>.

7. Скакун О.Ф. Теория государства и права : [учебник] / О.Ф. Скакун. – Х. : Консул ; Ун-т внутр. дел, 2000. – 657 с.

8. Годованець В.Ф. Конституційне право України : [конспект лекцій] / В.Ф. Годованець. – К. : МАУП, 2000. – 216 с.

9. Європейська Конвенція з прав людини : прийнята відповідно до Загальної декларації прав людини від 04.11.1950 р. (ратифікована Законом України від 17.07.2002 р.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://zakon.rada.gov.ua>.

10. Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій. – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 360 с.

11. Жижко А.А. О принципах управления органами внутренних дел в особых условиях / А.А. Жижко // Совершенствование управления органами внутренних дел в особых условиях. – М. : Академия МВД СССР, 1991. – С. 19–26.

12. Нерсесянц В.С. Философия права / В.С. Нерсесянц. – М., 2002. – 652 с.

13. Право // Философский энциклопедический словарь. – М., 1997. – С. 357–358.

14. Коментар Закону України «Про міліцію» : [наук.-практ. посібник] / [В.Д. Сущенко, О.М. Джуца, В.І. Олєфір та ін.] ; за заг. ред. Є.М. Моїсеєва. – К. : КНТ, 2010. – 304 с.

15. Про міліцію : Закон України від 20.12.1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 24. – Ст. 20.



В свое время С.Л. Рабинович-Захарин, сформулировав определение дифференциации, указал, что коррективы к общим нормам, приспособления общих норм к отдельным категориям работников в зависимости от условий труда, повышение или понижение гарантий для них по сравнению с общими нормами является дифференциацией [10, с. 95]. Он указывал на то обстоятельство, что советское трудовое право, единое по сути, с необходимостью должно быть разносторонним как по содержанию, так и по особенностям устанавливаемых норм; дифференциация трудового права не является чем-то неизменным, постоянным, ее свойства менялись и разнились [11].

Н.Г. Александров прямо не выделял единство и дифференциацию как отраслевой принцип трудового права, однако подчеркивал, что принципы трудового права как особой отрасли советского права в их неразрывном единстве выражают специфику отношений, регулируемых трудовым правом. Можно сказать, что ученый выделял предметное единство и дифференциацию, которые заложены в структуре самих трудовых отношений. В основу общего и специального законодательства о труде ученый включает нормы, распространяющие свое действие на всех рабочих и служащих независимо от отрасли хозяйства, профессии (общие нормы), и нормы, которые распространяются только на определенные категории рабочих и служащих (специальные нормы). Исследователь отмечает, что указанное разделение применяется не только к законодательным нормам в буквальном смысле, но и ко всем вообще юридическим нормам о труде рабочих и служащих [13, с. 123–124]. Таким образом, единство и дифференциация проявляются не только на законодательном (централизованном) уровне, но и на коллективно-договорном (локальном), индивидуально-договорном уровнях (способах правового регулирования (методе)). Иными словами, единство и дифференциация проявляются в законах, подзаконных актах, актах, принимаемых на уровне социального партнерства (диалога), локальных актах.

Н.Г. Александров делает вывод, что специальное законодательство (и вообще специальные правовые нормы о труде отдельных категорий рабочих и

служащих) может быть в свою очередь разделено на два вида: а) нормы, устанавливающие некоторые изъятия из общих норм (например, трудовой договор с сезонным рабочим может быть расторгнут по истечении не двух, а одного месяца невыхода на работу вследствие временной нетрудоспособности); б) нормы, устанавливающие дополнения к общим нормам (сюда относятся главным образом нормы, касающиеся таких сторон трудового отношения, как, например, тарифы заработной платы, техника безопасности и так далее, которые требуют дифференцированного регулирования в различных отраслях труда) [12, с. 18–19, 50].

