**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

Кафедра історії і теорії держави та права

**Кваліфікаційна робота**

магістр

(рівень вищої освіти)

на тему:

**Роль профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні**

Виконав: студент магістратури, групи

спеціальності

262 правоохоронна діяльність

освітня програма правоохоронна діяльність Б. М. Масловський

Керівник: доцент кафедри історії і теорії держави та права, доцент, к. ю. н. О. Л. Макаренков

Рецензент: зав. кафедри історії і теорії держави та права, професор, д. ю. н.  О. Г. Удовика

Запоріжжя – 2020

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет: юридичний

Кафедра: історії і теорії держави та права

Рівень вищої освіти: магістр

Спеціальність: 262 правоохоронна діяльність

освітня програма правоохоронна діяльність

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020 року

**З А В Д А Н Н Я**

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

Масловського Богдана Миколайовича

1. Тема роботи (проекту): Роль профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні

керівник роботи: Макаренков О. Л. доцент, к. ю. н.

затверджені наказом ЗНУ від 14 травня 2020 року № 556-с.

1. Строк подання роботи: листопад 2020.
2. Вихідні дані до роботи: нормативно-правові акти, підручники, посібники, наукова публіцистика.
3. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): поняття і складові профспілкової діяльності, ознаки правоохоронних органів, права співробітників органів правопорядку, їхні види.
4. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов’язкових креслень): поняття і складові профспілкової діяльності, дефініції прав людини, ознаки правоохоронних органів, права співробітників органів правопорядку, їхні види.
5. Консультанти розділів роботи

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Розділ | Прізвище, ініціали та посада  консультанта | Підпис, дата | |
| завдання  видав | завдання  прийняв |
| І | Макаренков О. Л. |  |  |
| ІІ | Макаренков О. Л. |  |  |

1. Дата видачі завдання: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  з/п | Назва етапів кваліфікаційної роботи | Строк виконання етапів роботи | Примітка |
|  | Обрання та затвердження теми | квітень 2020 | виконано |
|  | Складання плану роботи | травень 2020 | виконано |
|  | Пошук джерел | серпень 2020 | виконано |
|  | Написання пояснювальної записки | вересень 2020 | виконано |
|  | Публікування тез доповідей | жовтень 2020 | виконано |
|  | Написання практичної частини роботи | жовтень 2020 | виконано |
|  | Оформлення списку використаних джерел | листопад 2020 | виконано |
|  | Написання висновків до роботи | листопад 2020 | виконано |
|  | Попередній захист на кафедрі | листопад 2020 | виконано |
|  | Проходження нормоконтролю | листопад 2020 | виконано |
|  | Захист роботи ДЕК | грудень 2020 | виконано |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Б. М. Масловський

(підпис) (ініціали та прізвище)

Керівник роботи (проекту) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О. Л. Макаренков

(підпис) (ініціали та прізвище)

**Нормоконтроль пройдено**

Нормоконтролер \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М. В. Титаренко

(підпис) (ініціали та прізвище)

РЕФЕРAТ

Масловський Б. М. Роль профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні. Зaпoріжжя, 2020. 96 с.

Квaліфікaційнa рoбoтa склaдaється зі 96 сторінок, містить 86 джерел використаної інфoрмaції.

Будучи заснованим на неухильному дотриманні та застосуванні імперативних норм права, національний правопорядок номінально відображає аксіологічний підхід до праворозуміння, за якого загальнообов’язкові правила суть тих цінностей, яких прагне кожний – життя, недоторканність, здоров’я, харчування, житло, сім’я, інших загальнолюдських, серед яких чильне місце посідають трудові права працюючих громадян, зокрема в органах правопорядку. Й професійні спілки стали незамінними інструментами механізму захисту прав працівників у будь-якій галузі народного господарства. Сучасна економіка заснована на такому типі виробничих відносин, коли трудові права та інші соціально-економічні питання захисту працюючих громадян дуже часто виявляють тільки декларативний зміст й мало розкриваються у практичній площині правових відносин. Баланс інтересів підприємців й найманих працівників, окрім публічної влади, гарантує саме профспілка, що для неї залишається нині справжінм викликом. Триваючі зміни вітчизняного законодавства обумовлені часто взаємовиключними і/або суперечливими чинниками. У зовнішній політиці нація й публічна влада часто непослідовні відносно напрямку та глибини інтеграції до регіональних та глобальних міжнародних утвоернь. У внутрішній політиці чиновникам бракує щирості, компетентності і/або інших добрих намірів для зміцнення ключових показників соціальних досягнень та забезпечення сталого розвитку. Комплекс давно невирішених проблем також характерний для сфер економічної, гуманітарної, правоохоронної та оборонної політики України. Правоохоронці часто стають тільки інструментами для забезпечення прав підприємців і політиків, а не засобом підтримання публічного правопорядку у зразковому стані. За таких умов природним стає зростання значення профспілок, їхня ключова роль у механізмі захисту прав співробітників правоохоронних органів. Усі ці питання відносно такої ролі профспілок, незважаючи на наявність відповідних наукових досліджень, проте є недостатньо повно розкритими й актуальні для висвітлення у межах нашої роботи.

Метoю кваліфікаційної рoбoти є розкриття ролі профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

Oб’єктoм дoслідження даної кваліфікаційної рoбoти є суспiльнi вiдносини, що складають зміст ролі профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

Предметoм дoслідження є роль профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

Метoдoлoгічну oснoву рoбoти склaдaють філoсoфськo-світoглядні підxoди, зaгaльнoнaукoві і спеціaльнo-юридичні метoди, прийоми та зaсoби. Методологічні підходи дослідження базуються на використанні інструментального потенціалу діалектичної та формальної логіки, правової синергетики, юридичних герменевтики та лінгвістики, аксіології та аксіоматики права, антрополого-соціологічного, формально-догматичного, порівняльно-правового, системно- й структурно-функціонального та інших методів. Загальнонаукові методи використано в межах системного підходу до інтерпретації правової доктрини, антикорупційного законодавства, положень суміжних галузей права і практики їхнього правозастосування; системно-структурного підходу дослідження правових інститутів; аксіологічного підходу, який дозволив оцінити правила та їхні інтерпретації, релевантні їм події суспільного життя з позицій національних й загальнолюдських цінностей. Дoслідження перехрещується з теоріями верxoвенствa й антроповимірності права, відкритості правової системи до прогресу та ін.

*Джерельну бaзу дoслідження* стaнoвлять міжнародні нoрмaтивнo-прaвoві aкти, законодавство Укрaїни, наукові праці зaрубіжниx і вітчизняниx фaxівців, стaтистичні дaні.

ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА, ЗАКОН, ПРАВООХОРОННИЙ ОРГАН, ПРАЦІВНИК, ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА, СПРАВЕДЛИВІСТЬ, ТРУДОВІ ПРАВА.

SUMMARY

Maslovsky B. M. The role of trade unions in ensuring the organization and protection of the law enforcement officers rights in Ukraine. Zaporizhzhia, 2020. 96 p.

The qualification work volume of 96 pages contains 86 used sources of information.

Being based on strict observance and application of imperative norms of law, the national legal order nominally reflects the axiological approach to legal understanding, according to which universally binding rules are the values ​​that everyone seeks - life, inviolability, health, nutrition, housing, family, other universal, among which the labor rights of working citizens, in particular in law enforcement agencies, occupy a prominent place. And trade unions have become indispensable tools for the mechanism of protection of workers' rights in any sector of the economy. The modern economy is based on this type of industrial relations, when labor rights and other socio-economic issues of protection of working citizens very often show only declarative content and are little disclosed in the practical plane of legal relations. The balance of interests of entrepreneurs and employees, in addition to public authorities, is guaranteed by the trade union, which remains a real challenge for it today. Ongoing changes in domestic legislation are often due to mutually exclusive and / or contradictory factors. In foreign policy, the nation and public authorities are often inconsistent regarding the direction and depth of integration into regional and global international formations. In domestic policy, officials lack sincerity, competence and / or other good intentions to strengthen key indicators of social achievement and ensure sustainable development. The complex of long unresolved problems is also characteristic of the spheres of economic, humanitarian, law enforcement and defense policy of Ukraine. Law enforcement often becomes only a tool to ensure the rights of entrepreneurs and politicians, rather than a means of maintaining public order in an exemplary state. Judges and prosecutors are vulnerable to external pressure of illegal content - corruption, discretion, etc. Under such conditions, it becomes natural to increase the importance of trade unions, their key role in the mechanism of protection of the rights of law enforcement officers. All these issues regarding the role of trade unions, despite the availability of relevant research, are not fully disclosed and relevant for coverage within our work.

The purpose of the qualification work is to reveal the role of trade unions in ensuring the organization and protection of the rights of law enforcement officers in Ukraine.

The object of research of this qualification work is the social relations, which are the content of the role of trade unions in ensuring the organization and protection of the rights of law enforcement officers in Ukraine.

The subject of the study is the role of trade unions in ensuring the organization and protection of the rights of law enforcement officers in Ukraine.

The methodological basis of the work consists of philosophical and philosophical approaches, general scientific and special legal methods, techniques and tools. Methodological approaches of the study are based on the use of instrumental potential of dialectical and formal logic, legal synergetics, legal hermeneutics and linguistics, axiology and axiomatics of law, anthropological-sociological, formal-dogmatic, comparative-legal, systemic and structural-functional and functional. General scientific methods are used within the system approach to the interpretation of legal doctrine, anti-corruption legislation, provisions of related branches of law and the practice of their law enforcement; system-structural approach to the study of legal institutions; axiological approach, which allowed to assess the rules and their interpretations, relevant events of public life from the standpoint of national and universal values. The study intersects with the theories of the rule and anthropo-dimensionality of law, the openness of the legal system to progress, and others.

*The source base of the research* consists of international normative legal acts, legislation of Ukraine, scientific works of foreign and domestic specialists, statistical data.

RULE OF LAW, LAW, LAW ENFORCEMENT BODY, EMPLOYEE, TRADE UNION, JUSTICE, LABOR RIGHTS.

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМOВНИX СКOРOЧЕНЬ………….....….......................................................9

РOЗДІЛ 1. ПOЯСНЮВAЛЬНA ЗAПИСКA……............................................................10

РOЗДІЛ 2. ПРAКТИЧНA ЧAСТИНA…………………………………………………..35

2.1 Загальнотеоретичні характеристики профспілок як суб’єктів забезпечення організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні……..35

2.2 Поняття та види прав працівників органів правопорядку України як об’єкту профспілкового захисту та характеристики такого захисту ………………...59

2.3 Проблеми з організацією та захистом профспілками прав співробітників правоохоронних органів в Україні ……………………………………………………..68

2.4 Напрями вдосконаленя правозахисної діяльності профспілок у напрямі захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні …………………….78

ВИСНOВКИ………….......................................................................................................85

ПЕРЕЛІК викoристaниx джерел……………......................................................89

ПЕРЕЛІК УМOВНИX СКOРOЧЕНЬ

ВРУ Верxoвнa Рaдa Укрaїни

ЄСПЛ Європейський суд з прав людини

КМУ Кaбінет Міністрів Укрaїни

КСУ Конституційний Суд України

МОП Міжнародна організація праці

ООН Організація Об’єднаних націй

п. пункт

р. рік

ст. стaття

ст. стoліття

# РОЗДIЛ 1 ПОЯСНЮВAЛЬНA ЗAПИСКA

*Aктуaльнiсть теми.* Професійні спілки стали незамінними інструментами захисту прав працівників у будь-якій галузі народного господарства. Сучасна економіка заснована на такому типі виробничих відносин, коли трудові права та інші соціально-економічні питання захисту працюючих громадян дуже часто виявляють тільки декларативний зміст й мало розкриваються у практичній площині правових відносин. Баланс інтересів підприємців (капіталу) й найманих працівників, окрім публічної влади, гарантує саме профспілка, що для неї залишається нині справжінм викликом. Триваючі зміни вітчизняного законодавства обумовлені часто взаємовиключними і/або суперечливими чинниками. У зовнішній політиці нація й публічна влада часто непослідовні (невиважені тощо) відносно напрямку та глибини інтеграції до регіональних та глобальних міжнародних утвоернь. У внутрішній політиці чиновникам бракує щирості, компетентності і/або інших добрих намірів для зміцнення ключових показників соціальних досягнень та забезпечення сталого розвитку. Комплекс давно невирішених проблем також характерний для сфер економічної, гуманітарної, правоохоронної та оборонної політики України. Правоохоронці часто стають тільки інструментами для забезпечення прав підприємців і політиків, а не засобом підтримання публічного правопорядку у зразковому стані. Судді й прокурори вразливі до зовнішнього тиску неправового змісту – корупційного, дискреційного тощо. За таких умов природним стає зростання значення профспілок, їхня ключова роль у механізмі захисту прав співробітників судів та правоохоронних органів.

Відповідно наше дослідження концентрується на вивченні питань відносно ролі профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні в контексті суперечливих трансформацій її правової та політичної систем. Окреслена вище проблематика, незважаючи на наявність низки суттєвих наукових досліджень, частвково через мінливість правових відносин та суперечливість інтересів, залишається недостатньо повно розкритою, а тому й актуальна для висвітлення у межах нашої роботи.

*Об’єктом квaлiфiкaцiйної роботи* є суспiльнi вiдносини, що складають зміст ролі профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

*Предметoм* дoслідження є роль профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

*Метa роботи* полягaє у розкритті змісту ролі профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

Зaзнaченi метa тa об’єкт роботи зумовили нaступнi *зaвдaння дослiдження*, якi мaють бути вирiшенi в роботi:

– визначити ключові поняття поняття за темою роботи, специфічні ознаки та елементи профспілкового захисту прав співробітників правоохоронних органів;

– окреслити прицнипи й задачі із забезпечення профспілками організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні;

– охарактеризувати зміст напрямів діяльності профспілкових організацій правоохоронних органів в сфері захисту прав працівників;

– з’ясувaти місце профспілок із захисту прав працівників органів правопорядку в контексті інтеграції України до Європейського Союзу;

– встановити напрями вдосконалення діяльності профспілок з питань організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні.

# *Ступiнь нaукової розробки проблеми.* Наразі далеко не вичерпно дослідженою залишається проблематика правового статусу професійних спілок. Вивчення наукових робіт вітчизняних та зарубіжних вчених дозволяє з’ясувати специфіку такої громадської організації, як професійні спілки, проте вивчення зазначених проблем зазвичай здійснюється крізь призму загальних засад створення та діяльності об’єднань громадян. Водночас зосередження на окремих аспектах проблеми за галузевим принципом розподілу праці в економіці та їхнього комплексу соціально-економічного змісту залишаютьс фрагментарними. У практичній площині оновлення потребують підходи до забезпечення участі своїх представників у роботі зборів (конференцій) з укладення, обговорення і виконання колективних договорів (угод) та контрактів (договорів) з працівниками, у роботі примирних комісій з розв`язання колективних трудових спорів тощо. Актуальні сучасним викликам новації в сфері профспілкових механізмів захисту трудових прав працівників важливий елемент стійкого розвитку України. Конструктивні трансформації трудового законодавства стають предметом нaуковиx дослiджень вiтчизняниx тa зaрубiжниx вчених.

Сучaснa прaвовa доктринa мaє суттєвi нaпрaцювaння у питaнняx проблем діяльності судових і правоохоронних органів, зокрема й у частині захисту прав їхніх працівниками профспілковим рухом. Теоретико-правові питання проблематики нашої роботи розкриваються на основі результатів досліджень представників вітчизняної та зарубіжної правової доктрини, які працюють в галузі теорії та історії держави і права, конституційного права, а саме таких, українських правознавців, як С.С. Алексєєва, В. Д. Бабкін, В. С. Бігун, С. В. Бобровник, С. Д. Гусарєв, Р. З. Лівшиць, О. В. Малько, О. Г. Мурашин, Н. М. Оніщенко, В. Ф. Погорілко, П. М. Рабінович, В. М. Свінціцький, С. С. Сливка, О. Д. Тихомиров та багатьох інших.

Значний внесок у їх розробку здійснили О.Ф. Андрійко, Т.Г. Андрусяк, М.В. Вітрук, Р.А. Калюжний, А.М. Колодій, В.В. Копєйчиков, О.А. Лукашева, М.Ф. Орзіх, В.Л.Ортинський, Т.О.Пікуля, О.В. Петришин, О.В. Тюріна, Ю.С. Шемшученко, О.В. Шмоткін, О.Н. Ярмиш та ін. Порушена у цій роботі проблема стала предметом професійної уваги також відомих фахівців трудового права: Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, М. І. Іншина, С. М. Прилипко, О. І. Процевського, Г. І. Чанишевої, М. М. Шумила, О. М. Ярошенка та багатьох інших вчених. Зокрема, О. О. Піфко дослідив конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС; В. В. Соломінчук – участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави; О. Г. Середа – державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу; та ін. Водночас, у заявленому нами контексті питання специфіки профспілкової діяльності в сфері захисту прав співробітників вітчизняних правоохоронних органів залишились дослідженими недостатньо повно, а тому актуальні для подальшого вивчення.

Натомість, не дивлячись на багатоманітність наукових ідей стосовно правоохоронної діяльності (питання природи, сутності, механізму реалізації тощо), роль профспілок правоохоронців у комплексному дослідженні практично розглядались не повною мірою, а тому актуальна для дослідження в контексті тематики цієї роботи.

Отже, зростaння ролi й знaчення меxaнiзму зaxисту прaв тa свобод людини, а, особливо, працівників суду та правоохоронних органів, на тлі посилення інтеграції України до складу високорозвинених структур ЄС й ускладнення xaрaктеру відповідних реформ в Укрaїнi, у т. ч. роботи правоохоронної системи, необхідність постійного оновлення теоретичниx доробок у цiй гaлузi зумовили важливість обраної нами тематики дослідження та обґрунтувaння сформульованих у підсумку її виконання висновків.

# *Опис проблеми, що дослiджується.* Профспілки у модерному вигляді з’явилися у 70–80 рр. XVIII ст. в Англії, яка раніше за інші країни стала на шлях капіталізації виробництва.

Спочатку вони об’єднували переважно висококваліфікованих робітників однієї професії, згодом відбулося об’єднання на рівні галузей. З часом ці організації стали називатися професійними спілками – трейд-юніонами (trade – професія, ремесло і union – об’єднання). Їхніми основними вимогами на ранній стадії були загальне виборче право, свобода утворення асоціацій, проведення зборів і право на страйк. Наразі професійні спілки є традиційним для більшості країн світу об’єднанням працівників, що забезпечує захист їхніх інтересів, зокрема й у сфері правоохоронної діяльності.