В.С. Андреев пришел к выводу, что в общих и специальных нормах о труде рабочих и служащих находит свое отражение единство и дифференциация советского трудового права. Ученый писал, что принято отличать систему отрасли трудового права от дифференциации норм трудового права. Система норм трудового права распространяется на всех работников, характеризует собой единство. Коррективы к этим нормам, приспособления общих норм к отдельным категориям работников в зависимости от условий труда, повышение или снижение гарантий для них по сравнению с общими нормами являются дифференциацией. При этом за основу определения дифференциации трудового права ученый взял определение С.Л. Рабиновича-Захарина [12, с. 18–19, 50]. В.С. Андреев считает, что в пределах каждого института есть общие нормы, выражающие единство регулирования тех или иных сторон или видов отношений, а также нормы, устанавливающие различия в содержании или порядке регулирования, в которых проявляется дифференциация. Ученый выделяет такие виды дифференциации: 1) отраслевую дифференциацию норм трудового права, когда в зависимости от отрасли производства или народного хозяйства устанавливаются отдельные нормы, особо регламентирующие отдельные стороны трудовых отношений (например, нормы о рабочем времени и времени отдыха работников образования); 2) дифференциацию норм трудового права с учетом условий труда независимо от отрасли народного хозяйства (например, льготы и преимущества для лиц, работающих во вредных услови-

ях труда); 3) дифференциация норм, которая зависит от характера трудовой связи субъекта трудового правоотношения (постоянные, сезонные, временные работники, штатные и внештатные); 4) дифференциация в зависимости от субъекта трудовых отношений (особенности регулирования труда женщин и подростков, повышение заработной платы некоторым специалистам с высшим образованием и так далее). При этом, как отмечает В.С. Андреев, указанные основания дифференциации или приспособляют к конкретным условиям общие нормы того или иного института, или повышают уровень гарантий по сравнению с уровнем, установленным общими нормами [12, с. 19].

В.Н. Даниленко утверждал, что дифференциация правового регулирования труда обеспечивает сочетание общих нормативных правил с особенностями правового положения отдельных категорий трудящихся, трудовые отношения которых регулируются специальными нормативными актами, нормами. В основу дифференциации может быть положена субъектная, отраслевая и региональная направленность этих нормативных актов, норм [14, с. 72].

По мнению О.В. Смирнова, принцип единства и дифференциации труда не только базируется на общих (единых) для всех работников нормах, но и учитывает существование объективной, основанной на общественном разделении труда, специфики отраслей производства, профессиональных, половых, возрастных особенностей работников, территориального размещения предприятий и других особенностей, что диктует дифференцированный подход к правовому регулированию условий труда [17, с. 29]. Как видно, здесь прослеживается предметная дифференциация, которая заложена в структуре самого трудового отношения: в субъектной составляющей (профессиональных, половых, возрастных особенностях работников), содержании этого отношения (особенностях правового положения отдельных категорий трудящихся) и объекте (общественном разделении труда, специфике отраслей производства, территориальном размещении предприятий и так далее).

Кроме того, ученые советской эпохи рассматривали единство и дифференциацию источников трудового права, а



потому связывали единство и дифференциацию трудового права с общими и специальными нормами, которые были основой общего и специального законодательства о труде, распространяли свое действие на всех рабочих и служащих или только на определенные категории рабочих и служащих. При этом единство регулирования проявляется в коррективах по приспособлению, конкретизации общих норм к специальным нормам тех или иных сторон или видов отношений. Дифференциация выражается в установлении различий в содержании или порядке регулирования с особенностями правового положения отдельных категорий трудящихся, условиями труда, повышением или понижением гарантий по сравнению с общими нормами. При этом дифференцированный подход к правовому регулированию проявляется не только в основе нормы права, но и в нормативно-правовых актах. Это подчеркивает вывод о том, что именно норма трудового права и нормативно-правовые акты являются одними из составляющих элементов метода правового регулирования трудовых отношений. Именно направленность норм и нормативно-правовых актов, которая сосредоточена в основе способов правового регулирования (метода), может быть положена в основу самой дифференциации. Иными словами, дифференциация норм и нормативно-правовых актов, которая регламентирована в соответствии с государственными стандартами на уровне государственного (централизованного) регулирования, принята и реализуется на уровне коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного регулирования. В основе коллективно-договорного (локального) способа регулирования проявляется, как правило, отраслевая, территориальная, производственная (на самом предприятии) дифференциация правового регулирования труда, которая принимается сторонами социального диалога и может конкретизироваться на индивидуально-договорном уровне между самими сторонами трудовых отношений в зависимости от различных факторов-причин как объективного, так и субъективного характера. На современном этапе развития трудового законодательства и трудового права прослеживаются обновленные подходы ученых к указанным понятиям, хотя

«позвоночник» остается незабываемым, ведь историческое является вечным.

Так, по мнению А.Н. Ярошенко, под дифференциацией трудового законодательства следует понимать разделение, разграничение его правовых норм на основании юридически значимых элементов для конкретизации общих положений законодательства о труде относительно соответствующих категорий работников [19, с. 32]. При этом основания дифференциации правового регулирования делятся на такие виды: 1) объективные (дифференциация, в основу которой положены факторы процесса труда, его организации, характера производства и так далее, независимые от личных качеств работника): сектор экономики (отрасль хозяйства), производственные условия, характер трудовой связи, природно-климатические и географические условия труда, технологический фактор, ответственный характер труда, сложность выполняемой работы, организационно-правовая форма работодателя и форма собственности на его имущество; 2) субъективные, которые содержат обстоятельства, обусловленные особенностями работника, и зависят от свойств, характеризующих его личность: пол, возраст, состояние здоровья, семейное положение, социально-правовой статус и так далее; 3) социальные – обусловленные усыновлением и воспитанием работниками-родителями малолетних детей, обязанностями относительно других близких родственников-членов семьи, которые нуждаются в помощи и заботе [16, с. 79–81].

В то же время В.В. Жернаков, С.Н. Прилипко и Г.С. Гончарова считают, что дифференциация – это разногласия в нормах труда, обусловленные существенными особенностями условий труда в той или иной отрасли, значением ее для народного хозяйства, различиями в субъектах трудовых отношений, характером трудовых связей, климатическими условиями [15, с. 30]. Как видим, ученые сводят дифференциацию к делению, разграничению правовых норм, различиям в нормах труда. В противовес этой точке зрения Н.М. Хуторян пишет о дифференциации более широко: необходимо соблюдать принцип дифференциации правовых норм, регулирующих нормирование труда, заработную плату, продолжительность рабочего времени и времени отдыха юридических лиц

в зависимости от их организационно-правовой формы и форм собственности, условий труда [18, с. 9].

П.Д. Пилипенко, подчеркивая, что данный принцип является одним из старейших принципов трудового права, отмечает, что принцип, как видно из его названия, предполагает двойную цель: установление единых, одинаковых условий труда для всех наемных работников и одновременно дифференциацию условий труда для определенных категорий работников при определенных обстоятельствах. Именно три направления (то есть факторы) дифференциации (отраслевая, межотраслевая, локальная, которая зависит от характера и особенностей производства; субъектная, которая зависит от половых, возрастных и других особенностей работников; территориальная, которая зависит от места расположения предприятий, учреждений, организаций) определяют потребность в принятии специальных норм, регламентирующих особенности трудовых отношений [8, с. 66–67]. По мнению В.И. Прокопенко, дифференциация трудового законодательства – это «установленные государством отличия в содержании и объеме прав и обязанностей субъектов трудовых отношений на определенных основаниях» [9, с. 83]. Как видим, в науке трудового права выделяют множество факторов дифференциации, при этом их число растет с появлением в трудовых отношениях все новых особенностей, которые требуют специального правового регулирования. Законодатель не исчерпал все возможности дифференциации регулирования труда отдельных категорий работников.

Как подчеркивает Ю.П. Орловский, нормативная дифференциация условий труда работников отстает от реальной дифференциации [7, с. 29]. Действительно, подтверждением этого выступают нетипичные трудовые договоры, которые получили такое название в связи с тем, что не укладываются в классическую схему трудовых отношений. Проявлением данной тенденции стало распространение и правовая регламентация такого феномена, как заемный труд [4, с. 209]. В противовес заемному труду получают распространение дистанционные трудовые отношения, которые можно рассматривать как часть самого процесса расширения договорной свободы трудовой деятельности, то есть



процесса формирования гибкого во времени и пространстве рынка труда. Поэтому все проблемы, в первую очередь связанные с условиями труда, оплатой, гарантиями таких работников, требуют соответствующей дифференциации правового регулирования и, конечно, изучения. Несмотря на то обстоятельство, что пока нет законодательного регулирования заемного, дистанционного труда, не существует надлежащей и эффективной системы контроля за оформлением трудовых отношений, сегодня уже становится очевидным, что правовое регулирование именно таких трудовых отношений станет одним из важных направлений развития трудового законодательства в перспективе. Если же проанализировать факторы дифференциации, то можно указать, что в первую очередь ученые связывали дифференциацию только с объективными факторами, а в дальнейшем – с субъективными факторами. На современном этапе основания дифференциации правового регулирования труда существенно не изменились, однако они начали связываться «по всем возможным основаниям», как, например, отраслево-субъективная дифференциация, которая указывает на одновременное наличие отраслевых и субъективных признаков [5, с. 433]. Дифференциацию правового регулирования труда начали связывать со «специальной правосубъектностью» [3, с. 316], что дало основания для введения в научный оборот понятия «специальные субъекты трудового права», которое, по мнению А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, отражает не только дифференциацию, но и единство трудовых прав и обязанностей [5, с. 433]. Не имеет смысла перечислять все основания дифференциации, тем более что их классификация имеет абстрактный характер и никакого результативного значения, по нашему мнению, не несет. Достаточно привести широко распространенные в науке основания дифференциации: субъективно-объективное, субъектно-объективное, территориальное, отраслевое, межотраслевое, региональное, социальное и так далее.