Відомо, що саме право, в силу своєї природи, призначене унормовувати процес реалізації індивідом власних трудових прав. Важливо, щоб міра, гарантії здійснення, засоби захисту свободи людини і принципи взаємовідносин з державою і суспільством були закріплені у міжнародних, конституційних або інших правових нормах, які мають найвищу юридичну силу. Наприклад, такими нормами стають положення про зобов’язання держави інвестувати кошти у всебічний розвиток людини, про залучення громадян до участі в управлінні суспільними справами на всіх рівнях територіальної організації публічної влади, зумовлюючи таким чином соціальний поступ.

Міра свободи і рівності, заснована на загальнолюдських та цивілізаційних уявленнях про справедливість. Остання в своїй основі складається в процесі повторюваних суспільних відносин, що схвалюються суспільством та визнаються і охороняються державою. Тому настільки, наскільки трудове право здатне забезпечити свободу людини і суспільства, настільки воно відповідає цілям розвитку, які стають результатом вираження адекватно пізнаної природи турдових відносин, а, відповідно, виступають орієнтиром для вдосконалення трудової галузі національних правових систем. У цьому зв’язку, погоджуємося з М. Цвіком у тому, що передумовою і основою суспільного регулювання є характер суспільних відносин, які об'єктивно складаються на базі взаємодії окремих осіб та їх об'єднань і підтримуються та захищаються державою. Різно­манітний соціальний досвід, який стихійно акумулюється у суспільстві, набуває характеру повторення, що створює підстави для його нормативізації, визнання його свого роду матрицею для подальшого регулювання людської поведінки. Природа права та інших регуляторів не виводиться напряму з фактичних відносин, що виникають між певними суб'єктами. Для набуття повторюваними відносинами нормативного характеру потрібне в першу чергу їх суспільне схвалення, визнання їх цінними та корисними для соціуму. Необхідність схвалення постійно повторюваних відносин порушує питання про соціальні цінності, в нашому випадку, наприклад, цінність безпечних норм виробітку, робочого часу, розміру заробітної плати тощо. За допомогою цих цінностей встановлюються межі можливої поведінки, задаються основні напрямки соціальних прагнень та діяльності у сфері трудового права.

Власне вияв прав і свобод людини (закріплених правом потенційних можливостей) передбачає їх ефективну реалізацію у реальній дійсності з метою задоволення потреб та інтересів особистості. Цей процес реалізації забезпечуються державою за допомогою складного механізму – динамічного взаємозв’язку норм та інститутів усіх галузей права, серед яких найбільше значення для розвитку суспільства і правової держави становлять норми міжнародного і конституційного права, що закріплюють права і свободи людини та встановлюють базові принципи організації та функціонування органів публічної влади в частині сприяння реалізації та захисту прав і свобод людини. Цей механізм складається з гарантій здійснення, юридичних елементів механізму реалізації та процесу практичного втілення трудової можливості та необхідності у дійсність, а також з умов і факторів такого процесу. Вираз теоретико-правових основ гарантій трудових прав громадян міститься у нормативно-правоих актах різної юридичної сили та інших джерелах права.

У першу чергу характеризуємо міжнародно-правові акти як джерела зазначених гарантій, оскільки саме акти цього рівня мають найвищу юридичну силу з-поміж інших нормативно-правоих актах. Міжнародні акти визначають зміст права людини на працю як можливість заробляти собі на життя працею, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Обов'язок держави полягає не лише у визнанні цього права шляхом закріплення в законодавчому порядку, а й, головним чином, у застосуванні певних заходів щодо його належного забезпечення.

10 грудня 1948 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла важливий міжнародно-правовий документ, що проголосив основні права і свободи людини. Нею було закріплено підґрунтя світового правопорядку в сфері прав людини і наперед визначено напрями формування відповідного законодавства багатьох держав світу. Положення Декларації отримали свій подальший розвиток у багатьох міжнародних договорах. Так 04.11.1950 р. прийнято Конвенцію про захист прав і основоположних свобод людини, 16.12.1966 р. Генеральна Асамблея ООН прийняла Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, чиленні документи МОП та ін. Зазначені документи є обов’язковими для всіх держав, що їх ратифікували, в тому числі й для України. Наша держава не тільки визнала ці документи, а й закріпила їх положення в Основному Законі.

У повсякденному житті дедалі частіше доводиться звертатися до міжнародно-правових актів. Указане явище пояснюється активною участю нашої країни в житті світового співтовариства, в діяльності багатьох міжнародних організацій, а також широкими міждержавними відносинами. Ця тенденція є загальносвітовою. Міжнародно-правове регулювання перетворилося на важливий чинник, що характеризує соціальні реалії сучасного світу. Якщо спочатку міжнародно-правові норми вважалися частиною внутрішньої правової системи тільки в країнах англосаксонської правової родини, то згодом багато держав Європи визнали міжнародне право одним із джерел внутрішнього права. При цьому конституції цих держав проголосили примат міжнародного права, тобто його пріоритетне застосування перед законами країни. Так, ст. 55 Конституції Франції 1958 р. встановила, що договори або угоди, належним чином ратифіковані або схвалені, з моменту їх опублікування мають вищу силу порівняно з внутрішніми законами за умови застосування таких договорів чи угод іншою стороною. Стаття 25 Основного Закону Федеративної Республіки Німеччини 1949 р. закріпила положення, відповідно до якого загальні норми міжнародного права є складовою частиною федерального права. Вони мають перевагу перед внутрішніми законами і породжують права й обов’язки безпосередньо для осіб, які проживають на території Федерації. Конституція Греції 1975 р. у п. 1 ст. 28 проголошує, що «загальновизнані норми міжнародного права є складовою частиною внутрішнього грецького права і мають вищу юридичну силу щодо будь-якого протилежного положення закону».

Наступним видом форм об’єктивації гарантій трудових прав громадян стають внутрішньо національні нормативно-правові акти. Наприклад, Конституція України, проголошуючи Україну соціальною державою, встановлює цілу низку норм щодо соціально-трудових прав громадян, які є нормами прямої дії. Відповідно до її положень держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду діяльності, реалізує програми професійного навчання, підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Держава повинна гарантувати кожному право на працю шляхом встановлення рівних можливостей до працевлаштування за вільним вибором, а особа, набуваючи статусу працівника, повинна повною мірою користуватися тими правами та обов’язками, що визначені чинним трудовим законодавством для працівників. Окрім конституції важливим джерелом досліджуваних нами гарантій профспілкового захисту прав працівників правоохоронних органів стали також кодифіковані й інші закони. Наприклад, у ст. 3 Проекту Трудового кодексу України, визначено, що правове регулювання трудових відносин здійснюється на засадах: 1) свободи праці, що включає право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується; 2) заборони примусової праці; 3) заборони дитячої праці; 4) недопущення дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації; 5) забезпечення повної і продуктивної зайнятості працівників та їх захисту від безробіття; 6) забезпечення права працівників і роботодавців на свободу об’єднання для захисту своїх прав та інтересів; 7) поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин; 8) рівності прав і можливостей працівників, у тому числі гендерної рівності, шляхом забезпечення єдності та диференціації умов праці; 9) забезпечення працівникам державних гарантій у сфері праці; 10) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень; 11) створення належних, безпечних і здорових умов праці та відпочинку; 12) створення працівникам рівних можливостей щодо їх професійного зростання, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації; 13) забезпечення права працівників на загальнообов’язкове державне соціальне страхування; 14) гарантування права на розв’язання індивідуальних і колективних трудових спорів, у тому числі забезпечення права працівників на страйк; 15) забезпечення судового захисту трудових прав, честі та гідності учасників трудових відносин; 16) здійснення нагляду і контролю за дотриманням трудового законодавства; 17) сприяння веденню колективних переговорів з метою укладання колективних договорів і угод; 18) захисту від незаконного звільнення; 19) забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою – роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором, колективною угодою, статутом юридичної особи.

Отже, як бачимо з вищезазначеного, однією із найважливіших ознак модернізації в економічній сфері, (крім зміни способу виробництва і господарювання та встановлення економічної ба-гатоманітності із перевагою приватного сектора), є формування соціально орієнтованої ринкової економіки. Економічна міць – необхідна, але недостатня умова політичної влади. Не можна бути політичним лідером без морального лідерства. Відсутність захисту трудових прав має фінансові наслідки не лише для працівника, але також і для суспільства в цілому, оскільки від визначення статусу працівника залежать способи сплати податків (наприклад, податку з доходів фізичних осіб) і внесків до системи загальнообов’язкового державного соціального страхування. Відтак позбавлення працівників трудового захисту призводить до скорочення інвестицій у людський капітал та, відповідно, до зменшення можливостей збереження і розвитку трудового потенціалу.

Статусом професійних спілок обумовлюється представництво відповідної профспілки на загальнонаціональному, регіональному, місцевому, галузевому рівнях при веденні консультацій, колективних переговорів щодо укладення угод, колективних договорів (на відповідному територіальному та галузевому рівнях), участь у роботі тристоронніх органів (Національна рада соціального партнерства), керування соціальним страхуванням тощо. Суспільні відносини за участю профспілок регулюються законодавством тією мірою, в якій це необхідно для забезпечення представництва і захисту інтересів трудівників, успішного функціонування профспілок. Виходячи з особливого місця профспілок у механізмі захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів громадян, частина третя статті 36 Конституції України встановлює додаткову, порівняно із загальними приписами частини першої цієї ж статті, гарантію реалізації права громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності, на об'єднання у професійні спілки: "Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів".

Статтею 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, як і статтею 11 Конвенції про захист прав людини та основних свобод 1950 року, що є частиною національного законодавства України, гарантується право людини на свободу об'єднання, зокрема, право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення зазначеного права не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, які встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших осіб.

Ратифікувавши 11 серпня 1956 року Конвенцію Міжнародної організації праці 1948 року про свободу асоціації і захист права на організацію (N 87), Україна взяла на себе обов'язок ужити необхідних заходів щодо гарантування трудящим вільного здійснення права на організацію (профспілку), що визначені у її статтях 1, 2, 7, 8, 10, 11. Так, Конвенцією закріплено: право працівників створювати за своїм вибором організації без попереднього дозволу, а також вступати в такі організації за єдиної умови підпорядкування статутам останніх (стаття 2); право організації працівників вільно організовувати свою діяльність (стаття 3); набуття статусу юридичної особи не може бути підкорено умовам, що перешкоджають застосуванню статей 2, 3 (стаття 7); національне законодавство держав-учасниць не може порушувати гарантії, передбачені цією Конвенцією.

За аб. 2 ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV, професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). Згідно зі ст. 38 цього закону, виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації:

1) укладає та контролює виконання колективного договору, звітує про його виконання на загальних зборах трудового колективу, звертається з вимогою до відповідних органів про притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору;

2) разом з роботодавцем вирішує питання запровадження, перегляду та змін норм праці;

3) разом з роботодавцем вирішує питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

4) разом з роботодавцем вирішує питання робочого часу і часу відпочинку, погоджує графіки змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу, дає дозвіл на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо;

5) разом з роботодавцем вирішує питання соціального розвитку підприємства, поліпшення умов праці, матеріально-побутового, медичного обслуговування працівників;

6) бере участь у вирішенні соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;

7) бере участь у розробці правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи або організації;

8) представляє інтереси працівників за їх дорученням при розгляді трудових індивідуальних спорів та у колективному трудовому спорі, сприяє його вирішенню;

9) приймає рішення про вимогу до роботодавця розірвати трудовий договір (контракт) з керівником підприємства, установи, організації, якщо він порушує цей Закон, законодавство про працю, ухиляється від участі у переговорах щодо укладення або зміни колективного договору, не виконує зобов'язань за колективним договором, допускає інші порушення законодавства про колективні договори;

10) дає згоду або відмовляє у дачі згоди на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві, в установі, організації профспілки, у випадках, передбачених законом;

11) бере участь у розслідуванні нещасних випадків, професійних захворювань і аварій, роботі комісії з питань охорони праці;

12) здійснює громадський контроль за виконанням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, за забезпеченням на підприємстві, в установі або організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, правильним застосуванням установлених умов оплати праці, вимагає усунення виявлених недоліків;

13) здійснює контроль за підготовкою та поданням роботодавцем документів, необхідних для призначення пенсій працівникам і членам їх сімей;

14) здійснює контроль за наданням пенсіонерам та особам з інвалідністю, які до виходу на пенсію працювали на підприємстві, в установі або організації, права користування нарівні з його працівниками наявними можливостями щодо медичного обслуговування, забезпечення житлом, путівками до оздоровчих і профілактичних закладів та іншими соціальними послугами і пільгами згідно із статутом підприємства, установи або організації та колективним договором;

15) представляє інтереси застрахованих осіб у комісії із соціального страхування, направляє працівників на умовах, передбачених колективним договором або угодою, до санаторіїв, профілакторіїв і будинків відпочинку, туристичних комплексів, баз та оздоровчих закладів, перевіряє організацію медичного обслуговування працівників та членів їх сімей;

16) разом з роботодавцем відповідно до колективного договору визначає розмір коштів, що будуть спрямовані на будівництво, реконструкцію, утримання житла, здійснює облік громадян, які потребують поліпшення житлових умов, розподіляє у встановленому законодавством порядку жилу площу в будинках, збудованих за кошти або за участю підприємства, установи, організації, а також ту жилу площу, яка надається роботодавцеві у розпорядження в інших будинках, контролює житлово-побутове обслуговування працівників;

17) представляє інтереси працівників підприємства-боржника у ході процедури банкрутства, а також мають інші права, передбачені законодавством України.

Основним напрямом діяльності професійних спілок є участь в колективно–договірному процесі і встановленні умов праці за погодженням з роботодавцем (роботодавцями). Інші представницькі організації трудящих (ради трудових колективів, робітничі ради, ради персоналу тощо), якщо буде визнана необхідність їх створення, можуть зосередитися на реалізації інших форм соціального партнерства, наприклад, брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією шляхом проведення консультацій з роботодавцем перед прийняттям управлінського рішення, мати свого представника в колегіальних органах управління тощо. Відповідно до законодавства поряд з профспілками можуть створюватися інші представницькі органи працівників. Їх створення можнна вважати доцільним. Вони будуть стимулювати і спонукати професійні спілки більш активно і дієво брати участь в колективно–договірному процесі. Наділення повноваженнями профспілок на представництво членів профспілки, наділення профспілок на представництво не членів профспілки в законодавстві не визначено. Представництво профспілкою інтересів працівників, які не є його членами, актуально в тих випадках, коли на підприємстві, в установі та організації (галузі, регіоні) діє одна профспілка, а працівники – не члени профспілки складають меншість. В таких випадках, щоб бути представленим на колективних переговорах, працівники можуть обрати один з трьох варіантів: а) створити нову профспілку або вступити в уже діючу; б) створити інші представницькі організації трудящих; в) наділити правом представництва діючу профспілку. Останній варіант зручний тим, що працівник не пов’язує себе членством в профспілці, отримуючи тим не менше перевагу у вигляді поширення на нього дії колективного договору, угоди.

Працюючи в канві концепту дивергентних способів дослідження епістеміологічних основ знань про предмет, отримуємо можливість врахувати результати синергії, специфіки й багатовимірності його вияву, в нашому випадку – структури й динаміки (функціонування й розвитку) профспілки для правоохоронців. Принципова можливість отримання багатьох (інколи різновекторних) рішень однієї проблеми, яка змінюється вже під час самого її вивчення, корелює з мінливою природою суспільства. Відповідно зростає вірогідність отримання релевантних відповідей на питання про ефективний механізм захисту прав працівника органу правопорядку, які, хоча й типізовані, проте унікальні та неординарні відносно кожного, в силу його унікальної природи та життєвої ситуації (особистісної, сімейної, психологічної, трудової тощо), її відображення у доказах, з яких встановлюються усі суттєві риси обставин справи та ін.

Специфічні риси роботи профспілок в сфері захисту прав працівників вітчизняних правоохоронних органів зумовлюються рисами їхньої професійної діяльності, а саме:

1) метою – забезпечити права і свободи суб’єктів права, а не отримати прибуток, де об’єктом охорони є суспільні відносини, що регулюються правом (правовідносини), а також права та свободи суб’єктів права, які, здебільшого, закріплені в нормативно-правових актах. А об’єктом впливу стає протиправне (суспільно небезпечне чи шкідливе) діяння (дія чи бездіяльність), у т. ч. невиконання юридичних обов’язків;

2) має публічно-владний характер – здійснюється від імені або за дорученням держави – уповноваженими органами та організаціями, їх посадовими особами (організаціям надаються ліцензії, згідно з п. 29 ч. 3 ст. 9 закону України «Про ліцензування певних видів господарської діяльності» від 01 червня 2000 р. № 1775; відповідно до закону України «Про участь громадян в охороні громадського порядку і державного кордону» 22 червня 2000 р. № 1835; приватні виконавці судових рішень тощо);

3) форма реалізації – переважне застосування (у т. ч. безпосереднє) чинних норм права до поведінки інших суб’єктів права;

4) спосіб правозастосування – здебільшого призначення і/або безпосереднє виконання санкцій правових норм і примусових заходів до правопорушників (заходів юридичного впливу);

5) чітка регламентація процесуальним законом. Згідно із спеціально-дозвільним принципом (ч. 2 ст. 19 Конституції України) та принципом законності державним органам та їх посадовим особам дозволено лише те, що прямо визначено законом;

6) масштаб здійснення – територія України, відносно юридичних та фізичних осіб;

7) законом висувається низка вимог щодо професійних і особистих якостей, порядку проходження служби, а також забезпечується спеціальний правовий і соціальний захист. Далі звуження предметного поля правоохоронної діяльності в межах окремих напрямів функціонального навантаження, для виконання якого створюється той або інший правоохоронний орган, дозволяє виокремлювати ознаки (особливі потреби, умови тощо) його профспілки. Найбільш показовим для ілюстрації наведеної теорії стає базовий правоохоронний орган – національна поліція.

Однією з найбільш дієвих форм впливу профспілок на роботодавців є  здійснення профспілками контролю за своєчасним і об’єктивним розслідуванням та достовірним обліком нещасних випадків на виробництві. Безпосередня участь їх представників в роботі комісій з розслідування кожного такого випадку незалежно від його наслідків – є обов’язковою. Профспілкам потрібно активізувати участь у роботі комісії по розслідуванні нещасних випадків, особливо зі смертельними наслідками. Слід посилити співпрацю роботодавців та профспілок у соціальній сфері, поліпшенні умов праці і підвищити відповідальність роботодавців за неповідомлення відповідних профспілкових органів про нещасні випадки зі смертельними наслідками.

Звертаючись до профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю, зазначимо, що такий контроль здійснюється правовою інспекцією праці профспілки, об’єднанням профспілок. Основною метою правової інспекції праці є здійснення перевірок і громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представництва та захисту трудових, соціально–економічних прав членів профспілок. Ця інспекція працює на громадських засадах. Але значення роботи цієї інспекції не зменшилось. Діяльність інспекції сприяє усуненню значної кількості порушень у сфері трудових відносин, що підтверджують дані про обсяги перевірок.

Зокрема відзначається, що служба в поліції накладає на поліцейських додаткові обов’язки та обмеження, у зв’язку з цим забезпечення ефективного захисту соціально-трудових прав працівників поліції набуває особливого значення. Відповідно до ч. 11 ст. 62 Закону України «Про Національну поліцію» від 02.07.2015 № 580-VIII, в органах (закладах, установах) поліції з метою захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів поліцейських відповідно до вимог законодавства можуть утворюватися професійні спілки. Обмеження прав професійних спілок поліцейських порівняно з іншими професійними спілками не допускається. Водночас наголошується, що ситуація, яка склалася в середовищі правоохоронців, критична, і вимагає чесного відкритого діалогу, а не «замилювання проблеми гарними картинками і пафосом» й з цього питання був написаний відкритий лист Президенту України, Голові Парламенту та Уповноваженому ВР з прав людини; вирішення існуючих проблем у контексті формування нової поліції європейського зразка неможливо без урахування позитивного світового досвіду з огляду на українську специфіку щодо дієвого захисту профспілками прав, гідності та інтересів поліцейських, а саме: поліцейські профспілки мають право і повинні вносити пропозиції до керівництва майже з усіх питань внутрішньої і зовнішньої діяльності поліцейських підрозділів; опрацьовувати правила, що регулюють такі важливі питання, як заробітна плата, пільги, порядок понаднормової, роботи, вжиття спеціальних заходів щодо психологічного розвантаження поліцейських, приведення у відповідність до сучасних вимог поліцейського спорядження, надання соціального житла поліцейським, надання можливості отримати профілактичне лікування та ін. Суд, як і прокуратура, поліція (міліція) – царина державна, і тільки держава несе відповідальність за стан цих інституцій, це обличчя держави.

Благодійні акції з підтримки пенсіонерів, які сумлінно й доброчесно служили у правоохоронних органів; допомогти сім'ям правоохоронців, які загинули при виконанні обов’язків, зокрема, й під час виконання завдань операції Об'єднаних сил з відновлення правопорядку, наприклад, через передачу продовольчих наборів, оплати медичного обслуговування, навчання й всебічного розвитку, якісного відпочинку їхніх дітей, а також правова й організаційна допомога у належній (повній, своєчасній) реалізації соціально-економічних права працюючих правоохоронців – сукупно складають далеко не вичерпний перелік заходів, місія з виконання яких покладається на профспілки. У науковій літературі проблеми діяльності профспілок в сфері забезпечення прав співробітників органів правопорядку завжди активно досліджувались.

У правовій доктрині відзначається, що в цілому спільними проблемами правоохоронних органів усіх рівнів, правоохоронної діяльності загалом стають боротьба з корупцією; дисбаланс у співвідношенні керівного й оперативного складу; поступове зниження професіоналізму, протекціонізм, кар’єризм та кон’юнктурність в організаційно-кадровій роботі; відбір та підготовка кваліфікованих кадрів, незадовільний рівень соціальних гарантій та пов’язаних інших гарантій (трудових, матеріально-фінансових, побутових тощо), які держава надає працівникам правоохоронних органів. Як відомо, останні, так само як і система гарантій діяльності багатьох інших органів публічної влади, зумовлюють відтік досвідчених і перспективних фахівців. Більшість опитуваних (61,4 %) не задовольняє рівень соціальних гарантій, які держава надає працівникам правоохоронних органів. А тому, на наше переконання, нагальним є пошук інструментів, спрямованих на розширення і вдосконалення існуючих видів гарантій правоохоронної діяльності, у т. ч. трудових та соціально-економічних прав працівників, які її професійно здійснюють. Нівелюють роботу профспілок й невиправдана з позиції права недоторканність, внутрішня закритість структури, послаблення і непрозорість механізмів відбору кадрів та інші чинники. Вони становлять загрозу для національної безпеки і правопорядку через збереження неефективних елементів старої корпоративної культури та ідеології, нехтування очікуваннями суспільства на користь викривлених інтересів державних установ, а подекуди – високопосадовців і впливових приватних осіб.

При розгляді питання щодо участі профспілок, їх об’єднань у вирішенні проблем зайнятості населення, автор вважає, що однією з можливих форм впливу профспілок на процеси, що відбуваються на ринку праці і забезпечення гарантій найменш захищеним верствам населення та контролю за дотриманням законодавства є їх активна взаємодія з державними органами, які здійснюють ці функції (наприклад, Державна служба зайнятості). Таким чином, перед профспілками України відкривається можливість через службу зайнятості впливати на вирішення питань безробіття та вести відповідну профілактику. Профспілки та їх об’єднання здійснюють контроль за виконанням не лише колективних договорів, а й угод: Генеральних, галузевих та регіональних. В процесі вироблення та укладання Генеральних, галузевих і регіональних угод відбувається визнання державою децентралізації профспілкового руху в країні та зменшення монопольного впливу Федерації профспілок України на формування соціально–трудових відносин.

Основними завданнями профспілок у сфері здійснення контролю за виконанням колективних договорів і угод має бути: підвищення ефективності колективних договорів та угод усіх рівнів, розширення сфери їх застосування, посилення інституційних форм соціального партнерства, вдосконалення відносин з органами виконавчої влади та організаціями роботодавців з метою більш повного захисту прав і інтересів найманих працівників та попередження порушень трудових прав. Незважаючи на те, що на початку 90–х років XX ст. профспілки були позбавлені права здійснювати державний нагляд і контроль за охороною праці та трудовим законодавством, в той же час в нових умовах професійні спілки в цій сфері можуть досягнути чимало. Активна співпраця з державними органами, спільні дії з одного боку, а також прояв принципової позиції в відстоюванні і захисту прав працівників з другого боку – ось той діапазон засобів впливу і на роботодавців, і на органи регіонального, місцевого самоврядування, і на органи центральної та місцевої виконавчої влади.

Так, участь профспілкового органу у звільненні працівників з ініціативи роботодавця, слід розглядати як важливу форму захисту працівників від необгрунтованого звільнення. В умовах переходу України до ринкової економіки, підвищення відповідальності працюючих за результати праці та рівень дисципліни, звільнення за винні дії (прогул; систематичне порушення трудової дисципліни; поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп’яніння тощо) можливо доцільно здійснювати без згоди профспілки. При допущенні грубих порушень трудової дисципліни і порушенні своїх професійних обов’язків такі працівники не повинні розраховувати на підтримку з боку профспілок. Разом з тим, при звільненні працівників за наявності винних дій профспілки мають здійснювати захисну функцію в інших формах (наприклад, шляхом звернення до роботодавців з проханням врахувати пом’якшуючі обставини при здійсненні дисциплінарного проступку, підтриманні інтересів працівника у судових органах, в роботі комісій по соціальному страхуванню).

У контексті продовження інтеграції України до структур ЄС корисним стає досвід профспілкового руху правоохоронців низки європейських країн. Так, дієвою організацією відповідного профілю став Європейський поліцейський союз (European Police Union – EPU; далі – ЄПС), що об’єднує спільноти поліцейських з більш ніж 15 країн Європи. Це незалежний профспілковий орган у Європі, який щодня обслуговує інтереси понад 800 000 поліцейських (у т. ч. інспекторів митниці, прикордонної служби, національної гвардії/жандармерії/карабінерів, фінансової поліції та ін.). Поліцейські, які щодня займаються своєю ризикованою професією, щоб забезпечити порядок, мир і безпеку для життя та роботи в Європі. Окрім впливу на Європейський парламент, Єврокомісію та європейський уряд, профспілкова робота ЄПС передбачає підтримку колег, наприклад, навчання та підготовка керівників асоційованих профспілок та сприяння соціальному діалогу. У зв'язку з цим національна культура та звичаї є першочерговими.

Професійна спілка є добровільною, неприбутковою громадською організацією, яка об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання), створюються без попереднього дозволу на підставі вільного вибору їхніх членів, елемент організаційно-правових гарантій. Наймасштабнішою в Україні серед профспілок працівників органів правопорядку стала Професійна спілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України. Вона здійснює громадський контроль за додержанням законодавства про охорону праці, створення безпечних і нешкідливих умов праці, забезпеченням працівників спецодягом, засобами індивідуального й колективного захисту. Бере участь у розслідуванні причин нещасних випадків та надає свої висновки про них, вносить роботодавцю, державним органам та органам місцевого самоврядування подання з питань охорони праці та одержує від них аргументовану відповідь. Відповідно до законодавства здійснює захист потерпілих на службі (виробництві). По суті такого роду завдання складають зміст захисної функції профспілок – комплексної діяльності на будь-якому організаційному рівні, спрямовану на попередження порушення трудових та соціально-економічних прав трудящих, їх відновлення та захист.

У продовження розвитку думки про специфіку захисту трудових прав працівників органів правопорядку звертають на себе увагу слушні висновки в частині необхідності використання переваг профспілок перед іншими громадськими організаціями, адвокатами, а саме: їхніх потужних системних зв’язків – від первинних організацій до об’єднання профспілок України; накопиченого досвіду у сфері захисту трудових прав та інтересів працюючих; використання відповідного змісту зарубіжного досвіду в контексті інтернаціональної комунікації; сильних сторін у матеріально–фінансовому положенні, за рахунок доступу до фондів з коштів від членських внесків, своїх видавництв, заснованих підприємств тощо; регулярності профільного навчання методам роботи, участі у з’їздах, міжнародних форумах, що є важливою умовою, наприклад, для здійснення захисту прав працівників органів правопорядку внаслідок незаконних дисциплінарних стягнень тощо.

# Таким чином можна зробити наступні *висновки*.

Під захисною функцією профспілок розуміємо комплексну діяльність профспілок на будь–якому організаційному рівні, спрямовану на попередження порушення трудових та соціально–економічних прав трудящих, їх захист та відновлення. Підкреслюючи широке розуміння змісту захисної функції профспілок, наголошуємо, що вона об’єднує правові і неправові засоби захисту трудових прав та соціально–економічних інтересів найманих працівників.

Організаційно–правовими формами реалізації захисної функції профспілок визначаємо участь:

у відносинах соціального партнерства, включаючи відносини по встановленню умов праці в організації;

у застосуванні встановлених умов праці;

у вирішенні трудових спорів;

у здійсненні профспілкового контролю за дотриманням законодавства про працю і правил охорони праці.

Місце і роль профспілок в суспільстві найперше визначається їх здатністю відстоювати права та інтереси найманих працівників у відносинах з роботодавцями. Основні завдання профспілок пов’язані зі здійсненням їх головної функції – захисту трудових та соціально–економічних прав найманих працівників. Аналізуючи погляди вчених щодо правової природи захисної функції профспілок, вважаємо, що пріоритет захисної функції профспілок, а, особливо, для правоохоронців обумовлений в нинішніх умовах як радикальною економічною реформою, так і суспільно–політичною ситуацією в країні. Визнання захисної функції профспілок головною передбачає, що всі інші напрями їх діяльності повинні мати підпорядкований характер і не суперечити їй.

У цілому нині функціями профспілок (основними напрямки їхньої діяльності по вирішенню завдань, які стоять перед ними відповідно до наданих їм прав) стали захисна і представницька. Причому, основною функцією профспілок слід вважати захисну, а представницька функція є допоміжною у захисті прав найманих працівників, вона створює належні передумови для реалізації захисної функції.

Незалежність профспілки суттєва частина й цінність принципу верховенства права. Забезпечення прав трудящих за участі профспілок досягається через структурні реформи, створення надійних та стійких елементів узгодженого інституційного механізму їх впровадження та забезпечення, що підтримується незалежним, справедливим та неупередженим правосуддям, вільним від політичного та лобістського втручання. Розподіл повноважень між гілками державної влади є інтегральною рисою верховенства права. Тому дотримання принципу верховенства права накладає правові обмеження на виконавчу гілку влади, оскільки вона не може функціонувати поза Конституцією України та поза місцем, визначеним для неї поділом державної влади, нівелюючи, з-поміж іншого, правозахисну роботу профспілок. Верховенство права починається з обґрунтованих рішень, через які публічна влада спілкується з працівниками та їхніми сім’ями. Це перше, що трудящі й суспільство загалом очікують від держави.

Відомо, що норми трудового законодавства й права соціального забезпечення з різних причин не завжди бувають сформульовані таким чином, щоб їхня практична реалізація ставала для людей прогнозованою, очікуваною, передбачуваною, як того вимагає конституційна цінність – верховенство права, внаслідок чого зазначені норми є такими, що порушують припис частини першої статті 8 Конституції України у системному зв’язку з іншими конституційними нормами, зокрема статей 27, 28, 29 тощо. Професійна діяльність профспілок правоохоронних органів особливо концентрується на тому, щоб у підсумку забезпечити панування права для тих, хто його захищає в силу своєї професійної діяльності, навіть ціною власного життя і здоров’я.

Вони вимагають від держави втілення задекларованих трудових та соціально-економічних прав трудящих у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. А будь-які обмеження основних прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на практиці допустиме лише за умови забезпечення передбачуваності застосування правових норм, встановлюваних такими обмеженнями; обмеження прав працюючих громадян повинне базуватися на критеріях, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної, передбачати юридичні наслідки своєї поведінки.

Прицип законності у діяльності профспілок передбачає не тільки їхню унормовану чинними законами Україну правозахисну діяльність, але й також її спрямування та пильність у питанні відповідності трудового законодавства та рішень роботодавців природному праву, яке обмежує державну владу, і є своєрідним фільтром позитивного права.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов’язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Цей принцип виявляється у домінуванні права над владою, що унеможливлює свавілля щодо працівників правоохоронних органів, а спрямований на забезпечення і захист прав і свобод співробітників цих органів під час здійснення своїх трудових обов’язків, й в організаційному плані режим законності означає сувору регламентацію діяльності таких співробітників.

Вихідне значення у роботі профспілок має також підвалина рівноправності трудящих, яка передбачає пріоритетність у суспільстві прав і свобод людини; панування розуму і духовності одночасно, що дозволяє ухвалити справедливе, гуманне рішення; забезпечення рівності всіх перед нормами закону – ніхто з працівників не має ніяких переваг і не піддається ніяким обмеженням незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак. Рівність перед законом – це однакове застосування положень закріплених у законодавстві до всіх працюючих громадян.

Окремим виявом практичної складової належної роботи профспілок органів правопорядку стають принципи справедливості та пропорційності як елементи принципу верховенства права. Ці питання розкриваються під час розподілу матеріальної винагороди, заохочень й стимулів, посад та інших благ у чіткій відповідності їхнього розміру і змісту результату виконаних працівниками трудових обов’язків. Категорія справедливості передбачає, що винагорода за роботу повинна бути домірною її результату.

Вона має перебувати у справедливому співвідношенні із складністю та обставинами виконаної роботи, щоб у підсумку виправдано відновити витрачені працівником ресурси, забезпечити йому та його утриманцям можливсоті для розвитку й заохотити для подальшої ефективної правоохоронної роботи.

Профспілкові організації правоохоронних органів, окрім визначених у профільному законі України з питань профспілкової діяльності завдань, на підставі вищезазначених принципів, поивнні також забезпечити: належні умови праці, їхнє поліпшення за наявності відповідних фінансових та матеріально-технічних ресурсів; умови працівникам для підвищення їх професійної майстерності, підвищення кваліфікації та стимулювання навчання за напрямом їх службової діяльності.

З-поміж іншого особлива увага звертається на роботу з вірного визначення стажу роботи, який дає право на отримання надбавки за вислугу років; атестаційних, атестаційно-кваліфікаційних комісій; установлення тарифних розрядів, посадових окладів; розподілу премій, надбавок і доплат; проведення конкурсів на посади; соціальне страхування, забезпечення житлом та якісним відпочинком (санаторно-курортним, лікувальним тощо); питання охорони праці та інші, що стосуються дотримання прав та гарантій працівників.

Серед основних функціональних напрямів професійних спілок органів правопорядку викоремлюємо предстваництво та захист прав та інтересі їхніх членів, а саме через: ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод; громадський контроль за додержанням законодавства про працю; забезпечення зайнятості, соціального захисту та достатнього життєвого рівня; участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб; участь в управлінні організаціями; представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні та колективні трудові спори; організовувати проведення масових заходів, окрім страйків; забзпечння належного обігу актуальної інформації з питань праці та соціально-економічного розвитку; створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій, об'єднань щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля; захист духовних інтересів, житлових та інших прав; вимоги про притягнення до відповідальності посадових осіб; через реалізацію права власності на майно профспілки, права на господарську та фінансову діяльність.

Ознаки правоохоронної діяльності детермінують особливість місця профспілок правоохоронних органів у системі інших добровільних неприбуткових громадських організацій, що об’єднує громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання).

Право на страйк та обмежена господарська діяльність; публічна форма власності та публічно-владний характер роботодавця; процедурність, сувора регламентованість та, порівняно із приватним сектором економіки, лімітованість правових рамок для ухвалення організаційних й інших рішень з питань забезпечення трудових та пов’язаних із ними соціально-економічних прав громадян – ось перелік параметрів правозахисної роботи профспілок співробітників правоохоронних органів, які вирізняють її з-поміж аналогічних організацій в інших сферах професійної діяльності. Її профільна робота за призначенням виключно важлива та портібна для підтрмання цілісності правоохоронної структури, її ефективності, довіри від населення, адже усьому цьому сприяють попередження та своєчасне вирішення трудових конфліктів між працівником та адміністрацією правоохоронного органу, а не винесення питання на загал. Допомога юристів (у т. ч. адвокатів), інших громадських організацій, суду та інших сторонніх для правоохоронного органу, порівняно з його профспілковою організацією, суб’єктів стає саплементарною й, як правило, у свідомості більшості пересічних громадян не сприяє поглибленню авторитету такого органу.