Конечно, в основу дифференциации должны быть заложены именно объективные факторы, которые существуют независимо от воли и сознания человека, поскольку именно объективные факторы, лежащие в основе диф-

ференциации, дают возможность выявить правомерность существования конкретных дифференциальных норм, наметить перспективу их развития, полнее раскрыть вопрос о взаимосвязи между единством и дифференциацией в трудовом праве [2, с. 340]. Поэтому в основу дифференциации на основании объективных факторов может быть положен видовой признак: предмет регулирования, обуславливающий дифференциацию в самой структуре трудового отношения (по субъектному составу, содержанию отношений, его объекту), направленность метода – способов правового регулирования (государственное (централизованное), коллективно-договорное (локальное) и индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений), которые будут учитывать особый подход к регулированию труда специальных субъектов трудовых отношений, обеспечивая таким образом равенство в сфере труда всех субъектов трудовых отношений.

Следовательно, дифференциация правового регулирования трудовых отношений может осуществляться такими путями: а) на государственном (централизованном) уровне – путем принятия императивной нормы по установлению определенных особенностей в режиме, условиях труда и его охраны, установления определенных льгот или преимуществ, специфики ответственности; б) на коллективно-договорном (локальном) уровне – путем принятия договорной (локальной) нормы, которая конкретизирует, дополняет императивную норму в пределах этой нормы, а также путем принятия договорной (локальной) нормы по вопросам, которые вообще не урегулированы на государственном (централизованном) уровне; в) на индивидуально-договорном уровне – путем конкретизации договорной (локальной) нормы и, конечно, принципов правового регулирования трудовых отношений, которые, наполняя содержание последних, направляют в нужное русло соответствующий способ правового регулирования трудовых отношений, тем самым обеспечивая единство и дифференциацию.

Выводы. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений – это одно из направлений развития трудового права, которое находит свое специфическое выражение (проявление)

через метод правового регулирования в трудовых отношениях и разноаспектных условиях деятельности его субъектов, что, однако, имеет связь (сочетание) с единными общеправовыми категориальными составляющими, прежде всего общими категориями и институтами трудового права как единого правового феномена.

В основу дифференциации правового регулирования трудовых отношений на основе объективных факторов может быть положена направленность метода – способов правового регулирования трудовых отношений (государственного (централизованного), коллективно-договорного (локального) и индивидуально-договорного), которые будут учитывать особый подход к регулированию труда специальных субъектов трудовых отношений, обеспечивая таким образом равенство прав и возможностей в сфере труда всем субъектам трудовых отношений. Поэтому важной задачей является определение границ дифференциации по уровням правового регулирования.

Список использованной литературы:

1. Великий энциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Юридична думка, 2012. – 1020 с.
2. Иванов С.А. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. : Наука, 1978. – 368 с.
3. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского ун-та, 1996– . – Т. 1 : Общая часть. – 1996. – 537 с.
4. Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения : [учеб. пособие] / А.М. Лушников, М.В. Лушников, Н.Н. Тарусина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2014. – 432 с.
5. Лушников М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушников, А.М. Лушников. – СПб. : Юридический центр Пресс, 2006. – 940 с.
6. Александров Н.Г. Советское трудовое право / Н.Г. Александров. – М. : Госюриздат, 1954. – 383 с.
7. Орловский Ю.П. Единство и дифференциация трудового законодательства / Ю.П. Орловский // Право челове-



ка на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения : матер. Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. К.Н. Гусова. – М. : Проспект, 2008. – 488 с.

8. Пилипенко П.Д. Проблемы теорії трудового права : [монографія] / П.Д. Пилипенко. – Львів : Львівський нац. ун-т ім. І. Франка, 1999. – 214 с.

9. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник] / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.