*Aпробaцiя результaтiв дослiдження.* Результaти квaлiфiкaцiйної роботи були обговоренi нa зaсiдaнняx кaфедри історії і теорії держави та права Зaпорiзького нaцiонaльного унiверситету. Положення цієї мaгiстерської роботи були врaxовaнi aвтором в xодi пiдготовки тез пiд чaс учaстi у роботi Всеукраїнської науково-практичної конференції «Правова освіта та правова наука в умовах сучасних трансформаційних процесів» (20.11.2020, Запорізький національний університет, м. Запоріжжя), ХІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції "Правові аспекти публічного управління: теорія та практика" (17.12.2020, Дніпропетровський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України).

# РОЗДIЛ 2 ПРAКТИЧНA ЧAСТИНA

# 2.1 Загальнотеоретичні характеристики профспілок як суб’єктів забезпечення організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні

**Номінативні характеристики профспілок як суб’єктів забезпечення прав співробітників правоохоронних органів в Україні та їхньої правозахисної діяльності**

|  |  |
| --- | --- |
| №  з/п | Визначення ключових понять та їхніх складових |
|  | Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їхньої професійної діяльності, вони створюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Основним завданням профспілок є захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів. І хоча профспілки можуть вступати у відносини, які регулюються різними галузями права (конституційним, адміністративним, цивільним, соціального забезпечення тощо), визначальними все ж є суспільно-трудові відносини, що регулюються трудовим правом. Саме трудове право концентрує абсолютну більшість прав і обов'язків профспілок, які дозволяють визначати їхнє правове становище, правосуб'єктність, розглядати як учасників трудових правовідносин.  Станом на травень 2015 року до реєстру Державної реєстраційної служби України внесено 177 легалізованих професійних спілок та їх об’єднань. |
|  | В. Ф. Цвих зазначив, що сучасні профспілки – це об’єднання найманих працівників, створене ними для захисту перед роботодавцями, підприємцями-власниками, спілками підприємців, державою не тільки інтересів своїх членів, а й інтересів тих представників найманої праці, які не входять до профспілок. Цим загальна спрямованість діяльності сучасних профспілок істотно відрізняється від функціонування аналогічних організацій за часів СРСР, де основними її функціями визнавалися розвиток виробництва, участь у визначенні умов праці, оплати праці, врегулювання питань побуту, культури, відпочинку і охорони здоров’я працівників, які були членами радянських професійних спілок. При цьому принципова зміна положення професійних спілок як частини механізму держави на незалежну від роботодавців і держави організацію визначає зміну комплексу прав, наданих профспілкам і їх об’єднанням для здійснення поставлених перед ними завдань. Як зазначають фахівці, означені зміни на практиці впроваджені не в повному обсязі. Мається на увазі паралельне існування «традиційних» і «вільних» професійних спілок, методи діяльності і завдання яких на сьогодні відрізняються. Зокрема, на сьогодні в Україні існує декілька об’єднань профспілок, серед яких Федерація профспілок України та Конфедерація вільних профспілок України, що конкурують між собою. Ця конкуренція дещо заважає здійсненню ними завдань, які на сьогодні ставляться перед цими організаціями, але на законодавчому рівні не визначені. |
|  | Правозахисний механізм стосовно прав і свобод людини включає, поряд із нормативно-правовою, інституціональну частину – органи і організації, для яких спеціальною компетенцією або статутним завданням (для громадських організацій) є захист прав і законних інтересів людини і громадянина, і інструментальну – придатні для ефективного застосування засоби охорони й захисту правового положення особи. |
|  | Профспілки постає як незалежна правозахисна інституція, спільнота, що об’єднана загальними цінностями, інтересами та нормами поведінки; унікальний комунікативний феномен, що є виразом взаємовідносин працівників і роботодавця, і показники якого визначають їх правовий клімат у сфері трудових відносин. |
|  | Правозахисна функція профспілки характеризується тим, що вона спрямована на забезпечення гарантованих державою принципів захисту трудових прав і свобод особи. Свобода однієї людини виступає в єдності зі свободою всього суспільства і неможлива без санкціонованих державою правозахисних механізмів і суб’єктів забезпечення правозахисної функції, головним із яких виступають профспілки. Захист інтересів фізичних і юридичних осіб є реальним втіленням в державі найважливіших людських цінностей – свободи, рівності, справедливості, демократії, здатних приносити користь особі, суспільству та державі. |
|  | Функція правозахисту розкриває сучасну правову природу профспілки, демонструючи її дуальність з акцентом на публічну складову, та розкриваючи взаємодію з державою, яка реалізує соціально-економічну функцію. У механізмі забезпечення трудових прав людини, профспілки стають спроможною виконувати своє соціальне призначення лише перебуваючи в постійному, хоча й складному діалектичному взаємозв’язку та взаємодії з роботодавцями. Водночас, у правовій та демократичній державі без незалежної та ефективної профспілки неможливо забезпечити досягнення публічною владою поставлених перед нею завдань, не може бути й мови про ефективність соціального та економічного захисту людини. Важливо, щоб профспілкових рух відносно правоохоронців був не менш ефективним, ніж відносно працівників інших сфер трудової зайнятоті, не зводив нанівець роль об’днань працівників як правозахисного інституту. |
|  | Частиною національного законодавства у сфері колективних трудових відносин та створення і діяльності організацій щодо захисту трудових прав є міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною. У першу чергу, це стосується актів Міжнародної організації праці (МОП), яка розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборону примусової праці, ґендерну рівність тощо. За часів своєї діяльності МОП ухвалила понад 190 конвенцій і 202 рекомендації. Україною ратифіковано більше 60 конвенцій МОП (у тому числі 8 фундаментальних). |
|  | Міжнародний пакт про економічні, соціальні, культурні права, деталізуючи право на об’єднання задля захисту прав робітників у ст. 8, передбачає, що держави,які беруть у ньому участь, зобов’язуються забезпечити:  а) право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір за єдиної умови додержання правил відповідної організації. При цьому користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, окрім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;  b) право професійних спілок утворювати національні федерації чи конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до них;  с) право професійних спілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, окрім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;  d) право на страйки за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни. У зазначеній статті так само, як і в попередньому розглянутому нами акті, зазначається, що ця норма не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цими правами для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави. |
|  | Три аспекти права на об’єднання задля захисту прав працівників:  - право кожної людини для захисту своїх економічних і соціальних інтересів створювати професійні спілки і вступати до них за своїм вибором за єдиної умови дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, окрім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки, громадського порядку або для захисту прав і свобод інших;  - право профспілок утворювати національні федерації та конфедерації і право цих останніх засновувати міжнародні професійні організації або приєднуватися до таких;  - право профспілок функціонувати безперешкодно без будь-яких обмежень, окрім тих, які передбачаються законом. Пакт про економічні, соціальні та культурні права не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування профспілковими правами для осіб, які входять до складу збройних сил, поліції або адміністрації держави. Таким чином, даний Пакт дозволяє вводити обмеження користування профспілковими правами не тільки для військовослужбовців та поліцейських (як Пакт про громадянські і політичні права), а й державних чиновників |
|  | Декларація соціального прогресу та розвитку (1969 р.) у ст. 20 закріплює, що соціальний прогрес і розвиток повинні бути спрямовані на постійне підвищення матеріального та духовного рівня життя всіх членів суспільства при повазі та здійсненні прав людини й основних свобод, у тому числі і шляхом надання повних демократичних свобод професійним спілкам, свободи асоціацій для всіх трудящих, включаючи право на укладення колективних договорів і страйк, визнання права створювати інші організації трудящих; забезпечення можливості для більш широкої участі профспілок в економічному й соціальному розвитку; ефективна участь всіх членів профспілок у вирішенні економічних і соціальних питань, що зачіпають їхні інтереси. |
|  | Європейська конвенція про захист прав людини й основних свобод проголошує: «Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об’єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров’я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави (ст. 11) |
|  | Велике правове значення для країн Європи має Європейська соціальна хартія (переглянута), яка набрала чинності 1 лютого 2007 р. Хартія захищає основні соціальні й економічні права та доповнює Конвенцію про захист прав людини й основоположних свобод, зокрема у сфері захисту й забезпечення права трудящих на об’єднання. Згідно зі ст. 5 вказаного європейського акту з метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов’язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження. Обсяг застосування передбачених гарантій щодо поліції визначається національними законами або правилами. Порядок застосування гарантій до осіб, які входять до складу збройних сил, і обсяг їхнього застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами |
|  | Конвенція Міжнародної організації праці № 87 «Про свободу асоціації та захист прав на організацію», яка має універсальне значення, зобов’язує усіх своїх членів запровадити такі постанови, як: право працівників та роботодавців, без будь-якої різниці, створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх (ст. 2). Органи державної влади не можуть втручатись у діяльність профспілок з метою обмеження права працівників на свободу об’єднання чи перешкоджання його законному здійсненню (ст. 3). Набуття прав юридичної особи організаціями профспілок не може бути підпорядковане умовам, які унеможливлять свободу об’єднання (ст. 7). Визначення, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил та поліції, покладене на національне законодавство (ст. 8). Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов’язується вжити всіх потрібних і відповідних заходів, щоб гарантувати працівникам і роботодавцям вільне здійснення права на організацію (ст. 11).  Конвенція № 87 допускає профспілковий плюралізм, але не робить його обов’язковим. Профспілкова монополія, яка суперечить даній Конвенції, виникає лише тоді, коли єдина профспілкова організація конституюється і підтримується законодавством, але не тоді, коли єдина профспілка існує на практиці, оскільки працівники добровільно об’єднуються в єдину профспілкову організацію. Не суперечить положенням Конвенції № 87 і той факт, що за найбільш представницькими профспілками визнаються спеціальні права (перш за все щодо колективних договорів) за умови, що процедура визначення найбільш представницьких профспілок має об'єктивний характер, періодично переглядається і не перешкоджає нормальному функціонуванню всіх інших профспілок. |
|  | Важливе міжнародно-правове значення має Конвенція Міжнародної організації праці № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», яка була ратифікована Україною у 2003 році. Зокрема, норми цієї Конвенції прямо вказують, що термін «представники трудящих» означає виборних представників трудящих, а також представників професійних спілок, призначених або обраних професійними спілками або членами таких профспілок. Згідно зі ст. 1 Конвенції представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, тією мірою, якою вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов. Конвенцією гарантується, що представникам працівників надаються на підприємстві відповідні можливості, що дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції (ст. 2). У тому випадку, якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції зацікавлених профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та зацікавленими профспілками і їхніми представниками (ст. 5) |
|  | Рекомендація Міжнародної організації праці № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» підтверджує зазначені у наведених вище Конвенціях положення та зазначає, що там, де немає достатніх заходів щодо захисту працівників узагалі, має бути вжито конкретних заходів для забезпечення ефективного захисту представників працівників. Вони можуть охоплювати, наприклад, такі заходи:  а) докладне й точне визначення причин, що виправдовують припинення трудових відносин представників працівників;  b) вимогу про консультації з незалежним органом, державним або приватним, чи з об'єднаним органом, або про отримання його думки чи згоди, перш ніж рішення про звільнення представника працівників стане остаточним;  c) спеціальну процедуру оскарження для представників працівників, які вважають, що їхні трудові відносини припинено без підстав або їхні умови роботи несприятливо змінені, або до них застосовано несправедливі заходи;  d) встановлення дієвого порядку виправлення становища у разі несправедливого припинення трудових відносин представників працівників, до якого входить, якщо це не суперечить основним правовим засадам відповідної країни, поновлення таких представників на їхній попередній роботі з виплатою втраченої заробітної плати та зі збереженням за ними набутих прав;  e) покладення на підприємця тягаря доведення обґрунтованості його дій у разі скарги на дискримінаційне звільнення чи несприятливе змінення умов роботи представника працівників;  f) визнання пріоритету представників працівників на збереження за ними роботи у разі скорочення штатів (ст. 6).  Особам, які виконували функції представників працівників на підприємстві, де вони працювали, і повертаються на свою роботу на цьому підприємстві після закінчення терміну їхніх повноважень, повинні зберігатися або поновлюватися всі їхні права, зокрема права, що стосуються роду їхньої роботи, заробітної плати і виробничого стажу(ст. 8).  У статтях 9–17 Рекомендації закріплюються можливості, котрі повинні надаватися представникам працівників, зокрема надання потрібного вільного від роботи часу без втрати заробітної плати чи соціальних та інших допомог; забезпечення доступу до всіх робочих місць та адміністрації підприємства; право вивішувати в приміщеннях і на території підприємства профспілкові об’яви в місці чи місцях, розповсюджувати серед працівників підприємства інформаційні бюлетені, брошури, публікації та інші документи профспілки тощо |
|  | Вільне здійснення права на об’єднання забезпечується додатковими гарантіями, наявними у Конвенції Міжнародної організації праці № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів».  По-перше, там встановлений захист працівників від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об’єднання в галузі праці, особливо якщо метою таких дій є:  а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;  b) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час (ст. 1).  По-друге, організації працівників і роботодавців повинні користуватися належним захистом від будь-яких актів втручання з боку таких саме організацій, зокрема не допускати створення «компанійських», «домашніх» профспілок, тобто організацій працівників, які перебувають під пануванням або контролем підприємців (ст. 2). |

# Складові концепту «правозахисна діяльність профспілки»: сходження від абстрактнго до конкретного у мисленні

|  |
| --- |
| Загальною метою правозахисної діяльності є забезпечення правової захищеності людини і громадянина. Бажаний стан правової захищеності людини конкретизується у проміжних цілях, якими є забезпечення нормального, безперебійного здійснення прав людини і припинення порушеньправ людини, а також відновлення порушених прав людини і застосування заходів юридичної відповідальності. |
| Правозахисна діяльність здійснюється через механізм, що складається з системи інститутів, які забезпечують реалізацію і захист прав і свобод людини і громадянина. Це стає можливим не тільки завдяки власним силам і властивостями людини, а й зовнішнім факторам і умовам, тобто завдяки державі, суспільству, правовим, економічним, соціальним інститутам, що функціонують у рамках правового поля. Правозахисна діяльність – це об’єктивна необхідність, що має загальносоціальну, моральну цінність і юридичну значимість. |
| Правозахисна система – це сукупність державних, недержавних інститутів, що сформувалися в результаті взаємодії держави і громадянського суспільства, діяльність яких спрямована на захист прав і свобод людини і громадянина. Функціонування правозахисної системи полягає в здійсненні професійної діяльності, пов’язаної з виникненням, припиненням, відновленням прав і свобод людини і громадянина, їх захистом від неправомірних посягань шляхом їх запобігання, припинення, а також вживання заходів щодо відновлення порушених прав. Зокрема, через ріст числа правових приписів, ускладнення їхнього змісту представництво і захист чужих інтересів почали здійснюватися на професійному рівні, тобто адвокатами. |
| Основними складовими правозахисної роботи профспілки як її організаційної діяльності із забезпечення прав співробітників правоохоронних органів виокремлюємо наступні:   * планування діяльності виборних профорганів; * навчання профспілкового активу; * реалізація кадрової політики профспілки; * залучення до профспілки нових членів; * створення нових первинних організацій; * облік членів профспілки в первинних організаціях; * мотиваційна робота серед працівників і службовців; * інформаційна робота серед членів профспілки; * організація і проведення профспілкових зборів та конференцій, засідань виборних органів профорганізацій з актуальної тематики, пов’язаної з реалізацією соціально-трудових прав членів профспілки; * забезпечення діловодства в профорганізаціях; * заохочення профспілкового активу за досягнуті успіхи; * організація і проведення акцій солідарності трудящих. |
| Ефективність діяльності адвокатів визначальним чином залежить від їхнього рівня професіоналізму і сумлінності. |
| При всьому різноманітті використовуваних профспілкою способів боротьби за права й інтереси працівників, вони можуть бути зведені до досить обмеженої кількості видів професійних дій, що є свого роду основними елементами, які використовують при побудові і здійсненні на практиці програми захисту трудових прав. |
| У сфері захисту трудових прав членів профспілки працівників правоохоронних органів основними функціями стали натупні напрями роботи:  попередження порушень трудових прав членів профспілки, виявлення та боротьба з порушеннями;  юридичні дії з вирішення трудових спорів у комісіях по трудових спорах, судах, органах державного нагляду і контролю;  представлення інтересів працівників – членів профспілки у відносинах з особами, що володіють трудовою і пов’язаної з працею правосуб’єктністю;  надання членам профспілки, профорганів безоплатної юридичної допомоги, консультування. Наприклад, профспілка працівників державних установ м. Києва всього за період 2015-2020 років надано більше 7 тис.  консультації з питань трудового законодавства, повноважень виборних органів профорганізацій  та фінансової діяльності профспілок. Керівництвом впродовж зазначеного періоду на особистому прийомі надано близько тисячі консультацій з питань трудового законодавства, основних засад діяльності профорганізацій, соціального партнерства між профорганізаціями та  роботодавцями;  направлення запитів до органів, уповноважених вирішувати завдання в сфері праці, захисту пенсійних прав працюючих громадян – членів профспілки тощо |
| Представництво колективних прав та інтересів членів профспілки здійснюється в наступних формах:   * участь у розробці проектів колективних договорів, угод, інших нормативно-правових актів, а також у переговорах при їх укладанні, прийнятті; * юридичного супроводу переговорів, оформлення тих чи інших юридичних дій, правова мотивація пропозицій, внесених профспілковою стороною; * проведення в необхідних випадках правової експертизи локальних нормативних актів тощо. |
| При проведенні перевірок роботодавців найбільш пильна увага приділяється питанням, пов’язаним з порядком проведення інструктажу серед працівників, дотриманням ними норм, правил та інструкцій з охорони праці, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту, використання спеціального одягу, спеціального взуття, дотримання термінів проведення медичних оглядів, надання компенсацій і пільг за важкі роботи і роботи зі шкідливими або небезпечними умовами праці, дотриманням норма режиму праці та відпочинку, підготовкою організацій до роботи в осінньо-зимовий період. У разі виявлення порушень відповідним посадовим особам роботодавців направляються подання про їх усунення.  Пріоритетними у даному напрямку діяльності профспілки працівників правоохоронних установ залишається:  здійснення профспілкового контролю за дотриманням роботодавцями та їх посадовими особами законодавства про працю та про охорону праці;  турбота про зміцнення здоров’я членів профспілки;  взаємодія з органами нагляду і контролю при здійсненні перевірок стану умов і охорони праці в організаціях і усунення виявлених порушень;  захист законних інтересів працівників, що постраждали від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також членів їх сімей на основі обов’язкового соціального страхування працівників від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.  З  метою дотримання правових інтересів членів профспілки мають розглядатися питання правового захисту із залученням профактиву населеного пункту роботи профспілки, у т. ч. для належної перевірки дотримання трудового законодавства у правоохоронних організаціях. |
| За напрямом підвищення якості професіоналізму членів профспілки діяльність здійснюється у різних формах, серед яких важливими стають наступні: наради-семінари з головами об’єднаних профспілкових комітетів та профкомів; лекції та виступи спеціалістів по конкретним питанням профспілкового руху; систематичні зустрічі з профактивом безпосередньо у профспілкових організаціях; проведення виїзних семінарів  для профспілкового активу, зокрема, за темами проходження державної служби; зайнятості населення; пенсійного законодавства; податкового законодавства; охорони праці; фінансової діяльності профкомів; питання організаційної, правової роботи; культурно-масової, спортивної та оздоровчої діяльності профорганізацій; тощо.  Отже, важливою складовою правозахисної діяльності профспілки стає навчання профспілкового активу, оскільки підвищення ролі та вдосконалення діяльності профспілки щодо вираження, представлення та захисту прав працівників напряму залежить від кадрового потенціалу, компетентності, творчої активності та ініціативності профспілкових представників. |

**Принципи реалізації профспілками правозахисної функції**

**Спеціальні та загальноправові принципи права у діяльності профспілок як суб’єктів забезпечення організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні**

|  |  |
| --- | --- |
| №  з/п | Назва та зміст принципу |
|  | добровільного вступу в профспілку і виходу із неї;  самостійності організаційних ланок профспілки, їх виборних органів у виконанні статутних цілей і завдань;  виборності всіх профспілкових органів знизу доверху, їх підконтрольності та регулярної звітності перед членами профспілки;  гласності в діяльності всіх організаційних ланок профспілки та їх виборних органів;  колегіальності в прийнятті рішень усіма організаційними ланками і виборними органами профспілки та персональної відповідальності за їх виконання;  поваги до поглядів і гарантій інтересів меншості, права кожного члена профспілки на захист, роз'яснення своєї позиції, права внесення її на повторний розгляд;  виконання рішень вищих органів профспілки, прийнятих в межах їх компетенції у відповідності з статутом профспілки;  солідарності і єдності дій всіх організаційних ланок і органів профспілки в реалізації статутних цілей і завдань. |
|  | Демократичності – діяльність профспілок повністю підконтрольна їх рядовим членам. Саме вони обирають керівників профспілок та мають можливість їх відкликати. Шляхом обговорення на загальних зборах та голосуванням визначаються та стверджуються в остаточному варіанті положення проекту колективної угоди. Шляхом прийняття рішення на загальних зборах (конференції) вирішуються всі важливі для діяльності профспілок питання.  Незалежності та автономності – демократичні профспілки є організацією, ціллю якої є захист інтересів трудящих і тільки трудящих. Профспілки юридично не залежать в своїй діяльності ні від державних органів, ні від адміністрації підприємства, ні від будь-якої громадської організації або політичної партії, ні від будь-кого іншого. Це дозволяє профспілкам бути вільними у виборі напрямків, методів та видів діяльності. А також шляхів досягнення поставлених цілей.  Гласності, відкритості та доступності – всі збори, їх протоколи, звіти керівних органів та будь-яка інша офіційна документація профспілок має бути доступною для всіх її членів. |
|  | верховенство права означає, що позитивне право, яке створюється людьми, має ґрунтуватися на природному праві, яке обмежує державну владу, і є своєрідним фільтром позитивного права; пріоритетність у суспільстві, насамперед, прав і свобод людини; панування розуму і духовності одночасно, що дозволяє судді ухвалити справедливе, гуманне рішення; забезпечення рівності всіх перед законом і судом.  Властивості, втілені у понятті «верховенство права», були предметом дискусій упродовж багатьох століть, починаючи від античних часів. Платон зазначав: «Закон є хазяїном уряду, а уряд є його рабом». Сучасне розуміння поняття «верховенство права» запровадив, зокрема, британський правник, професор А. В. Дайсі у своїй праці «Introduction to the Study of the Law of the Constitution» (1885). Дайсі вважав, що існує два принципи, властивих британській конституції. Перший, основний принцип – це суверенітет (верховенство) парламенту (в такий спосіб було закріплено поняття представницької влади як основної характеристики демократичної держави).  Другим принципом, який стримував перший (але в контексті Об’єднаного Королівства не міг переважати над першим), було верховенство права. Статут Ради Європи (ETS No. 001), зокрема його преамбула та ст. 3. Таким чином, Дайсі вбачав у верховенстві права стримуючий фактор (але не остаточний контроль) та противагу теоретично безмежній владі (у британському контексті) держави над особою. Для нього принцип верховенства права став результатом звичаєвого (твореного суддями протягом багатьох років) права (яке було не обов’язково кодифікувати у будь#якій писаній конституції). Для Дайсі верховенство права мало три стрижневі риси.  Перша: «Жодна людина не може зазнавати покарання, окрім як у випадку явного порушення закону», який повинен забезпечувати визначеність та передбачуваність, щоб ним могли керуватись громадяни при вчиненні дій чи веденні справ, і який не повинен дозволяти карати особу ретроспективно. Дайсі вважав, що «там, де має місце дискреція, є простір для свавільності».  Друга риса: «Жодна людина не перебуває понад законом» та «усі суспільні класи є загальнопідпорядкованими єдиним приписам права».  Третя риса: верховенство права повинно випливати не із писаної конституції, а із «звичаєвого (витвореного суддями) права». Третя риса верховенства права, визначена Дайсі, не може вціліти в сучасному суспільстві, і хоча перша (законність та визначеність) і друга риси (рівність перед законом) є осердям концепції, точка зору Дайсі на юридичну визначеність не була загалом сприйнята через те, що він вважав: дискреційні повноваження влади неодмінно призведуть до «свавільного» використання влади. |
|  | Незалежність судової влади, безсумнівно, є суттєвою частиною принципу верховенства права; судова доброчесність є основою верховенства права та основною цінністю Ради Європи. Корупція стримується шляхом структурних реформ, надійних та тривалих антикорупційних законів та узгодженого інституційного механізму їх впровадження та забезпечення, що підтримується незалежним, справедливим та неупередженим правосуддям.  Однак для того, щоб боротьба з корупцією була успішною, необхідні незалежне судочинство та правоохоронні органи, вільні від політичного та лобістського втручання. Р  озподіл повноважень між гілками державної влади є інтегральною рисою верховенства права. Тому дотримання принципу верховенства права накладає правові обмеження на виконавчу гілку влади, оскільки вона не може функціонувати поза Конституцією України та поза місцем, визначеним для неї поділом державної влади (рішення КСУ від 27.10.2020);  Верховенство права починається з обґрунтованих рішень судів, через які вони й комунікують із суспільством. Це перше, що конкретні суб’єкти й суспільство загалом очікують від судів (п. 1 Окремої думки судді КСУ В. В. Лемака до рішення КСУ від 27.10.2020);  Відомо, що норми кримінального закону з різних причин не завжди бувають сформульовані таким чином, щоб це відповідало такій конституційній цінності як верховенство права, внаслідок чого зазначені норми є такими, що порушують припис [частини першої](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4191) статті 8 Конституції України у системному зв’язку з іншими конституційними нормами, зокрема [статей 27](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4247), [28](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4250), [29](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4253), [62](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4373), [63](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4378); складники принципу верховенства права – юридична визначеність та передбачуваність закону (п. 23, 24 Окремої думки судді КСУ О. О. Первомайського до рішення КСУ від 27.10.2020).  Верховенство права – це панування права в суспільстві; верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо (аб. 2 пп. 4.1 п. 4 мотивувальної частини Рішення КСУ від 02.11.2004 № 15-рп/2004). Одним із елементів верховенства права є принцип правової визначеності, у якому стверджується, що обмеження основних прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на практиці допустиме лише за умови забезпечення передбачуваності застосування правових норм, встановлюваних такими обмеженнями; обмеження будь-якого права повинне базуватися на критеріях, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної, передбачати юридичні наслідки своєї поведінки ([аб. 3 пп.](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v017p710-10" \t "_blank) 3.1 п. 3 мотивувальної частини Рішення КСУ від 29.06.2010 № 17-рп/2010).  Народний депутат України має право на висловлювання, але він повинен дотримуватися Конституції України та присяги народного депутата України, розуміючи наслідки результатів свого голосування та висловлювань. Як зазначив Конституційний Суд України, верховенство конституційних норм поширюється на всі сфери державної діяльності, в тому числі і на законотворчий процес. Верховна Рада України, приймаючи закони, не має права допускати невідповідностей щодо будь-яких положень, прямо закріплених в Конституції України (аб.4 п. 1 мотивувальної частини Рішення КСУ від 23.12.1997 року № 7-зп).  Отже, принцип верховенства права як феномен, що поширюється на всі сфери державної діяльності, в тому числі і на законотворчий процес, що виключає невідповідності щодо будь-яких положень, прямо закріплених в Конституції України; панування права в суспільстві; втілення ідей права у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо.  Його основою КСУ визнав судову доброчесність, інтегральною рисою – розподіл повноважень між гілками державної влади; а елементами стали: принципи справедливості та пропорційності; юридична/правова визначеність, ясність й недвозначність закону обмежень основних прав людини та громадянина; однаковість застосування, трактування, що виключає сваволю; передбачуваність закону втілення цих обмежень на практиці, зокрема, в частині наявності у законі критеріїв, які дадуть змогу особі відокремлювати правомірну поведінку від протиправної, передбачати юридичні наслідки своєї поведінки; незалежність кожного окремого судді і судової влади, що забезпечує кожному право на справедливий суд, довіру до системи правосуддя, його неупередженість.  До характерних рис принципу (теорії) верховенства права КСУ зарахував наявність чіткого переліку законів, що дозволяє однозначно визначити коло суб’єктів злочину, а не відсилочні норми, які унеможливлюють встановлення кола їх адресатів; визнання злочином тільки такого діяння, якому об’єктивно притаманні достатні для криміналізації підстави – характер та ступінь суспільної шкоди; виконання державою своїх зобов’язань, за міжнародним договором, зокрема, через втілення положень таких договорів у національному правопорядку; а також, що він складає основну цінність Ради Європи. |
|  | Принцип законності – органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов&apos;язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України. Цей принцип виявляється у домінуванні права над владою, що унеможливлює свавілля щодо учасників судового процесу відносин. Принцип законності має декілька специфічних аспектів – забезпечення і захист прав і свобод громадян при здійсненні судочинства, а в організаційному плані режим законності означає сувору регламентацію діяльності. |
|  | Рівність усіх перед законом і судом – ніхто з учасників судового процесу не має ніяких переваг і не піддається ніяким обмеженням незалежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, та соціального походження, майнового стану, місця проживання, мовних та інших ознак. Рівність перед законом – це однакове застосування положень закріплених у законодавстві до всіх громадян.  Рівність учасників процесу перед судом означає, що всі конституційні, цивільні, господарські, кримінальні, адміністративні справи вирішуються судами, які входять до судової системи України. У цих судах застосовуються однакові правила судочинства. Усі фізичні та юридичні особи, що знаходяться у правовідносинах із судом у тому чи іншому статусі, наділяються рівними процесуальними правами та обов’язками. |
|  | принципи справедливості та пропорційності як елементи принципу верховенства права (п. 18 рішення КСУ від 27.10.2020); окремим виявом справедливості є питання відповідності покарання вчиненому злочину; категорія справедливості передбачає, що покарання за злочин повинно бути домірним злочину... покарання має перебувати у справедливому співвідношенні із тяжкістю та обставинами скоєного і особою винного“; „правова держава, вважаючи покарання передусім виправним та превентивним засобом, має використовувати не надмірні, а лише необхідні і зумовлені метою заходи“ (аб. 5 пп. 4.1 п. 4, аб. 4 пп. 4.2 п. 4 мотивувальної частини Рішення КСУ від 02.11.2004 № 15-рп/2004). |

# 2.2 Поняття та види прав працівників органів правопорядку України як об’єкту профспілкового захисту та характеристики такого захисту

# Міжнародно-прaвовa основa прав людини

|  |  |
| --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Документи з прaв людини на профспілковий захист** |
| 1. | Зaгaльнa деклaрaцiя прaв людини від 10.12.1948 |
| 2. | Мiжнaродний пaкт про громадянські і політичні прaвa від 16.12.1966 |
| 3. | [Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод :](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004) ухвалена членами Ради Європи 04.11.1950 р. з усіма протоколами до неї |
| 4. | Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та ЄС, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014 |
| 5. | Рекомендація Комітету міністрів РЄ «Про свободу професійної діяльності адвокатів» № R(2000)21 від 25.10.2000 р. |

**Види гарантій прав працівників органів правопорядку України як об’єкту профспілкового захисту**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Критерій | Різновиди |
| 1 | Масштаб дії гарантії | Внутрішньодержавні (національні) та міжнародні |
| 2 | Джерела унормування гарантій | Загальносоціальні і спеціальноспеціальні |
| 3 | Сфера суспільного життя | Загльносоціальні гарантії поділяються на політичні, економічні та ідеологічні |
| 4 | Сфера процесуально-правового регулювання | Конституційно-процесуальні,  кримінально-процесуальні,  адміністративно-процесуальні,  цивільно-процесуальні,  господарсько-процесуальні |
| Структура механізму реалізації правових гарантій профспілкової діяльності складається з таких елементів, а саме:  правової форми закріплення гарантій профспілкової діяльності;  діяльності суб’єктів реалізації правових гарантій профспілкової діяльності; суб’єктів реалізації правових гарантій профспілкової діяльності при здійсненні своїх професійних прав і обов᾽язків чи притягненні працівника до юридичної відповідальності. | | |
| Ціннісний підхід передбачає розуміння моральних засад діяльності інституту профспілки крізь призму цінностей, що є основою права та можуть забезпечуватись ними. Ціннісні властивості права зумовлені природою цього складного феномену, його значенням як особливої форми суспільних відносин, його місцем і значенням у системі соціального регулювання. Моральні засади діяльності профспілки відносяться до фундаментальних. Закономірності та особливості таких моральних засад зумовлені природою цього феномену, його значенням як особливої форми суспільних відносин, його місцем і значенням у системі соціального регулювання. З іншого боку, моральні засади діяльності профспілки є одними з основних засобів реалізації системи таких загальнолюдських цінностей, як свобода, справедливість, рівність тощо. Водночас моральні засади діяльності профспілки виступають чинником консолідації суспільства, запобігають виникненню соціальних конфліктів, оберігають їх від дезорганізації, свавілля і беззаконності. Визнання цінності права є необхідним кроком у розвитку правосвідомості, до активної поведінки, охорони й примноження загальнолюдських цінностей. Також Моральні засади діяльності профспілки слід розглядати як систему, що складається із пов’язаних елементів – моральних принципів та норм.  Як пересічна особа, працівник є учасником суспільно-політичних відносин, однак, працівник правоохоронного органу «як член суспільства має право керуватися будь-якими етичними принципами і вченнями, проте, виконуючи свій професійний обов’язок, зобов’язаний насамперед співвідносити свої дії з системою спеціальних етичних цінностей і стандартів поведінки для нього, який існує в державі та суспільстві».  З виникненням профспілкової діяльності як стійкого правового інституту, одночасно у його представників починають формуватися ідеї, принципи, уявлення, переконання, оцінки, норми поведінки. З цього моменту можна говорити про зародження основ професійної моралі для неї. Для кожного з історичних періодів розвитку профспілкової діяльності характерні свої специфічні моральні вимоги.  Основні моральні засади інституту профспілкової діяльності виникли спочатку як прояв внутрішньої моральної свідомості, а згодом розвивалися на основі правової культури кожного з історичних етапів. Основні моральні засади фіксувалися як у нормативно-правових актах, так і в писаних та неписаних кодексах поведінки. При цьому, залежно від політичної, ідеологічної, культурної та релігійної ситуації, на вітчизняних теренах домінували різні загальнолюдські цінності, що неодмінно мали вплив на повсякденну роботу.  Попри складні історико-правові процеси, простежується наступність моральних засад інституту профспілкової діяльності, при цьому їхній обсяг розширювався, а правові норми, спрямовані на їх практичну реалізацію та охорону, вдосконалювалися залежно від зростання рівня демократизації української держави та підвищення статусу профспілок в суспільстві.  Практична робота, як сфера прояву професіоналізму, вимагає зосередити зусилля суспільства на підготовці цілісної особистості, яка наділена всебічно розвинутими здібностями та схильностями, що, з одного боку, якнайкраще підготує її до професійної діяльності, а, з іншого, - і це найголовніше, дозволить кожній людині реалізувати себе у житті.  Об’єктивні умови сучасного розвитку суспільства вимагають переорієнтації суспільства на професіоналізм: у всіх без винятку сферах трудової діяльності. В суспільстві зростає зацікавленість у професіоналах - працівниках, які мають не тільки високі професійні навички, а й вміють аналітично мислити, наділені творчими здібностями, стійкою світоглядною базою та гуманістичними ціннісними орієнтирами.  Ускладнення професійної структури суспільства, високий ступінь його професіоналізації, підвищення суспільних вимог до представників різних професій є характерними рисами сучасного суспільного розвитку. Професіоналізм передбачає належний рівень розвитку свідомості та культури особистості. Становлення та розвиток професіоналізму особистості передбачає набуття конкретних професійних знань і навичок, а також формування необхідних для успішної професійної діяльності її особистісних якостей. Мається на увазі розвиток професійної свідомості, що включає в себе: психічний, гносеологічний, емоційний та аксіологічний компоненти. Професіоналізм має важливе значення у динаміці суспільного розвитку. Щоб стати професіоналом, сучасному спеціалісту необхідно мати цілу низку професійних і соціальних якостей, серед яких можна виділити найголовніші:  - розуміти свою діяльність як інтегративний процес, у якому аналіз і синтез зумовлені врахуванням потреб суспільства;  - аналітизм – вміння глибоко та об’єктивно оцінювати ситуацію; здатність до розуміння сутності проблем, їх витоків, особливостей; здатність до критичної оцінки проблем шляхом моделювання та імітації на основі глибоких знань у галузі фундаментальних природних і гуманітарних наук;  - здатність синтезувати нововведення на етапах проектування та відтворення;  - готовність накопичувати та підвищувати рівень знань протягом всієї трудової діяльності;  - гнучкість мислення, здатність до комунікації, вміння проявити індивідуальність, сприйняття нового. У сучасному професійному середовищі можна прослідкувати орієнтацію на кар’єрне зростання, професійний успіх за будь-яку ціну. За таких умов особа віддаляється від гуманістичних засад її професії. Таку особу не можна визнати професіоналом, хоча вона і є гарним спеціалістом.  Зразок такої поведінки не повинен обмежуватись закріпленням на рівні звичок, традицій, а має відображатися у нормативних актах, що регламентують призначення, порядок організації та функціонування профспілок. Це своєрідні вимоги, які висуваються до профспілкової діяльності. Ці зразки поведінки (еталони) повинні бути не тільки бажаною, а й допустимою моделлю проявів соціальної активності. Тобто, вони повинні мати практичну спрямованість, бути наближеними до реалій українського буття, позбавленими елементів надлишкової ідеалізації.  Йдеться про моральні засади профспілкової діяльності. Кодифіковані стандарти є жорстокою системою його орієнтирів у процесі узгодження професійних прав та обов’язків зі своїм статусом, основними завданнями і принципами діяльності.  Вимоги до належної профспілкової діяльності закріплено як у міжнародних нормативних актах, так і в сучасному українському законодавстві. Однак, вироблені та сформовані міжнародною юридичною практикою стандарти профспілкової діяльності зазнають змін у процесі імплементації положень міжнародних нормативних актів до умов життя конкретного суспільства, функціонування правової системи в тій чи іншій державі.  Не викликає сумніву той факт, що стандарти завжди повинні нести ідею певного еталону, найбільш бажаних уявлень про розвиток суспільних відносин. У зв’язку з цим, ми цілком і повністю підтримуємо думку науковців, які стверджують, що стандарти профспілкової діяльності є зразком діяльності, яким повинна відповідати поведінка їхніх працівників. | | |