10. Рабинович-Захарин С.Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права / С.Л. Рабинович-Захарин // Вопросы советского гражданского и трудового права. – М. : Изд-во АН СССР, 1952. – С. 97–100.

11. Рабинович-Захарин С.Л. Единство и дифференциация советского трудового права : дисс. ... канд. юрид. наук / С.Л. Рабинович-Захарин. – М., 1947. – 236 с.

12. Советское трудовое право / под ред. В.С. Андреева. – М., 1971. – 399 с.

13. Советское трудовое право / под ред. Н.Г. Александрова и Д.М. Генкина. – М. : НКЮ СССР, 1946. – 481 с.

14. Советское трудовое право : [учебник] / [В.С. Андреев, С.А. Голощапов, А.И. Шебанова и др.] ; под ред. В.С. Андреева, В.Н. Толкуновой. – 4-е изд., испр. и доп. – М. : Высшая школа, 1987. – 511 с.

15. Трудове право у запитаннях та відповідях : [навч.-довідк. посібник] / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2007. – 664 с.

16. Трудове право : [підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2013. – 496 с.

17. Трудовое право : [учебник] / под ред. О.В. Смирнова. – М. : Проспект, 1998. – 448 с.

18. Хуторян Н.М. Передмова // Кодифікація трудового законодавства України / за ред. Н.М. Хуторян, М.І. Іншина, С.М. Прилипка і О.М. Ярошенка. – Х., 2009. – С. 6–13.

19. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... докт. юрид. наук / О.М. Ярошенко. – Х., 2007. – 42 с.

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕРЫ ПРЕСЕЧЕНИЯ В ВИДЕ СОДЕРЖАНИЯ ПОД СТРАЖЕЙ В УКРАИНЕ

Адам ДАЛЬ,
адъюнкт

Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

The article investigates the problematic issues of procedural features of the application in Ukraine this kind of preventive measures as detention. Studies conducted under existing criminal procedural legislation of Ukraine.

Key words: european legal standards, human rights, preventive measures, detention, law enforcement, implementation into national law, criminal proceedings.

Аннотация

Статья посвящена исследованию проблемных вопросов процессуальной особенности применения в Украине такого вида меры пресечения, как содержание под стражей. Исследование проведено с учетом действующего уголовного процессуального законодательства Украины.

Ключевые слова: европейские правовые стандарты, права человека, меры пресечения, содержание под стражей, правоприменительная деятельность, имплементация в национальное законодательство, уголовное производство.

Постановка проблемы. Современные политические, экономические, социальные, правовые и общественные условия, в которых на данном этапе своего развития находится Украина, требуют от руководства государства введения общепризнанных европейских правовых стандартов в сфере защиты прав и законных интересов личности. Учитывая, что именно в сфере уголовного судопроизводства возможно временное ограничение прав и свобод человека, необходимость исследования этого вопроса не вызывает никаких сомнений. На сегодня одними из временных мер обеспечения уголовного производства, которые ограничивают конституционные права и свободы, являются меры пресечения. Из всей предусмотренной законодательством Украины системы мер пресечения именно содержание под стражей является наиболее суровым и исключительным видом мер пресечения. Однако, несмотря на важность поднятого вопроса, после принятия действующего Уголовного процессуального кодекса Украины 2012 г. они почти не исследовались.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что с момента принятия действующего Уголовного процессуального кодекса Украины (далее – УПК Украины) 2012 г. на

законодательном уровне закреплено положение, согласно которому уголовное процессуальное законодательство Украины применяется с учетом практики Европейского суда по правам человека (далее – ЕСПЧ). Известно, что правовые позиции ЕСПЧ касаются нарушений прав и свобод человека и гражданина, предусмотренных Конвенцией о правах человека и основных свободах 1950 г. Более того, в 1997 г. Конвенция о правах человека и основных свободах была ратифицирована Украиной. С этого времени она является неотъемлемой частью национального законодательства, в том числе уголовного процессуального. В этом контексте можно отметить, что специфика и особенности уголовного производства представляют собой достаточно сложные юридические и процессуальные процедуры, которые требуют строгого соблюдения процессуальной формы, а также конкретизации отдельных конституционных положений по этим вопросам, порядка и механизма их реализации в правоприменительной практике.

Состояние исследования. Научный анализ различных аспектов процессуального порядка регулирования меры пресечения в виде содержания под стражей осуществляется многими учеными. Среди них следует на-