**Визначення профспілкою шкоди, яка повинна бути компенсована співробітнику правоохоронного органу в Україні**

|  |
| --- |
| **Зaподiяння шкоди людині** |

|  |
| --- |
| **Мaйновa шкодa** |

|  |
| --- |
| **Морaльнa шкодa** |

|  |
| --- |
| **Ст.22 Цивiльного кодексу Укрaїни**  Врaxовується нaявнiсть реaльниx збиткiв (витрaт, якi необxiдно буде зробити для вiдновлення свого порушеного прaвa) тa упущеної вигоди (доxодiв, якi особа могла б реaльно одержaти зa звичaйниx обстaвин, якби його прaво не було порушено) |

|  |
| --- |
| **Ст. 23 Цивiльного кодексу Укрaїни**  вiдшкодувaннi морaльної шкоди врaxовується фiзичний бiль тa стрaждaння, якi пaцiєнт зaзнaв у зв’язку з кaлiцтвом aбо iншим ушкодженням здоров’я; душевнi стрaждaння, якиx зaзнaла людиа; у випадках приниженнi честi тa гiдностi людини |

|  |
| --- |
| Допускaється вiдшкодувaння в iнший спосiб |

|  |
| --- |
| Зaконом пердбачено також можливість призначення експертизи.  Вона може бути признaченa судом зa зaявою осiб, якi беруть учaсть у спрaвi, тобто сторiн, третix осiб, a тaкож предстaвникaми сторiн тa третix осiб.  Тaким чином, щоб у спрaвi булa признaченa експертизa, необxiдно подaти в судовому процесi вiдповiдну зaяву (клопотaння). У тaкiй зaявi доцiльно виклaсти питaння, нa якi потрiбнa вiдповiдь експертa.  Кiлькiсть i змiст питaнь, зa якими мaє бути проведенa експертизa, остaточно визнaчaється судом.  Як прaвило, судовa експертизa признaчaється зa бaжaнням осiб, якi беруть учaсть у спрaвi. Проте, зaкон встaновлює випaдки, коли її признaчення є обов’язковим.  Експертний висновок мaє бути обґрунтовaний пaцiєнтом у позовнiй зaявi чи подaними до суду докaзaми |

**Правові пiдстaви для звернення профспілки до ЄСПЛ за захистом прав працівника правоохоронного органу в Україні**

|  |
| --- |
| **Пiдстaви для звернення Європейського Суду з прaв людини** |

|  |
| --- |
| **Ст. 2.** Прaво нa життя |

|  |
| --- |
| **Ст. 3.** Зaборонa кaтувaнь |

|  |
| --- |
| **Ст. 5.** Прaво нa свободу тa особисту недоторкaннiсть |

|  |
| --- |
| **Ст. 6.** Прaво нa спрaведливий судовий розгляд |

|  |
| --- |
| **Ст. 8.** Прaво нa повaгу до привaтного i сiмейного життя |

|  |
| --- |
| **Ст. 10.** Свободa вирaження поглядiв |

|  |
| --- |
| Порушення інших прав, у т. ч. тих, які згадуються у протоколах до Конвенції |

**Умови для звернення профспілки до ЄСПЛ за захистом прав працівника правоохоронного органу в Україні**

|  |
| --- |
| **Звернення до Європейського Суду з прaв людини** |

|  |
| --- |
| Порушення прaв людини, визнaчениx у Конвенцiї про зaxист прaв людини i основоположниx свобод з боку держaви тa її оргaнiв |

|  |
| --- |
| Використaння нaцiонaльниx iнстaнцiй прaвового зaxисту (як прaвило, суди першої, aпеляцiйної тa кaсaцiйної iнстaнцiй), що не приносить бaжaного результaту клієнту, чиї прaвa порушенi |

|  |
| --- |
| Звернення пaцiєнтa до Європейського суду з прaв людини з описовим листом про фaкт порушення прaв людини |

|  |
| --- |
| Оцiнкa Європейським судом зaяви як тaкої, що вiдповiдaє критерiям прийнятностi до розгляду |

|  |
| --- |
| Листувaння Європейського суду з прaв людини з клієнтом i уповновaженим оргaном щодо детaлiзaцiї позицiй сторiн тa їx докaзувaння |

|  |
| --- |
| Розгляд спрaви у Європейському судi з прaв людини i винесення рiшення |

|  |
| --- |
| Виконaння рiшення Європейського суду з прaв людини |

**Роль профспілки у примирювальних процедурах з розв’язaння трудових спорiв**

|  |
| --- |
| **Примирювaльнi процедури** |

|  |
| --- |
| Перемовини з предстaвникaми іншої сторони, медiaцiя тa третейське судочинство |

|  |
| --- |
| **Перемовини з предстaвникaми** іншої сторони, вiдбувaється взaємодiя, перевaжно, двоx сторiн, якi мaють однaковi прaвa тa обов’язки |

|  |
| --- |
| **Медiaцiя,** якa зa структурою вiдрiзняється стимулювaнням сторiн конфлiкту до взaємодiї тa вiдношення до проблеми як спiльної, тaкої, що потребує пошуку рiзниx вaрiaнтiв вирiшення |

|  |
| --- |
| Третейське судочинство в межах національної правової системи  Учaсники прaвовiдносин: aдвокaт ‑ предстaвник іншої сторони тa третейський суддя (суддi) |

|  |
| --- |
| **Учать профспілки у справах, де правові відносини поширюються на території різних країн, зокрема ЄС** |

# 2.3 Проблеми з організацією та захистом профспілками прав співробітників правоохоронних органів в Україні

**Види проблем з організацією та захистом профспілками прав співробітників правоохоронних органів в Україні**

|  |  |
| --- | --- |
| №  з/п | Характеристика проблеми |
|  | В Україні зростає число трудових колективів, які взагалі не мають й не формують профспілкових організацій. З-поміж іншого, це є свідченням розчарування працівників у можливостях профспілкових об’єднань, нездатності більшості їх лідерів переорієнтувати профспілкові організації на роботу в нових соціально-економічних умовах та визначити захист прав найманих працівників як пріоритетний напрям своєї діяльності |
|  | Технічне об’єднання процедури легалізації та реєстрації професійних спілок в одну при суперечливості норм щодо моменту виникнення статусу юридичної особи породжує проблему наслідків такої єдиної процедури. Проявом такої проблеми є твердження про подвійну реєстрацію професійних спілок: обов’язковість легалізації і реєстрації для отримання професійною спілкою статусу суб’єкта трудового права; виникнення правосуб’єктності, наявність якої необхідна для здійснення захисту прав і інтересів членів профспілок на відповідному рівні договірного регулювання соціально-трудових відносин, з моменту легалізації |
|  | Ще одним проблемним питанням, з яким стикаються професійні спілки, є дискримінація за ознаками належності до профспілок та тиск на профспілкових активістів. З метою створення належних умов для активної діяльності членів виборних органів профспілок, об’єднань профспілок, а також повноважних представників цих органів, чинним законодавством гарантуються можливості для здійснення їх повноважень |
|  | Поряд із внутрішніми проблемами профспілкового руху, суттєвою перешкодою для українських профспілок у справі захисту прав та інтересів людей праці є переважання в державній політиці застарілих підходів до сфери трудових відносин.  Так, один із ключових нормативних документів у цій галузі – Закон України «Про соціальний діалог в Україні» (далі – Закон про соціальний діалог) – у чинній редакції відображає притаманні попередньому політичному режимові тенденції до монополізації економічних і політичних процесів, ігнорування волі громадськості. Ще під час роботи над текстом законопроекту та його розгляду у Верховній Раді України представники незалежних робітничих структур і громадські експерти висловлювали чимало критичних зауважень щодо змісту майбутнього закону. Зокрема, зазначалася недоцільність запровадження жорстких формальних критеріїв репрезентативності для організацій як з боку найманих працівників (профспілок), так і від роботодавців, на підставі яких вони можуть визнаватися суб’єктами своїх сторін у процедурах соціального діалогу (у колективних переговорах з укладення Генеральної угоди, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, делегуванні представників до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, до органів управління фондами загальнообов’язкового державного соціального страхування та інших тристоронніх органів тощо), а також при проведенні інших узгоджувальних та представницьких заходів.  У підсумку думку громадських експертів було здебільшого проігноровано, і ст. 6 закону про соціальний діалог встановлено, зокрема, такі вимоги до суб’єктів сторони профспілок (працівників): на національному рівні – наявність у своєму складі не менш як 150 тис. членів та територіальних осередків у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України, а також не менш як трьох всеукраїнських профспілок; на галузевому рівні – охоплення не менш як 3 % працівників, зайнятих у відповідній галузі; на територіальному рівні – охоплення не менш як 2 % зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. За оцінками фахівців, зазначені правові норми не лише не враховують багатьох важливих нюансів (наявність галузей, де загальна кількість зайнятих є меншою від 150 тис., відсутність законодавчого визначення самого поняття «галузь», можливість перепрофілювання підприємств), а й створюють істотні перешкоди для розвитку незалежних профспілок та інших робітничих організацій, позбавлених ресурсу державної підтримки. Хоча законом про соціальний діалог не регламентується репрезентативність на рівні конкретних підприємств (де незалежні робітничі осередки демонструють свою найбільшу ефективність), він фактично усуває частину дієвих та авторитетних, але при цьому недостатньо чисельних та розгалужених структур самоорганізації найманих працівників від соціального діалогу на всіх його щаблях, окрім локального. Крім того, функції визначення відповідності критеріям репрезентативності ст. 7 Закону про соціальний діалог покладено на державний орган – Національну службу посередництва і примирення, голову якої призначає Президент України. На думку громадських експертів, це не лише надає державі додаткові можливості для формування «комфортного» кола соціальних партнерів, а й потенційно створює поле для корупції |
|  | Неоднозначною є й ситуація із забороною страйків для державних службовців. З огляду на необхідність забезпечення стабільної роботи урядових установ, Закон України «Про державну службу» позбавляє чиновників права організовувати і брати участь у страйках (п. 5 ст. 10). Водночас, з погляду європейської і світової соціально-правової традиції, право державних службовців на страйк є важливим та невід’ємним елементом їх права на об’єднання у профспілки, до того ж, неодноразово підтвердженим у судовому порядку |
|  | порушень профспілкових прав: втручання у статутну діяльність профспілкових організацій; спротив роботодавців перерахуванню профспілкових внесків; переслідування активістів; обмеження доступу профспілкових інспекторів праці до робочих місць працівників; обмеження права на членство у профспілках та на страйк. |
|  | Виконання рекомендаці ЄСПЛ.  Фактично тільки Німеччина, Франція та Іспанія мають якісне законодавство щодо захисту права профспілок на страйк. А прецедентна практика ЄСПЛ дає надію й іншим категоріям працівників, які позбавлені у нас права на страйк (наприклад, держслужбовцям, гірничим рятувальникам), що у майбутньому й вони зможуть вдатися до страйку як цивілізованого методу боротьби.  Заборона угод про прийняття на роботу лише членів профспілки («closed shop» – закритий цех) була встановлена у рішенні по справі Sørensenand Rasmussen v. Denmark (52562/99 and 52620/99) 11/01/2006: «У сфері свободи профспілок, беручи до уваги чутливу природу соціальних і політичних питань, залучених до досягнення справедливого балансу між відповідними інтересами працівників і адміністрації, а також велику різноманітність між національними системами в даній області, договірні держави мають широку свободу розсуду в тому, як може бути забезпечена свобода профспілок в області захисту професійних інтересів їх членів. Однак у тих випадках, коли національне право держави-учасниці Конвенції дозволяє укладання угод про “закритий цех” між профспілками і роботодавцями, що суперечить свободі вибору індивіда, яка мається на увазі у ст. 11, свобода розсуду повинна бути зменшена. У зв’язку з цим Суд нагадує, що, хоча інтереси індивіда можуть іноді бути підпорядковані інтересам групи, демократія не означає тільки те, що інтереси більшості повинні завжди превалювати: повинен бути досягнутий баланс, який забезпечує справедливе та належне становище меншини і не допускає зловживання домінуючою позицією. При з’ясуванні того, чи залишилася держава в межах свободи розсуду, допустивши існування угод про “закритий цех”, особлива увага має бути приділена їх обґрунтуванню державою і, в кожному разі, ступеня втручання держави в права та інтереси, які захищаються статтею 11. Враховувати також слід зміни у сприйнятті застосування угод про “закритий цех” для забезпечення здійснення свободи профспілок». |
|  | У рішенні щодо справи Wilson, and the National Uniot of Journalists, Paimer, Wyet and the National Uniot of Rail, Maritime and Transport Workers and Doolan and Others v. the United Kingdom (30668/96, 30671/96, 30678/96) 02/07/2002 було закріплено право профспілки бути почутим роботодавцем: «Профспілка та її члени повинні користуватися свободою при переконанні працедавця в необхідності вислухати те, що профспілка має сказати від імені своїх членів». При цьому Суд зауважив, що саме держава повинна піклуватися про те, щоб членам профспілок не перешкоджали використовувати профспілкове представництво у заходах з регулювання їхніх стосунків із працедавцями і не обмежували їхнє право на таке представництво. Разом з тим у цій справі Суд нагадав, що профспілкове представництво в колективних трудових угодах не є обов’язковою умовою ефективного здійснення свободи професійної спілки. Обов’язкове профспілкове представництво в таких угодах означало б покладання на працедавців обов’язку проводити переговори з професійними спілками.  Крім того, Суд встановив, що надання працедавцям змоги використовувати фінансові стимули для спонукання працівників до відмови від важливих профспілкових прав становить порушення ст. 11 |
|  | Право на колективні переговори було остаточно визнано у справі Demir and Baykara v. Turkey (34503/97) 12/11/2008. Зокрема, у справі зазначається, що стосовно права на укладання колективних договорів Суд вважає, що ст. 11 не передбачає якогось особливого відношення до профспілок, наприклад їх права на укладання колективних договорів. Але, виходячи із прецедентів Суду, можна встановити наступні елементи права на об’єднання: право створювати профспілки та бути їх членами, заборона практики найму на роботу тільки членів відповідної профспілки та право профспілки переконати роботодавця вислухати, що вона бажає сказати від імені своїх членів. Даний перелік не є вичерпним та зазнає еволюційних змін залежно від розвитку трудових відносин як на міжнародному, так і на внутрішньодержавному рівні. Тому Суд вважає, що право на колективні переговори з роботодавцем стало одним із суттєвих елементів «права на створення профспілок та членство в них для захисту своїх інтересів» у світлі ст. 11 Конвенції. У нашому випадку наслідком завершення переговорів був колективний договір, який, більше того, був реалізований. Суд зазначає, що анулювання колективного договору було втручанням у профспілкові свободи заявників, що підпадають під захист ст. 11 Конвенції. Суд вважає, що втручання було законним (згідно з тлумаченням Касаційного суду), переслідувало законну мету через прогалини у законодавстві (попередження порушення порядку), але воно не було «необхідним у демократичному суспільстві» з огляду на ч. 2 ст. 11 Конвенції. Таким чином, Суд прийняв рішення про порушення ст. 11 Конвенції внаслідок втручання у права заявників як держслужбовців на створення профспілки та внаслідок анулювання колективного договору, укладеного профспілкою після колективних переговорів з органом державної влади. |
|  | ЄСПЛ зробив дуже важливий висновок про те, що будь-який співробітник або найманий працівник повинен мати можливість вільно вступати чи не вступати до профспілки, не наражаючись на санкції. Принципово важливе значення має можливість осіб, підданих дискримінуючому поводженню, оскаржити таке звернення і наявність права на звернення до суду, що гарантує отримання реального та ефективного засобу захисту. Спонукання співробітників на відмову від членства у профспілці, включаючи їх переведення до спеціальних робочих бригад з обмеженими можливостями, звільнення, які згодом судами були визнані незаконними, зниження заробітної плати, дисциплінарні санкції, відмова у відновленні членів після прийняття судових рішень. Очевидний негативний вплив, який членство здійснив на заявників, був достатнім для того, щоб, на перший погляд, являти собою випадок дискримінації при здійсненні ними гарантованих ст. 11 Конвенції прав |
|  | У справі Tüm Haber Sen and Cinar v. Turkey (28602/95) 21/02/2006 Суд відзначив, що виключення із норм про дотримання прав на об’єднання громадян, викладені у статті 11 Конвенції належить тлумачити вузько і лише переконливі і вагомі причини можуть виправдати обмеження свободи об’єднання громадян. У цій справі, однак, держава-відповідач не надала жодних роз’яснень щодо того, яким чином абсолютна заборона на створення профспілок, застосована законодавством до державних службовців і працівників державного сектору, найнятих за контрактом, відповідає поняттю «крайньої суспільної необхідності».  Крім того, в період часу, зазначений в обставинах справи, можна відмітити два фактори, які свідчать про користь вузького тлумачення обмеження права державних службовців на об’єднання в профспілки. По-перше, Туреччина на той момент вже ратифікувала Конвенцію Міжнародної організації праці № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, яка гарантує всім працівникам необмежене право на створення професійних спілок і вступати до них. По-друге, Комітет незалежних експертів Європейської соціальної хартії витлумачив положення ст. 5 Хартії як таке, що наділяє усіх працівників правом створювати профспілки, включаючи і державних службовців. Таким чином, за відсутності будь-яких конкретних доказів, які свідчать про те, що створення або діяльність профспілки Tüm Haber Sen становила загрозу турецькому суспільству або турецькій державі, не можна стверджувати, що законодавча заборона сама по собі є достатньою для того, щоб впевнитись, що розпуск профспілки відповідає умовам, за яких свобода об’єднання могла би бути обмеженою. Тому держава не виконала свої позитивні зобов’язання з гарантування здійснення прав, охоронюваних статтею 11 Конвенції. Суд констатував порушення ст. 11 Конвенції.  У справі Demir and Baykara v. Turkey (34503/97) 12/11/2008 Суд вирішив, що для визначення значення термінів та понять у тексті Конвенції, він може та повинен враховувати норми міжнародного права, окрім Конвенції, тлумачення подібних елементів компетентними органами та практику європейських держав. Ратифікація державою-відповідачем усіх правових інструментів, які можуть застосовуватись по відношенню до конкретної справи, не є необхідною. Для Суду достатньо, що відповідні міжнародно-правові акти свідчать про еволюцію норм та принципів, які застосовуються у міжнародному праві або у внутрішньодержавному праві більшості держав-членів Ради Європи, та свідчать про те, що у певній сфері у сучасному суспільстві існує єдність позицій. Суд вважає, що обмеження, які покладають на три групи осіб у ч. 2 ст. 11 Конвенції, повинні тлумачитись вузько, і відповідно, виключно для реалізації прав, про які йде мова. Дані обмеження не повинні мати наслідків для суті самого права на організацію. Таким чином, «члени адміністративних органів держави» не можуть бути виключені зі сфери застосування ст. 11 Конвенції. Найбільше, що можуть зробити органи влади, – це застосувати «законні обмеження» до таких членів відповідно до ч. 2 ст. 11 Конвенції. Стосовно суті права на об’єднання у світлі ст. 11 Суд вважає, що ч. 1 цієї статті надає право членам профспілок бути почутими для захисту своїх прав, але залишає за державою свободу вибору засобів досягнення даної цілі. На думку Суду, Конвенція вимагає, щоб у межах національного права профспілкам була надана можливість прагнути до захисту інтересів своїх членів в умовах, що не суперечать ст. 11 Конвенції.  Стосовно права на укладання колективних договорів Суд вважає, що ст. 11 не передбачає якогось особливого відношення до профспілок, наприклад, їх права на укладання колективних договорів. Але, виходячи із прецедентів Суду, можна встановити такі елементи права на об’єднання: право створювати профспілки та бути їх членами, заборона практики найму на роботу тільки членів відповідної профспілки та право профспілки переконати роботодавця вислухати, що вона бажає сказати від імені своїх членів. Даний перелік не є вичерпним та зазнає еволюційних змін залежно від розвитку трудових відносин як на міжнародному, так і на внутрішньодержавному рівні. Тому Суд вважає, що право на колективні переговори з роботодавцем стало одним із суттєвих елементів «права на створення профспілок та членство в них для захисту своїх інтересів» у світлі ст. 11 Конвенції. У нашому випадку наслідком завершення переговорів був колективний договір, який, більше того, був реалізований. Суд зазначає, що анулювання колективного договору було втручанням у профспілкові свободи заявників, що підпадають під захист ст. 11 Конвенції. Суд вважає, що втручання було законним (згідно з тлумаченням Касаційного Суду), переслідувало законну мету через прогалини у законодавстві (попередження порушення порядку), але воно не було «необхідним у демократичному суспільстві» у світлі ч. 2 ст. 11 Конвенції.  У рішенні Dilek and others v. Turkey (74611/01 26876/02 27628/02) 17/07/2007 Суд відмовився кваліфікувати право на страйк як необхідне для захисту інтересів працівників, але надав оцінку тому, чи можуть застосовані обмеження підпадати під ч. 2 ст. 11 Конвенції. Справа не стосується законодавчого обмеження права на страйк, але стосується чіткої законодавчої заборони держслужбовцям брати участь у будь-яких акціях, які можуть перешкоджати або призупиняти роботу державних органів. Державні службовці залишили свої робочі місця на декілька годин з метою протесту проти оподаткування водіїв автомобілів контролюючими органами. Суд робить висновок, що ці органи розглядають право на страйк як невід’ємне від права на свободу об’єднання. Крім того, Суд зазначає, що ч. 2 ст. 6 Європейської Соціальної Хартії передбачає функціональний зв’язок між правом на колективні переговори та правом на страйк. До того ж, як право на колективні переговори є обов’язково необхідним у праві на свободу об’єднання, так і позбавлення права на колективні переговори позбавляє його своєї суті, тому це може свідчити про те, що право на страйк являє собою важливий аспект права на об’єднання. |
|  | Не дивлячись на позитивні моменти щодо закріплення міжнародних стандартів, у літературі зазначається, що міжнародно-правові основи регулювання профспілкової діяльності не знайшли ще повною мірою відображення у вітчизняному законодавстві. Так, наприклад, українським законодавством не досить чітко закріплене коло осіб, які можуть об’єднуватися в профспілки, і коло осіб, які не можуть створювати профспілки; на сьогодні професійні спілки, всупереч задекларованій на законодавчому рівні самостійності і незалежності, фактично є залежними від роботодавця, оскільки фінансуються, по суті, за його рахунок; чинне національне законодавство не торкається питань створення міжнародних професійних спілок або приєднання до них через важливість міжнародних колективних договорів як джерел трудового права. Оскільки наша держава прагне до входження в європейську та світову спільноту, це обумовлює необхідність найбільш повного відображення міжнародних стандартів праці в національному законодавстві |

# 2.4 Напрями вдосконаленя правозахисної діяльності профспілок у напрямі захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні

**Види з удосконаленя правозахисної діяльності профспілок у напрямі захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні**

Соціально-економічна криза та падіння життєвого рівня переважної більшості громадян України обумовлюють зростання напруженості в сфері виробництва і трудових відносин. У сьогоднішніх умовах значно розширилось коло об'єктів захисту профспілок та сфери їх інтересів, що дало підставу дослідникам по-новому поглянути на профспілки, їх природу і сутність, роль у громадянському суспільстві. Вчені стверджують, що профспілки існують для захисту професійних прав та інтересів різних верств трудящих та вказують, що профспілки відстоюють не тільки економічні інтереси найманої праці, а й загально громадські інтереси всього населення.

|  |  |
| --- | --- |
| №  з/п | **Завдання з удосконалення правозахисної діяльності профспілок** |
|  | формування у членів профспілок усвідомленого профспілкового членства, активної позиції щодо захисту своїх прав |
|  | залучення до профспілки усіх працюючих на підприємстві, в установі, організації; |
|  | організація систематичного навчання членів профспілки, їх інформування про діяльність профкому та вищих профспілкових органів; формування позитивного корпоративного іміджу профспілки; |
|  | інформатизація та пропаганда профспілкової діяльності; розроблення систем переваг профспілкового членства на підприємстві, в установі, організації, у т.ч. через передбачення їх в колективному договорі; |
|  | налагодження соціального діалогу з роботодавцем задля покращення соціально-економічного становища працівників, створення здорового морально-психологічного клімату в колективі. |
|  | Із погіршенням економічної ситуації в Україні збільшується рівень соціального протесту. Наразі він є переважно латентним (виявляється у формі протестних настроїв), однак періодично переростає в активні протестні дії, зокрема, безпосередньо у виробничій сфері. При цьому важливо вказати на те, що різке падіння добробуту найманих працівників та їх недостатня правова захищеність обумовлюють ризики радикалізації та політизації соціально-економічних протестів, дестабілізації ситуації в окремих галузях та регіонах України.  Одним із вирішальних чинників ефективності захисту прав та інтересів людей праці, переважання конструктивних, конвенційних практик вирішення трудових спорів і соціальних конфліктів є організаційна спроможність профспілкового руху. Водночас, українські профспілки не завжди бувають здатні виконувати свою захисну функцію, лишаючись осторонь багатьох резонансних конфліктних ситуацій або реагуючи на них постфактум.  Окрім внутрішніх організаційних проблем профспілкового руху, недостатня активність українських профспілок зумовлена переважанням у державній політиці застарілих підходів до захисту прав та інтересів найманих працівників. Чинна нормативно-правова база, що регулює реалізацію прав та інтересів найманих працівників, взаємодію об’єднань працівників із державними органами, сформована за авторитарного політичного режиму і не відповідає сучасним реаліям, гальмуючи організаційний розвиток профспілкового руху.  Подальше організаційне зміцнення профспілкового руху, розкриття його державотворчого та громадянського потенціалу можливе лише за умови якнайширшого залучення органами влади найманих працівників як впливової суспільної групи та їх представницьких структур (насамперед профспілок) до вироблення стратегії реформ та державних рішень у соціально-економічній сфері.  З урахуванням цього, органам державної влади України можна рекомендувати таке:  1) підтримати законодавчі ініціативи щодо скасування дискримінаційних структурно-кількісних критеріїв репрезентативності організацій найманих працівників для участі у соціальному діалозі на національному рівні (150-тисячна чисельність та наявність територіальних осередків у більшості адміністративно-територіальних одиниць України), що 11 передбачені ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;  2) спільно з представниками профспілок та профільних організацій громадянського суспільства визначити, поряд із структурно-кількісними (чисельність та розгалуженість), якісні критерії репрезентативності професійних та інших об’єднань найманих працівників (тривалість діяльності з відстоювання інтересів людей найманої праці, інтенсивність захисту їхніх прав, кількість конфліктів на захист прав працівників, зокрема, кількість випадків судового захисту прав працівників тощо) та вивчити перспективи їх законодавчого впровадження відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці. |
|  | Важливо виконувати повною мірою вимоги Конвенції № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі»  Вона застосовується до всіх осіб, зайнятих у державних органах, якщо тільки до них не застосовуються більш сприятливі положення інших міжнародних трудових конвенцій. Проте національне законодавство може додатково визначити, якою мірою встановлені гарантії застосовуються до деяких категорій державних службовців (котрі обіймають посади на високому рівні, чиї функції стосуються визначення політики чи управління, або службовців, чиї обов’язки мають строго конфіденційний характер), а також до збройних сил і поліції (ст. 1).  Цією Конвенцією передбачений комплекс положень, що захищають право на організацію державних службовців, зокрема:  - на державних службовців поширюється свобода об’єднання (асоціації), і вони захищаються від дискримінації, спрямованої на обмеження цієї свободи, зокрема забороняється підпорядкування прийому державних службовців на роботу умові, згідно з якою вони не повинні вступати до організації державних службовців або повинні припинити своє членство в ній; не допускається звільнення або нанесення державному службовцеві збитку в інший спосіб на тій підставі, що він є членом організації державних службовців або бере участь у нормальній діяльності такої організації (ст. 4);  - організації державних службовців користуються повною незалежністю від державних органів влади та захистом від будь-яких актів втручання державних органів у їх створення, діяльність або управління ними, зокрема дій, що сприяють створенню організацій державних службовців під пануванням державних органів влади або підтримують організації державних службовців шляхом фінансування їх тощо для того, щоб поставити такі організації під контроль державного органу влади (ст. 5);  - представникам визнаних організацій державних службовців повинні даватися такі можливості, які б давали їм змогу швидко та ефективно виконувати свої обов’язки як у робочий час, так і поза ним без нанесення шкоди ефективній діяльності відповідного державного відомства або служби (ст. 6);  - державні службовці користуються громадянськими та політичними правами, які необхідні для нормального здійснення свободи об'єднання за єдиної умови дотримання зобов’язань, визначених їхнім статусом і характером виконуваних ними функцій (ст. 9).  Враховуючи юридичну обов’язковість конвенційних норм, для держав, що ратифікують міжнародні угоди, кодифікаційна діяльність в області права людини не тільки сприяла збільшенню кількості міжнародних стандартів, але й активізувала національну нормотворчість з їх закріплення в законодавстві держав. |
|  | Рішення та рекомендації Європейського суду з прав людини як однієї з основних міжнародних інституцій загальноєвропейської системи захисту прав людини впливають на становлення, реформування й модернізацію сучасних національних правозахисних систем, практичне застосування європейських правових стандартів при прийняті рішень національними судами.  За певних обставин може виникнути необхідність втручання держави у справи профспілок з метою захисту особи: «Від будь-яких зловживань у зв'язку з домінуючим становищем профспілок... Такі зловживання можуть мати місце, наприклад, у випадку, коли виключення або вигнання із членів профспілки були зроблені з порушенням правил спілки, або коли такі правила є нераціональними чи довільними, або коли виключення або вигнання призводить до серйозних наслідків, наприклад до втрати роботи внаслідок існування системи працевлаштування членів певних профспілок (closedshop)» (У заяві E. D. Cheall v. the United Kingdom (10550/83) 13/05/1985 заявник скаржився на те, що виключення з профспілки порушило його права за ст. 11.).  Європейський Суд з прав людини є інструментом захисту прав профспілок, а його правові позиції можуть виступати підставою такого захисту в національних судах. Вплив рішень цього Суду позначається й на формуванні національних стандартів та нормативів захисту прав людини в Україні, оскільки, згідно зі статтею 17 Закону України «Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини», суди застосовують при розгляді справ Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод та практику Європейського суду з прав людини як джерело права. Загалом ЄСПЛ виніс порівняно небагато рішень, що стосуються саме прав профспілок, зокрема права на страйк. В Україні, як і взагалі у пострадянському просторі, до недавнього часу взагалі не було жодної виграної справи у цій сфері. У Страсбурзі розгляд подібних справ почався ще з 1975 року, але довгий час не визнавалося порушення саме у контексті прав профспілок. І тільки у 1990-х з’явилися перші процеси, які стосувалося безпосередньо профспілкових об’єднань. Подібні позови працівників мали місце й проти Великобританії та Туреччини, у результаті яких ЄСПЛ визнав, що накладення штрафу і притягнення до відповідальності людини, котра брала участь у страйку, – протиправні.  Позитивний вплив рішень Європейського суду з прав людини на якість судових рішень у багатьох категоріях спорів, у тому числі пов’язаних із правом об’єднуватися у профспілки, унеможливлює появу почасти діаметрально протилежних рішень з дуже схожих справ або на різних стадіях процесу. Проте, як зазначають фахівці, суттєвою перешкодою у створенні узгодженої практики застосування українськими судами рішень Європейського суду в схожих справах є відсутність однозначного підходу у їх застосуванні. Тому, зважаючи на велику кількість прогалин та суперечностей в чинному законодавстві, більш переконливими та дієвими для національних судів є узагальнення та роз’яснення найвищого органу в системі судів загальної юрисдикції України щодо однаковості та правильності розуміння норм і приписів, у застосуванні яких виникають труднощі. Такий стан речей обумовлює необхідність опосередкування зазначеної судової практики Європейського суду, зокрема через роз’яснення пленумів вищих судів України. |

Характерно, що чи не найбільш успішним прикладом профспілкової боротьби в Україні досі лишається результативне обстоювання своїх фінансових і страйкових прав у Європейському суді з прав людини.

# ВИСНОВКИ

В процесi комплексного дослідження ролі профспілок у забезпеченні організації та захисту прав співробітників правоохоронних органів в Україні, проведеного в межax квaлiфiкaцiйної роботи, нa основi розкриття загальноправових закономірностей виникнення, функціонування і розвитку умов та діяльності з усунення викликів, передумов та вірогідностей належної реалізації для трудових прав, теоретичного осмислення ряду нaуковиx прaць у релевантних галузях наукових достовірних знань, обгрунтовано та сформульовaно низку висновкiв, пропозицiй тa рекомендaцiй, спрямовaниx нa попередження порушень трудових прав співробітників правоохоронних органів iз використaнням нaлежниx прaвовиx зaсобiв та відповідно до ідеї верховенства права.

1. Визначено, що професійні спілки, як об’єднання за професійною ознакою трудящих, призначені всебічно сприяти належному забезпеченню трудових та пов’язаних із ними соціально-економічних прав їхніх членів. Їхня соціальна роль в межах сфери правоохоронної діяльності звужується через урахування змісту (способів, умов тощо) роботи правоохоронців із забезпечення прав і свобод людини та інших учасників правовідносин за винагороду, яка виплачується з державного бюджету, а не за рахунок отримання прибутку від своєї професійної діяльності. Також потрібно брати до уваги, що в умовах унікальної важливості такого функціонального навантаження й відсутності належного піклування про трудові інтереси працівників органів правопорядку, використання ними публічно-владних повноважень може відбуватись на шкоду людині й суспільству, у будь-якому разі подібні прорахунки держави створюють для цього сприятливі умови.
2. Специфічними для профспілкової діяльності у контексті порушеної проблематики стають риси самої професійної діяльності правоохоронців. Так, правозастосування у досліджуваній сфері відбувається здебільшого примусовим способом (через заходив юридичного впливу), що загострює увагу на недопустимості ігнорування трудових потреб правоохоронців, щоб не допустити корупції, свавілля, перевищення повноважень та інших службових злочинів. Виключно чітка регламентація процесуальним законом діянь співробітників правоохоронних органів ще більше підвищують відповідальність за власні дії на робочому місці, яка повинна бути виправдана з точки зору належної винагороди, тим більш, що у законі міститься високі вимоги до їхніх професійних і особистих якостей, порядку проходження служби, здобуття яких, об’єктивно потребуючи великих й тривалих зусиль, також повинно бути вмотивованим з позиції майбутнього правового і соціального захисту на роботі. Сукупно усі ці відмінності, від працівників інших сфер, у т. ч. непублічного сектору правових відносин, означають послаблення впливу профспілок правоохоронних органів їхнім загальносоціальним призначенням, де публічний інтерес домінує й підпорядковує приватний інтерес правоохоронця. Водночас для належного правопорядку (у т.ч. за рахунок втягнення до правоохоронної діяльності найкращих кадрів за особистісними та професійними характеристиками) баланс потрібний й можливий саме у розрізі надійного (повноцінного) забезпечення трудових прав працівників цих органів й тут для профспілок актуалізується урахування дивергентних рис вищезазначених ознак правоохоронної діяльності в канві напрямків її здійснення прокурорами; слідчими (детективами), інспекторами і/або оперативними працівниками національних поліції та гвардії, податкової, прикордонної, пенітенціарної, аудиторської служб, рибо- й лісоохорони, розвідки й контррозвідки, протидії корупції тощо. У підсумку такий диференційований підхід визначення вразливих для трудових прав питань (способів попередження поглиблення проблеми; справжнього змісту й обсягу потреб; напрямів вирішення тощо) зумовлює ефективність профспілкового руху для працівників правоохоронних органів.
3. Профспілки органів правопорядку складова системи організаційно-правових гарантій держави та громадянського суспільства, суспільно-політична інституція, правовий статус якої закріплений в нормативних актах, зокрема в частині виконання відповідних функцій й повноважень щодо організації та здійснення юридичного забезпечення, охорони й захисту трудових та соціально-економічних прав і свобод працівників зазначених органів. Загальне спрямування діяльності профспілкових організацій правоохоронних органів вичерпується необхідністю досягнення якісного соціального середовища проживання для їхніх членів, що у підсумку є передумовою професійного виконання правоохоронцями своїх службових обов’язків з підтримання публічного правопорядку та безпеки громадян. Конструктивними у цьому зв’язку стає запозичення відповідного досвіду з профспілкового руху високорозвинених країн ЄС, зокрема в частині використання інститутів страхування та інвестування для отримання додаткових коштів на благодійні акції з підтримки пенсіонерів, колишніх працівників органів правопорядку; допомоги членам сім’ї, батькам та утриманцям загиблого (померлого) правоохоронця, у т. ч. у реалізації ними права на одержання житла на умовах і підставах, що існували на час загибелі, на медичне обслуговування за кошт публічних бюджетів (фондів) й приватних (у т. ч. профспілкових інвестиційних, страхових) фондів тощо. Основними напрямами використання переваг від інтеграції до ЄС для захисту прав співробітників органів правопорядку ресурсами профспілкових організацій у вітчизняному публічно-правовому просторі стали також довгострокове планування та своєчасне корегування планів (практичний вияв методу прогнозування та планування); використання правових, політичних та інформаційних здобутків для посилення власної спроможності до розвитку; та ін.
4. Профспілкова дисципліна безумовно повинна поєднуватися з дотриманням прав і свобод працівників, які є членами профспілки, і демократичними принципами організації та діяльності даної громадської організації. Кожний працівник добровільно вступає в профспілку і приймає на себе обов’язок підпорядковуватися статуту, виконувати рішення органів профспілки з різних питань. Член профспілки поряд з правами і обов’язками, передбачених законом, несе додаткові обов’язки, пов’язані з членством в громадській організації.
5. Справедливість, рівність та законність вихідні складові ідеї верховенства права у високоцивілізованому суспільстві під час реалізації правових форм діяльності із забезпечення прав співробітників правоохоронних органів складають суть композиції основи концепту «верховенство права». Й структурування та розподіл компетенції, координація спільних заходів, обмін інформацією цих інститутів у підсумку забезпечує послідовність та ефективність організаційної складової механізму захисту трудових прав зазначених органів.

Особливими засадами діяльності профспілок, у т. ч. й правоохоронних органів стають, принципи незалежності та непідконтрольності публічній владі. Органи держави, їхні посадові особи не вправі вказувати профспілкам, видавати будь–які розпорядження про те, як їм витрачати свої кошти, за рахунок яких джерел їх поповнювати, яким чином здійснювати свою діяльність, в тому числі і комерційну тощо.

1. Усі правозабезпечувальні заходи стають наслідком імплементації профільних з питань трудового права міжнародних договорів (конвенцій, пактів тощо) та резолюцій, які містіть відповідні норми права. Відповідно спостерігається міжнаціональна тенденція посилення нормативної, організаційної та методологічної складових захисту прав працівників взагалі й, зокрема, органів правопорядку.
2. Відповідно до міжнародних договорів, Україна співпрацює у сфері захисту трудових прав найманих працівників з низкою європейських, інших регіональних й глобальних структур, місія яких передбачає втілення правових гарантій для працюючих громадян у практичну площину їхніх трудових відносин. Так, у ЄС, куди інтегрується Україна, профспілки та союзи роботодавців мають особливу роль і вплив. ЄС вимагає проводити консультації з бізнесом для більш вичерпного означення організованого громадянського суспільства при підготовці пропозицій, особливо у галузі соціальної політики. У деяких випадках вони можуть досягнути домовленостей, які потім можуть бути включені у право ЄС (шляхом соціального діалогу). Необхідно заохочувати соціальних партнерів використовувати владу, надану законом, для укладання добровільних угод. Громадськість бачить у Європі зручну платформу для зміни пріоритетів у політиці та суспільстві. Це може стати потужним каталізатором розширення дебатів щодо ролі Європи. Це також є шансом краще залучити громадян у процес досягнення цілей Союзу та надати їм надійний канал для зворотного зв’язку, критики та протесту.

# ПЕРЕЛIК ВИКОРИСТAНИX ДЖЕРЕЛ

1. Білас А. І. Правоохоронна діяльність країн ЄС: порівняльно-правове дослідження : дис. на здобуття наук. ступ. к. ю. н. : 12.00.01. Львів, 2016. 227 с.
2. Білозьоров Є. В. Правові гарантії прав і свобод людини та громадянина у сфері діяльності міліції : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.01. К., 2008. 16 с.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., стер. К. : Вікар, 2005. 725 с.
4. Борденюк В. Тут кожне слово має значення. Урядовий кур’єр. 06 липня 2007. № 118. С. 5.
5. Братасюк В. Європейське Середньовіччя: соціокультурна ґенеза людини як суб’єкта права. «Антропологія права: філософський та юридичний виміри (стан, проблеми, перспективи)» : Статті учасників Міжнародного «круглого столу» (м. Львів, 3-5 грудня 2010 р.). Львів : Галицький друкар, 2010. С. 85–97.
6. Венедиктов С. В. Наукові підходи до сучасної модернізації трудового права України. Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. І міжнар. наук.-практ. конф. (м Київ, 25-26 квітня 2013 р.). За ред. М. І. Іншина, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини. К. : Ніка-Центр, 2013. C. 118-121.
7. Вітрук Н. В. Основы теории правового положения личности в социалистическом обществе. М. : Наука, 1979. 229 с.
8. Вовк Д. О. Право і релігія: загальнотеоретичні проблеми співвідношення : монографія. Х. : Право, 2009. 224 с.
9. Гальчинський А. «Неспособность власти сформировать конструктивную стратегію преобразований обуславливает её бесперспективность». Фондовый рынок. сентябрь 2011. № 36. С. 2-6.
10. Глухарева Л. И. Права человека в современном мире (социально-философские основы и государственно-правовое регулирование). М. : Юристъ, 2003. 304 с.
11. Городовенко В. В., Макаренков О. Л., Сантуш М. М. О., Сінєльник Р. В. Судові та правоохоронні органи України. Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2018. 240 с.
12. Давид Р. Основные правовые системы современности. Пер. с фр. В. А. Туманов. М. : Междунар. отношения, 1998. 400 с.
13. Давидова М. В. Права людини та громадянина в сучасних демократіях : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук : спец. 23.00.02. Миколаїв, 2004. 18 с.
14. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\_260
15. Демидов А. И. Принципы юридической доктрины России. Сб.: Российская юридическая доктрина в XXI веке: проблемы и пути их решения. Под ред. А. И. Демидова. Саратов: СГАП, 2001. С. 8-10
16. Денисенко В. Дискурс свободи: утопія та реальність вибору. Л. : Астролябія, 2007. 212 с.
17. Дотримання прав людини працівниками міліції / Упорядник: Ільницький Олег Володмирович. Львів : ФОП Шумельда О. Б., 2011. 164 с.
18. Енгибарян Р. В. Конституционное развитие. Основне тенденции монография. М. : Норма, 2007. 496 с.
19. Заєць А. Конституційно-правові засоби обмеження держави і контролю над владою. Вісник акад. пр. наук України. 1998. №3. С. 15-28.
20. Зайчук В. И. Дальнейшее совершенствование правового воспитания. К. : Общество «Знание» УРСР, 1984. 47 с.
21. Заінчковський М. Л. Права людини як новоєвропейський філософський та політико-правовий феномен : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. філос. наук : спец. 12.00.12. К., 2003. 20 с.
22. Ієрусалимов І. О. Поняття «забезпечення» у юридичній науці. Науковий вісник Київського національного університету внутрішніх справ. 2007. № 1. С. 11-17.
23. Ільїна О. В. Щодо ролі професійних спілок в захисті прав працівників поліції. Матеріали V Всеукраїнської наук.-практ. конф. м. Харків, 28.10.2016 р. «Сфера дії трудового права та права соціального забезпечення»; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : ХНУВС, 2016. С. 163-166
24. Кармаліта М. В. Правова доктрина - джерело (форма) права : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.01. К., 2011. 199 с.
25. Касьян О. В. Профспілки в Україні та за кордоном: історичний досвід, сучасний стан і перспективи. Історія, сучасний стан та перспективи профспілкового руху у світі: Зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. конф. 26.04.2018. Упор. Вопілов О. М., Жураківська Т. О., Ївженко Ю. В. ; заг. ред. Буяшенко В. В.]. Київ: Четверта хвиля, 2018. 96 с.
26. Кельзен Г. Чисте правознавство: проблеми справедливості. Пер. з нім. О. Мокровольського. К.: Юніверс, 2004. – 496 с.
27. Керимов Д. А. Методология права (предмет, функции, проблемы философии права) : монографія. М. : Аванта+, 2001. 560 с.
28. Кімстач П. П. Судочинство потребує змін. Урядовий кур’єр. 27.04.2000. № 78. С. 9.
29. Коваленко В. Система фахової освіти потребує докорінного реформування. Юридичний вісник України. 3-9 грудня 2011. № 48. С. 6-7.
30. Ковальський В. С. Правотворчість: теоретичні та логічні засади. К. : Юрінком Інтер, 2005. 192 с.
31. Козловський А. А. Право як пізнання : Вступ до гносеології права монографія. Чернівці : Рута, 1999. 295 с.
32. Колодій А. М. Принципи права України : монографія. К. : Юрінком Інтер, 1998. 207 с.
33. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР № 322-VIII від 10.12.1971 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%
34. Козюбра М. І. Принцип верховенства права та вітчизняна теорія і практика. Українське право. 2006. № 1. С. 15-23.
35. [Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод :](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_004) ухвалена членами Ради Європи 04.11.1950 р. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995\_004
36. Конвенція про приватні агентства зайнятості : схвалена Генеральною конференцією Міжнародної організації праці від 19.06.1997 № 181 URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\_046
37. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію від 09.07.1948 № 87: Міжнародна організація праці. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text>
38. Конституции государств Европы: В 3-х т. Т. 3. Под общ. ред. Д. А. Окунькова. М. : Изд-во Ин-та зак-ва и сравн. правовед. при Правительстве РФ, 2001. 619 с.
39. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?user=l349849p6>
40. Крутоголов М. А. Конституционный совет Франции. Организационные и правовые аспекты деятельности : монография. М. : Наука, 1993. 239 с.
41. Крусс В. И. Теория конституционного правопользования : монография. М. : Норма, 2007. 752 с.
42. Кучук А. М. Правові гарантії прав людини: Україна та Європа: теоретико-правовий дискурс. Право і суспільство. 2012. № 2. С. 6-10.
43. Литвинский Д. В. Признание иностранных судебных решений по гражданским делам (сравнительно-правовой анализ французького законодательства, судебной практики и юридической доктрины). СПб. : Изд. дом СПб гос. Ун-та, 2005. 952 с.
44. Лукашук И. И. Конституции государств и международное право. М.: Спарк, 1998. 124 с.
45. Луць Л. А. Перспективи становлення судового прецеденту як джерела права України. Вісник Центру суддівських студій. 2006. № 6. С. 9-12.
46. Максимов С. И. Правовая реальность: опыт философского осмысления. Х. : Право, 2002. 328 с.
47. Малярчук Т. В. Понятійний апарат кримінально-процесуального права України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.09. К., 2011. 18 с.
48. [Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права :](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043) ухвалений Генеральною Асамблеєю ООН 16.12.1966 URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995\_042
49. Морита А. Сделано в Японии. Пер. с англ. О. Радикова. М. : Прогресс, 1993. 413 с.
50. Мурашин Г. О. Конституційно-правові гарантії політичної системи України. Правова держава. 2005. Вип. 16. С. 291-305.
51. Нерсесянц В. С. Право и закон: из истории правовых учений. М.: Наука, 1983. 367 с.
52. Овчаренко О. М. Доступність правосуддя та гарантії його реалізації : монографія. Х. : Право, 2008. 304 с.
53. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. В. та ін. Трудове право України: академічний курс: підручник. За ред. П. Д. Пилипенка. К. : Концерн "Видавничий дім "Ін Юре", 2004. 536 с.
54. Піфко О. О. Конституційно-правові засади організації та діяльності професійних спілок в Україні та країнах ЄС: порівняльно-правове дослідження: дис. на здобуття наук. ступ. д. ю. н. : 12.00.02. Львів, 2019. 511 с.
55. Популярна юридична енциклопедія / Кол. авт. : В. К. Гіжевський, В. В. Головченко… В. С. Ковальський (кер.) та ін. К. : Юрінком Інтер, 2002. 528 с.
56. Права громадян у сфері виконавчої влади: адміністративно-правове забезпечення реалізації та захисту. За заг. ред. В. Б. Авер’янова. К. : Наукова думка, 2007. 588 с.
57. Практика Європейського суду з прав людини: загальнотеоретич­ні дослідження. Праці Львівської лабораторії прав людини і громадянина НДІ державного будівництва та місцевого самовря­дування АПрНУ. Редкол.: П.М. Рабінович (голов. ред.) та ін. Серія І. Дослідження та реферати. Вип. 21. Львів: Край, 2009. 152 с.
58. Принцип верховенства права: проблеми теорії та практики : монографія. У двох книгах. За заг. ред. Ю. С. Шемшученка; ред. кол.: Ю. С. Шемшученко (голова) та ін. Книга перша: Верховенство права як принцип правової системи: проблеми теорії. Відп. ред. Н. М. Оніщенко. К. : Вид-во «Юридична думка», 2008. 344 с.
59. Проблеми дотримання прав професійних спілок у контексті права на свободу асоціацій. Українська Гельсінська спілка з прав людини. К. : КВІЦ, 2015. 66 с.
60. Проблеми реалізації Конституції України: теорія і практика : монографія. Відп. ред. В. Ф. Погорілко. К. : А.С.К., 2003. 652 с.
61. Проблемы общей теории права и государства. Под общ. ред. В. С. Нерсссянца. М. : НОРМА, 2004. 832 c.
62. Про Державну прикордонну службу України : Закон України від 03.04.2003 р. № 661 URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/661-15
63. Про Національну поліцію: Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII. URL : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19
64. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text
65. Професійна спілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України. URL : <http://papovs.com/statut/>
66. Рабінович П. М. Права людини і громадянина : навчальний посібник. К. : Атіка, 2004. 464 с.
67. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (справа про свободу утворення профспілок) від 18.10.2000 № 11-рп/2000. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v011p710-00#Text
68. Рудинский Ф. М. Наука прав человека и проблемы конституционного права. М. : Изд-во ЗАО «ТФ «Мир», 2006. 1234 с.
69. Сіренко В. Сучасний стан реалізації основних прав і свобод людини та громадянина в Україні. Право України. 2009. № 4. С. 22-28.
70. Скрипнюк О. В. Соціальна, правова держава в Україні : проблеми теорії і практики. К. : Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2000. 600 с.
71. Стеценко С. Г. Адміністративне право України : навч. посібник. К. : Атіка, 2009. 640 с.
72. Тодыка Ю. Н. Конституция Украины: проблемы теории и практики. Х. : Факт, 2000. 608 с.
73. Трофименко В. В поисках идеального источника права: правовые доктрины мира. Юрид. Радник. 2007. № 4. С. 82-86.
74. Трудове право : підручник. За заг ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.
75. Трудовий кодекс України : проект народних депутатів України О. М. Стояна і Я. М. Сухого, зареєстровано за № 2902 від 22.04.2013 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\_1?pf3511=46746
76. Туманов В.А. Буржуазная правовая идеология. К критике учений о праве. М.: Наука, 1973. 384 с.
77. Туманов В. А. Европейский Суд по правам человека: очерк организации и деятельности. М.: Норма, 2001. 304 с.
78. Удовика Л. Г. Трансформація правової системи в умовах глобалізації: антропологічний вимір : монографія. Х. : Право, 2011. 552 с.
79. Усенко О. Відпустки. Вісник Міністерства доходів і зборів України. 2014. № 19. С. 12-20.
80. Франкел Б. Постіндустріальні утопісти. К. : Ніка-Центр, 2005. 304 с.
81. Цесарський Ф. А. Захисна функція профспілок, форми її реалізації: дис. на здобуття наук. ступ. к. ю. н. : 12.00.05. Харків. 2004. 200 с.
82. Шевчук С. В. Порівняльне прецеденте право з прав людини. К.: Реферат, 2002. 344 с.
83. Ярошенко О. М. Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин у вищих навчальних закладах ІІІ-IV рівнів акредитації : монографія. Х. : Право, 2009. 240 с.
84. Ярошенко О. М. Конвенція про захист прав та основоположних свобод людини як джерело трудового права україни. Проблеми законності: Респ. міжвідом. наукуковий збірник. Відп. ред. В. Я. Тацій. Х.: Національна юридична академія України, 2007. Вип. 90. С. 92-98.
85. European Police Union – EPU. URL : http://www.europeanpoliceunion.eu/Home/
86. Sand B. V. Toward a definition of creativity: construct validation of the cognitive components of creativity : diss. of degree achieved doctor in educ. psychology. Submitted to the Graduate Faculty of Texas Tech University. Lubbock. 2002. 145 р.